

Art - BAD Final.docx

 My Files My Files Universidad Peruana Union

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::29566:543628466

Fecha de entrega

30 dic 2025, 2:58 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

30 dic 2025, 3:16 p.m. GMT-5

Nombre del archivo

Art - BAD Final.docx

Tamaño del archivo

1.2 MB**28 páginas****6073 palabras****35.567 caracteres**

10% Similitud general

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

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Coincidencias menores (menos de 9 palabras)

Exclusiones

- N.º de coincidencias excluidas

Fuentes principales

- 6%  Fuentes de Internet
- 2%  Publicaciones
- 8%  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

- 6% Fuentes de Internet
- 2% Publicaciones
- 8% 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	Trabajos entregados	upeu on 2025-04-10	1%
2	Internet	rodin.uca.es	<1%
3	Internet	www.educacion.gob.es	<1%
4	Trabajos entregados	Universidad Pontificia de Salamanca on 2025-02-18	<1%
5	Internet	hdl.handle.net	<1%
6	Internet	www.dykinson.com	<1%
7	Internet	revista.religacion.com	<1%
8	Trabajos entregados	Universidad Católica de Santa María on 2025-11-13	<1%
9	Trabajos entregados	Universidad Ricardo Palma on 2025-02-14	<1%
10	Internet	revistas.uned.es	<1%
11	Trabajos entregados	Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez on 2025-01-06	<1%

12	Trabajos entregados	Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo on 2025-11-06	<1%
13	Internet	revistas.udea.edu.co	<1%
14	Internet	cienciadigital.org	<1%
15	Trabajos entregados	Universidad Anahuac México Sur on 2024-12-08	<1%
16	Internet	oa.upm.es	<1%
17	Trabajos entregados	Universidad Andina del Cusco on 2025-11-25	<1%
18	Trabajos entregados	Universidad Autonoma de Chile on 2025-06-26	<1%
19	Trabajos entregados	Universidad Internacional de la Rioja on 2025-01-09	<1%
20	Trabajos entregados	Universidad de Alcalá on 2025-12-10	<1%
21	Trabajos entregados	UNIBA on 2024-03-23	<1%
22	Trabajos entregados	UNIBA on 2025-07-07	<1%
23	Trabajos entregados	Universidad Andina del Cusco on 2025-12-06	<1%
24	Trabajos entregados	Universidad Católica de Santa María on 2025-10-01	<1%
25	Trabajos entregados	Universidad Peruana Union on 2023-09-27	<1%

26	Trabajos entregados	Universidad de las Islas Baleares on 2025-05-15	<1%
27	Publicación	Vázquez Torres, Magda A.. "Percepción del "techo de cristal" y su impacto en la au...	<1%
28	Internet	europa.eu	<1%
29	Internet	journals.copmadrid.org	<1%
30	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	<1%
31	Internet	repositorio.unbosque.edu.co	<1%
32	Internet	riull.ull.es	<1%
33	Internet	roderic.uv.es	<1%
34	Internet	tesis.usat.edu.pe	<1%
35	Internet	www.aitanacongress.com	<1%
36	Internet	www.hillspet.es	<1%
37	Internet	www.tandfonline.com	<1%

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

Unidad de posgrado de Ciencias Humanas y Educación



Influencia del salario emocional en la satisfacción laboral, la calidad de sueño y el sentido de vida en docentes peruanos

Tesis para obtener el Grado Académico de Maestro en Educación con Mención en
Administración Educativa

Autores:

**Benjamín Gregorio Delgado Pérez
Adolfo José Apaza Apaza
Daniel José Rosas Huamansupa**

Asesor:

Mg. Segundo Salatiel Malca Peralta

Lima, diciembre de 2025

DECLARACIÓN JURADA DE TESIS

Yo Segundo Salatiel Malca Peralta, docente de la Facultad de Ciencias Humanas y Educación, Escuela Profesional de Educación, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“Influencia del salario emocional en la satisfacción laboral, la calidad de sueño y el sentido de vida en docentes peruanos”** de los autores Benjamín Gregorio Delgado Pérez, Adolfo José Apaza Apaza y Daniel José Rosas Huamansupa tiene un índice de similitud de 10% 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 diciembre del año 2025.



Mg. Segundo S. Malca Peralta

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN DE MAESTRO

En Lima, Ñaña, Villa Unión, a los 22 días de diciembre del año 2025, siendo las 11:30 horas se reunieron en la sala virtual <https://educadventista.zoom.us/j/89909324642> la dirección del señor Presidente del Jurado: Mg. Lizeth Gianina Huanca López y los demás miembros siguientes:

Secretario: Mtro. Carlos Daniel Abanto Ramirez
Asesor : Mg. Segundo Salatiel Malca Peralta
Vocal : Mg. Josue Arturo Moran Condezo
Vocal : Dr. Josué Edison Turpo Chaparro

Con el propósito de llevar a cabo el acto público de la sustentación de trabajo de investigación de posgrado titulada: Influencia del salario emocional en la satisfacción laboral, la calidad de sueño y el sentido de vida en docentes peruanos, de los estudiantes Benjamín Gregorio Delgado Pérez, Adolfo José Apaza Apaza y Daniel José Rosas Huamansupa, conducente a la obtención del Grado Académico de Maestro en Educación con mención en Administración Educativa.

El Presidente del Jurado dio por iniciado el acto académico, invitando a los candidatos a hacer uso del tiempo señalado para su exposición (20'). Concluida la misma, el presidente del Jurado invitó a los demás miembros a realizar las preguntas, cuestionamientos y aclaraciones pertinentes que fueron absueltas por los candidatos, 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:

Calificación: APROBADO CON ESCALA VIGESIMAL DE 19 ESCALA CUALITATIVA CON NOMINACIÓN DE EXCELENTE, CON MÉRITO DE EXCELENCIA

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



Presidente

Secretario

Candidato

Vocal

Vocal

Resumen

El salario emocional, entendido como los beneficios intangibles que perciben los trabajadores, es un recurso psicosocial clave para el bienestar integral de los docentes. El objetivo del presente estudio fue analizar la influencia del salario emocional sobre la satisfacción laboral, el insomnio y el sentido de vida en docentes peruanos, así como evaluar el papel mediador de la satisfacción laboral en estas relaciones. Se desarrolló un estudio explicativo de corte transversal, con una muestra de 697 docentes de ambos sexos, a quienes se les administró la Escala de Salario Emocional, la Versión reducida en español de la Athens Insomnia Scale (AIS-5), la Escala de satisfacción laboral genérica y el Cuestionario de Significado de la Vida (MLQ). Los resultados mostraron que el salario emocional se relacionó fuertemente con la satisfacción laboral ($r = 0.76$) y ejerció un efecto directo elevado sobre esta ($\beta = 0.841$, $p < .001$). Asimismo, se asoció positivamente la presencia de sentido de vida ($r = 0.23$) y negativamente con el insomnio ($r = -0.12$). La satisfacción laboral incrementó la presencia de sentido ($\beta = 0.269$) y redujo el insomnio ($\beta = -0.168$). Los análisis de mediación mostraron que el salario emocional fortaleció indirectamente la presencia de sentido de vida y disminuyó el insomnio a través de la satisfacción laboral, confirmando su rol mediador. En conjunto, los hallazgos resultan la importancia de promover entornos laborales emocionalmente positivos para favorecer el bienestar laboral, existencial y de salud de los docentes.

Palabras clave: *salario emocional, satisfacción laboral, bienestar docente, sentido de vida, calidad del sueño, condiciones laborales, desarrollo profesional.*

Introducción

11 El bienestar docente es fundamental para el adecuado funcionamiento del sistema educativo, dado que influye en la motivación, el desempeño pedagógico, la estabilidad laboral y la interacción con los estudiantes (Bardach et al., 2022; Dreer, 2024). En las últimas décadas, la investigación ha mostrado que los docentes con mayores niveles de bienestar psicológico y laboral presentan menor desgaste emocional, mayor compromiso organizacional y mejores prácticas educativas (Li et al., 2024; Xu & Pang, 2024). Sin embargo, América Latina y particularmente en el contexto peruano, los docentes laboran en condiciones adversas, caracterizadas por bajas remuneraciones, sobrecarga laboral, demandas administrativas crecientes y escaso apoyo institucional (Alvites-Huamaní, 2019).

35 Esas condiciones incrementan la exposición a estresores crónicos que afectan negativamente la salud mental de los docentes, favoreciendo la aparición de problemas como agotamiento emocional, insatisfacción laboral y alteraciones del sueño, entre ellas el insomnio (Belizario et al., 2024; Lobo et al., 2023; Sánchez-Narváez et al., 2023). La evidencia reciente sugiere que el insomnio en docentes no solo deteriora su calidad de vida, sino que también compromete su desempeño profesional y su capacidad de recuperación ante las exigencias del trabajo educativo (Barbosa et al., 2023; Martins et al., 2025).

10
36
7 Ante esta situación, uno de los constructos emergentes con mayor potencial para fortalecer el bienestar docente es el salario emocional, entendido como el conjunto de beneficios intangibles percibidos en el entorno laboral, tales como el reconocimiento, el apoyo institucional, la flexibilidad, el clima organizacional positivo y las oportunidades de

desarrollo profesional, que influyen en la satisfacción, el compromiso y la pertenencia laboral (Díaz-García et al., 2023; Junça et al., 2024; Vera et al., 2019). Estudios en docentes han demostrado que un entorno emocionalmente saludable se asocia con mayores niveles de satisfacción laboral, motivación intrínseca y vinculación con la institucional (Dreer, 2024; Ladd, 2011).

La satisfacción laboral, a su vez, ha sido conceptualizada como un indicador central del bienestar ocupacional y un recurso psicosocial que reduce los efectos del estrés laboral (Mérida-López et al., 2022). Desde modelos como el Job Demands-Resources (JD-R), la satisfacción laboral emerge como un mecanismo clave mediante el cual los recursos laborales se traducen en mejores resultados de salud y bienestar (Bakker & Demerouti, 2013). Paralelamente, el sentido de vida, entendido como la percepción de propósito, coherencia y significado existencial, ha sido ampliamente reconocido como un factor protector de la salud mental, ya que favorece la resiliencia en situaciones adversas (Frankl, 1985; King & Hicks, 2021; Steger et al., 2006). En docentes la presencia de sentido se ha vinculado con mayor bienestar psicológico y menor malestar emocional, mientras que la búsqueda persistente de sentido puede asociarse con estados de inquietud y vulnerabilidad al estrés (Damásio et al., 2013; Yildirim et al., 2024).

En relación con la salud del sueño, investigaciones recientes indican que mejores condiciones laborales y mayores niveles de bienestar psicológico se asocian con menor insomnio y menor calidad del descanso, mientras que la rumiación cognitiva y la preocupación constante, frecuentes en contextos de insatisfacción laboral o búsqueda existencial no resuelta, incrementa el riesgo de alteraciones del sueño

(Barbosa et al., 2023; Kottwitz et al., 2018; Martins et al., 2025; Poon et al., 2019). Estas relaciones pueden comprenderse a partir de la teoría del apoyo organizacional percibido (Rhoades & Eisenberger, 2002) y la teoría del trabajo significativo, que sostienen que las experiencias laborales caracterizadas por el reconocimiento, apoyo y propósito fortalecen el bienestar psicológico y existencial de los trabajadores (Allan et al. 2019; Frankl, 1985; Rosso et al., 2010).

A pesar del avance de la literatura, persisten vacíos relevantes. En primer lugar, existen pocos estudios que analicen de manera integrada la relación entre el salario emocional, satisfacción laboral, sentido de vida e insomnio, particularmente en docentes latinoamericanos. En segundo lugar, la evidencia empírica sobre el rol mediador de la satisfacción laboral en la relación entre el salario emocional y otros indicadores de bienestar integral es aún imitada. Finalmente, son escasos los estudios que emplean modelos explicativos robustos, como el modelamiento de ecuaciones estructurales, para examinar simultáneamente estas relaciones complejas (Gonzales-Macedo et al., 2023).

En respuesta de todos vacíos, el presente estudio tiene como objetivo analizar la influencia del salario emocional sobre la satisfacción laboral, el sentido de vida y el insomnio en docentes peruanos, así como evaluar el papel mediador de la satisfacción laboral en estas relaciones. A partir de este marco, se plantean las siguientes hipótesis.

H1. El salario emocional influye positivamente en la satisfacción laboral.

H2: El salario emocional influye negativamente en el insomnio.

H3. El salario emocional influye positivamente en el sentido de vida.

H4. La satisfacción laboral influye positivamente en el sentido de vida.

H5. El sentido de vida influye negativamente en el insomnio.

H6. La satisfacción laboral media la relación entre el salario emocional y el sentido de vida.

H7. La satisfacción laboral media la relación entre el salario emocional y el insomnio.

2. Metodología

2.1 Diseño y participantes

Se llevó a cabo un estudio explicativo transversal (Ato et al., 2013), mediante un modelo de ecuaciones estructurales (SEM), para evaluar los efectos directos e indirectos entre variables.

A través de un muestro no probabilístico por conveniencia, participaron 697 peruanos de ambos sexos (65.9% mujeres, con edades comprendidas mayoritariamente entre 36 y más de 46 años (68.3%). La mayoría **contaba con más de 10 años de experiencia** laboral (50%). **En** cuanto a **la** procedencia, el 47.3% provenían de la región selva, el 29.4% de la costa y el 23.2% de la sierra. Asimismo, la mayoría reportó ser casado (61.0%) y respecto a la formación académica, el 86.8% contaba con estudios universitarios (bachiller o licenciatura) y el 13.2% con posgrado.

Se incluyeron docentes que estaban en ejercicio de sus funciones que dieron su consentimiento informado y completaron el cuestionario en su totalidad. Se excluyeron respuestas incompletas o registros que evidenciaron inconsistencias en las respuestas (repetición sistemática de un mismo valor en todos los ítems) y aquellos participantes que no otorgaron su consentimiento. Estos criterios garantizaron la calidad **de los datos y la validez de los análisis.**

Para el SEM se siguió la recomendación práctica de disponer múltiples observaciones por parámetro estimado (reglas empíricas: $\geq 10-15$ casos por parámetro), además de considerar el poder estadístico para detectar efectos de tamaño moderado. Con 697 casos, la muestra se considera adecuada para estimar modelos de mediación complejos y para obtener índices de ajustes confiables en análisis de estructura de Covarianzas.

Tabla 1.

Características sociodemográficas de los participantes

Variables	Categorías	n	%
Edad (Agrupada)	$\leq 25,00$	60	8.6
	26,00 - 35,00	161	23.1
	36,00 - 45,00	235	33.7
	46,00+	241	34.6
Sexo	Femenino	459	65.9
	Masculino	238	34.1
Procedencia	Costa	205	29.4
	Sierra	162	23.2
	Selva	330	47.3
Tiempo laboral	< 1 año	89	12.8
	2 - 3 años	129	18.5
	4 - 9 años	129	18.5
	10 - 20 años	200	28.7
	> 20 años	150	21.5
Estado civil	Casado	425	61.0
	Soltero	230	33.0
	Divorciado	30	4.3
	Viudo	12	1.7
Instrucción	Bachiller	328	47.1
	Licenciado	277	39.7
	Magíster	84	12.1
	Doctor	8	1.1

Nota. n = frecuencia, % = proporción

2.2 Instrumentos

Escala de *Salario Emocional*

La escala de salario emocional (Salvador-Moreno et al., 2021), adaptada al contexto peruano por (Gonzales-Macedo et al., 2023). Consta de 18 ítems organizados en tres dimensiones (ambiente laboral, desarrollo profesional y flexibilidad). Cada dimensión incluye dos indicadores que permiten una evaluación integral del salario emocional, a través de una escala tipo Likert de 6 puntos, que va desde 1 (nunca) a 6 (siempre). La escala ha demostrado adecuados indicadores psicométricos reportados previamente ($KMO = 0.949$; $\chi^2 = 3717.790$; varianza explicada = 84.541%; $a/w = .936$ y 0.954).

Versión reducida en español de la Athens Insomnia Scale (AIS-5).

La AIS-5 desarrollada por (Soldatos et al., 2000), adaptada al español por Gómez-Benito et al. (2011) y validada al contexto peruano por Baños-Chaparro et al. (2021), mide la dificultad para conciliar el sueño, los despertares nocturnos, los despertares tempranos, la duración y la calidad del sueño. Para este estudio, se utilizó la versión reducida de 5 ítems, con una escala tipo Likert de 0 a 3 (0 = sin problema; 3 = problema serio). La escala presenta una adecuada validez ($CFI = .99$; $RMSEA = .04$ [IC 95% = .00; .09]; $SRMR = .02$) y confiabilidad ($\omega = .83$).

Escala de satisfacción laboral genérica

La escala de satisfacción laboral genérica (Macdonald & MacIntyre, 1997), adaptada al español por Salessi & Omar (2016) y al contexto peruano por Grados (2023); consta de 7 ítems que miden el nivel de satisfacción laboral de los empleados de manera unidimensional, mediante una escala Likert de 5 puntos (de "totalmente de acuerdo" a "totalmente en desacuerdo") y clasifica los resultados en tres niveles: satisfacción laboral

alta, moderada y baja. La escala ha demostrado una alta validez ($GFI = .98$, $RMSEA = .064$, $CFI = .98$, $TLI / NNFI = .97$ y $SRMR = .03$) y confiabilidad ($\alpha = .86$ y $\omega = .86$).

Cuestionario de Significado de la Vida (MLQ)

El MLQ fue desarrollado por (Steger et al., 2006), adaptado para Latinoamérica por Góngora & Solano (2011) y adaptado al contexto peruano por (Travezaño-Cabrera et al., 2022). La escala consta de 10 ítems que evalúan dos dimensiones: presencia de significado (ítems 1, 4, 5, 6 y 9) y búsqueda de significado (ítems 2, 3, 7, 8 y 10), a través de una escala tipo Likert de siete puntos: (1) *Absolutamente falso* hasta (7) *Absolutamente verdadero*. El instrumento presenta adecuados índices de validez ($RMSEA = .075$; $SRMR = .059$; $CFI = .97$; $TLI = .96$) y confiabilidad ($\alpha = .88$; $\omega = .88$).

2.3 Procedimiento

Se diseñaron los cuestionarios en formato digital utilizando la plataforma Google Forms y fueron compartidos con los docentes a través de los grupos de WhatsApp entre marzo y mayo de 2025, previa coordinación con los directores y representantes de las instituciones educativas. En la primera sección los formularios incluyeron el consentimiento informado, explicando los objetivos del estudio, voluntariedad, anonimato y manejo confidencial de los datos. Se implementaron controles para evitar duplicidad de respuestas (limitación por dirección de correo y filtros de completitud) y se aplicaron medidas básicas de seguridad digital para proteger la información.

2.4. Análisis de datos

Para realizar los estadísticos descriptivos, se consideraron la curtosis y la asimetría, evaluando que los valores se encuentren dentro del rango de ± 1.5 (Pérez & Medrano, 2010). Posteriormente, se efectuó un análisis comparativo según el sexo,

utilizando el coeficiente de Cohen para medir el tamaño del efecto, donde los valores < 0.20 son considerados pequeños, ≤ 0.50 moderados y ≤ 0.80 grandes (Cohen, 2013). A continuación, se realizó el análisis de correlación utilizando el coeficiente de Pearson. Finalmente, para comprobar el modelo planteado, se aplicó el Modelamiento de Ecuaciones Estructurales (SEM), verificando que los valores del Comparative Fit Index (CFI), el Goodness-of-Fit Index (GFI) y el Tucker-Lewis Index (TLI) superaran 0.95, que el Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) fuera menor a 0.08 y que el Chi-Square/degrees of freedom (X^2/df) fuera inferior a 3 (Hu & Bentler, 1999). Los análisis se llevaron a cabo utilizando el programa estadístico SPSS versión 26.0 y AMOS versión 25.0.

2.5. Consideraciones éticas

El estudio siguió la directrices establecidas en la declaración de Helsinki (Manzini, 2000) y contó con la aprobación del comité de ética de la Universidad Peruana Unión (Referencia: 2025-CEEPG-00198).

3. Resultados

Diferencia de medias entre mujeres y hombres

La comparación entre docentes mujeres y hombres revela diferencias mínimas en las variables analizadas. En la presencia de sentido, ambos grupos presentan puntajes similares, sin diferencias estadísticamente significativas ($t = -0.88$, $p = 0.380$, $d = -0.07$), lo que indica una percepción comparable sobre el sentido en sus vidas. Sin embargo, en la búsqueda de sentido, los hombres reportan valores ligeramente más altos con una diferencia estadísticamente significativa ($t = -2.07$, $p = 0.039$), aunque con un tamaño del efecto pequeño ($d = -0.16$), lo que sugiere que los varones estarían en una mayor

exploración activa del sentido vital. En cuanto al salario emocional, no se observan diferencias significativas entre sexos ($p = 0.576$), con puntuaciones prácticamente iguales. Respecto al insomnio, los hombres reportan niveles algo más altos pero esta diferencia no alcanza significación estadística ($p = 0.173$). Finalmente, en satisfacción laboral, ambos grupos muestran niveles equivalentes sin diferencias significativas ($p = 0.361$, $d = 0.07$).

Tabla 2
Diferencia de medias según sexo y tamaño de efecto

Variable	Mujeres		Hombres		t	p	d-Cohen
	M	DE	M	DE			
Presencia de sentido	24.99	3.21	25.22	3.55	-0.88	0.380	-0.07
Búsqueda de sentido	20.73	8.86	22.20	8.93	-2.07	0.039	-0.16
Salario emocional	44.31	9.84	44.75	9.92	-0.56	0.576	-0.04
Insomnio	4.30	3.24	4.66	3.57	-1.36	0.173	-0.11
Satisfacción laboral	30.62	6.63	30.13	7.13	0.91	0.361	0.07

Nota. M = Media, DE = Desviación estándar, t = Prueba, p = probabilidad, d = tamaño de efecto

Correlaciones entre variables

La presencia de sentido en la vida se relaciona de forma significativa con varias variables del estudio: muestra una correlación negativa baja con la búsqueda de sentido ($r = -0.18$, IC: $[-0.25, -0.11]$), lo que sugiere que quienes ya perciben un sentido en sus vidas tienden a buscarlo menos. Además, se asocia positivamente con el salario emocional ($r = 0.23$, IC: $[0.16, 0.30]$) y con la satisfacción laboral ($r = 0.23$, IC: $[0.16, 0.30]$), indicando que una mayor presencia de sentido se vincula a mejores percepciones emocionales del trabajo y mayor satisfacción en el ámbito laboral. También presenta una correlación negativa con el insomnio ($r = -0.23$, IC: $[-0.30, -0.16]$), lo que sugiere que tener un mayor sentido en la vida podría estar relacionado con un mejor descanso o menor afectación del sueño. La búsqueda de sentido, por su parte, tiene una correlación

positiva moderada con el insomnio ($r = 0.27$, IC: [0.20, 0.33]), lo que sugiere que la búsqueda activa de sentido puede estar acompañada de mayores dificultades para dormir, posiblemente por un estado de inquietud o incertidumbre existencial. No se relaciona significativamente con el salario emocional ni con la satisfacción laboral.

El salario emocional muestra una fuerte correlación positiva con la satisfacción laboral ($r = 0.76$, IC: [0.72, 0.79]), siendo esta la asociación más robusta en la tabla. Esto indica que las emociones positivas recibidas en el entorno laboral (como reconocimiento, apoyo o sentido de pertenencia) están fuertemente ligadas a cómo los docentes valoran su trabajo. También se relaciona negativamente y de forma débil con el insomnio ($r = -0.12$, IC: [-0.19, -0.04]), lo cual podría implicar que un entorno emocionalmente saludable en el trabajo favorece el bienestar general, incluyendo el sueño. Finalmente, la satisfacción laboral también se asocia negativamente con el insomnio ($r = -0.20$, IC: [-0.27, -0.13]), lo que refuerza la idea de que un mayor bienestar en el trabajo puede contribuir a una mejor calidad del sueño.

Table 3

Means, standard deviations, and correlations with confidence intervals

Variable	M	SD	1	2	3	4
1. Presencia de sentido	25.07	3.33				
2. Búsqueda de sentido	21.24	8.91	-.18**			
			[-.25, -.11]			
3. Salario emocional	44.46	9.86	.23**	-.03		
			[.16, .30]	[-.10, .05]		
4. Insomnio	4.42	3.36	-.23**	.27**		
			[-.30, -.16]	[.20, .33]	[-.19, -.04]	
5. Satisfacción laboral	30.45	6.80	.23**	-.04	.76**	-.20**
			[.16, .30]	[-.11, .04]	[.72, .79]	[-.27, -.13]

Note. M and SD are used to represent mean and standard deviation, respectively. Values in square brackets indicate the 95% confidence interval for each correlation. The confidence interval is a plausible range of population correlations that could have caused the sample correlation (Cumming, 2014). *

indicates $p < .05$. ** indicates $p < .01$.

Análisis factorial confirmatorio, efectos directos e indirectos

El modelo estructural mostró un ajuste adecuado a los datos (Figura 1). El estadístico de chi-cuadrado fue significativo ($\chi^2 = 774.41$, $gl = 428$, $p < .001$), lo cual es común en esta prueba debido a su sensibilidad al tamaño muestral. No obstante, los índices de ajuste absoluto (CFI = 0.987, TLI = 0.986) y los índices de ajuste relativo (RMSEA = 0.034 [IC 90%: 0.030, 0.038] y SRMR = 0.049) indican un buen ajuste del modelo. Así mismo, para estimar los efectos directos e indirectos del modelo de mediación estructural, se utilizó el método de estimación mediante el método de remuestreo (Bootstrapping, $n = 5,000$) a fin de obtener intervalos de confianza robustos al 95%.

En cuanto a los efectos directos, el salario emocional tuvo un efecto positivo y significativo sobre la satisfacción laboral ($a1 = 0.841$, $p < .001$), indicando que mayores niveles de salario emocional se asocian con una mayor satisfacción laboral. A su vez, la satisfacción laboral tuvo un efecto negativo sobre el insomnio ($b1 = -0.168$, $p = .001$), lo que sugiere que, a mayor satisfacción en el trabajo, menor presencia de síntomas de insomnio. También se observa que la presencia de sentido en la vida reduce el insomnio ($c1 = -0.172$, $p < .001$), mientras que la búsqueda de sentido lo incrementa significativamente ($c2 = 0.250$, $p < .001$), lo que podría reflejar que la falta de un sentido claro en la vida genera malestar que impacta negativamente en el descanso. Además, la satisfacción laboral mostró un efecto positivo sobre la presencia de sentido ($b2 = 0.269$, $p < .001$), indicando que una mayor satisfacción laboral puede fomentar un sentido más claro y presente en la vida.

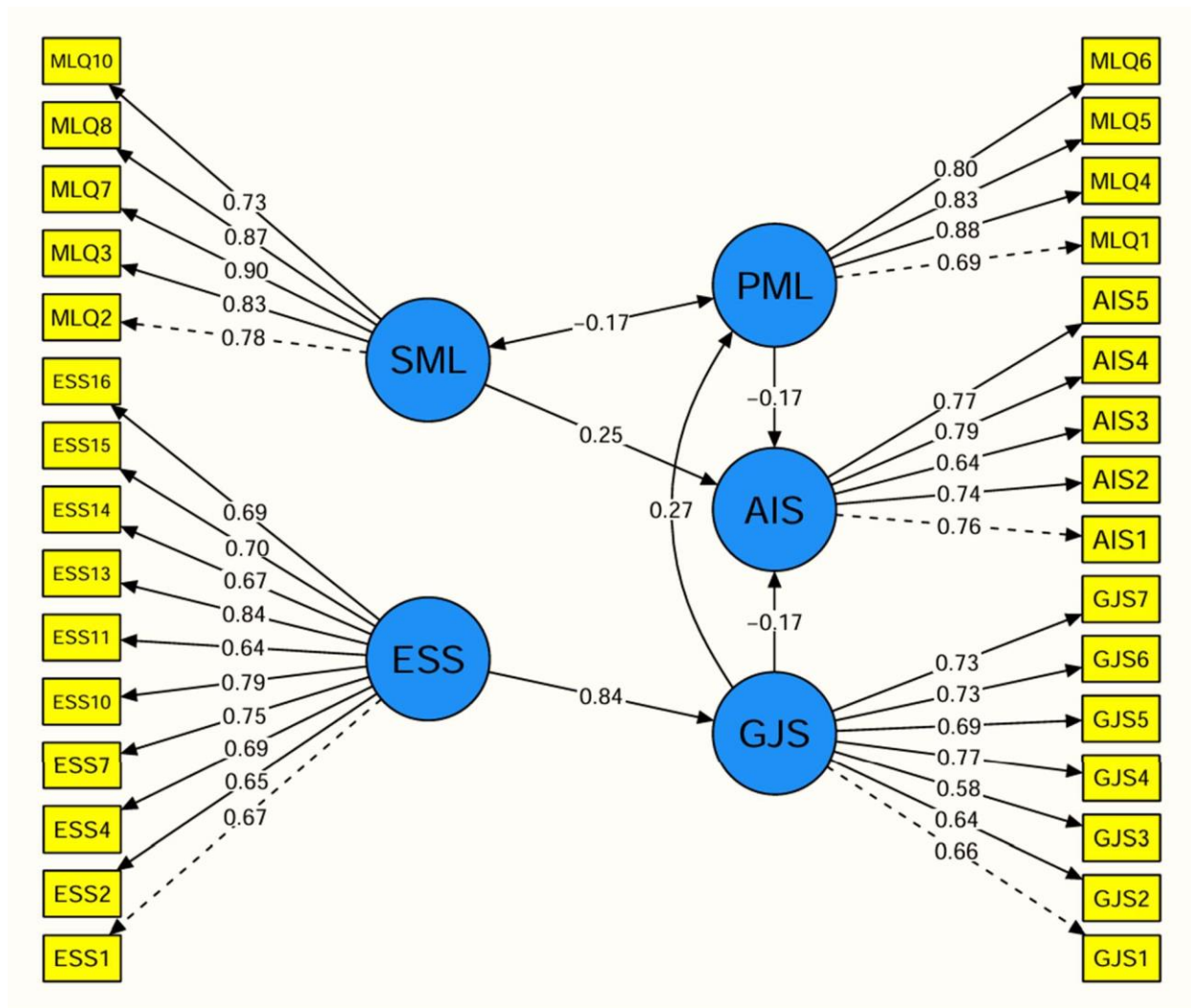


Figura 1

Análisis factorial confirmatorio y efectos directos e indirectos en el modelo de mediación estructural

Respecto a los efectos indirectos, se identificaron tres trayectorias significativas. Primero, el salario emocional influye indirectamente en el insomnio a través de la satisfacción laboral ($a_1 \cdot b_1 = -0.141$, $p = .001$), lo que confirma que un entorno laboral emocionalmente favorable reduce el insomnio al mejorar la satisfacción laboral. También se halló un efecto indirecto positivo del salario emocional sobre la presencia de sentido, mediado por la satisfacción laboral ($a_1 \cdot b_2 = 0.226$, $p < .001$), lo que refuerza la idea de

que el bienestar emocional en el trabajo puede fortalecer el propósito vital. Y por último, se observó que la satisfacción laboral influye indirectamente en el insomnio a través de la presencia de sentido en la vida ($b2 \cdot c1 = -0.046$, $p = .002$), lo cual indica que la satisfacción laboral no solo actúa directamente sobre el bienestar emocional, sino que también mejora el descanso al fomentar un mayor sentido vital.

Tabla 4

Parámetros estandarizados de los efectos directos e indirectos en el modelo de mediación estructural

Parameters	Label	β	se	z	p	ci.lower	ci.upper
Direct effects							
GJS ~ ESS	a1	0.841	0.020	42.742	0.000	0.802	0.879
AIS ~ GJS	b1	-0.168	0.049	-3.434	0.001	-0.263	-0.072
AIS ~ PML	c1	-0.172	0.048	-3.622	0.000	-0.265	-0.079
AIS ~ SML	c2	0.250	0.038	6.625	0.000	0.176	0.324
PML ~ GJS	b2	0.269	0.046	5.791	0.000	0.178	0.360
Indirect effects							
ESS -> GJS -> AIS	a1*b1	-0.141	0.041	-3.442	0.001	-0.221	-0.061
ESS -> GJS -> PML	a1*b2	0.226	0.040	5.682	0.000	0.148	0.304
GJS -> PML -> AIS	b2*c1	-0.046	0.015	-3.095	0.002	-0.076	-0.017

Nota. Z = Prueba estadística, p = Probabilidad, β = Coeficiente estandarizado, se = Error estándar, CI = Intervalo de confianza 95%

4. Discusión

Los resultados de este estudio aportan evidencia sólida sobre la importancia del salario emocional como recurso psicosocial en el bienestar docente y clarifica las rutas mediante las cuales los beneficios intangibles del trabajo se traducen en mejoras tanto laborales como existenciales y de salud. En primer lugar, se evidenció que el salario emocional influye positivamente en la satisfacción laboral, respaldando la H1, ese

1 resultado coincide con la teoría de apoyo organizacional percibido, la cual establece que
29 cuando los trabajadores sienten que la institución valora sus contribuciones y se
preocupa por su bienestar, desarrollan actitudes más favorables hacia el trabajo
(Rhoades & Eisenberger, 2002) y con estudios recientes en el ámbito educativo que han
reportado que factores como el reconocimiento y el apoyo emocional y la flexibilidad
favorecen la motivación y el compromiso docente (Díaz-García et al., 2023; Dreer, 2024;
Junça et al., 2024). En este sentido, nuestros resultados amplían este conocimiento en
el contexto peruano, donde las condiciones laborales suelen ser desafiantes.

9 En relación con la H2, los resultados mostraron que el salario emocional se asocia
negativamente con el insomnio, lo que sugiere que un entorno emocionalmente favorable
puede mitigar los efectos del estrés laboral y mejorar la calidad del descanso. Este
resultado es consistente con investigaciones que vinculan las condiciones psicosociales
del trabajo con la salud del sueño, destacando que el apoyo social y el reconocimiento
laboral son protectores frente a la fatiga y los trastornos del sueño (Barbosa et al., 2023;
Kottwitz et al., 2018). Estos hallazgos son especialmente relevantes dado que los
docentes latinoamericanos presentan altos niveles de estrés, los cuales afectan
significativamente su recuperación nocturna (Martins et al., 2025; Sánchez-Narváez et
al., 2023).

31 Asimismo, se confirmó la H3, demostrando que el salario emocional influye
positivamente en el sentido de vida. Este resultado puede interpretarse a la luz de la
teoría del trabajo significativo, que plantea que las experiencias laborales
emocionalmente positivas, como la percepción del ser valorado, tener autonomía y
disponer de oportunidades de crecimiento, contribuyen a la construcción de propósito y

19 coherencia vital (Allan et al., 2019; Rosso et al., 2010). Asimismo, la literatura disponible indica que el reconocimiento, la autonomía y el apoyo social puede fortalecer la percepción del propósito y la coherencia vital (Damásio et al., 2013; Mérida-López et al., 2022). De esta forma, el salario emocional se convierte en un recurso que trasciende lo organizacional y se adentra en la experiencia subjetiva del docente, facilitando la vivencia de un trabajo con significado y valor personal.

Los resultados también confirmaron la H4, mostrando que la satisfacción laboral influye positivamente en el sentido de vida. Esto coincide con investigaciones previas que destacan que cuando los docentes experimentan satisfacción en su labor cotidiana, desarrollan una mayor claridad de propósito, lo que fortalece su estabilidad emocional y su compromiso profesional (Maharaj & Schlechter, 2007; Yildirim et al., 2024). Estos resultados sugieren que la satisfacción laboral, entonces, no solo es un indicador de bienestar ocupacional, sino también un recurso que favorece la autorregulación, autorrealización y la construcción de sentido en los docentes.

22 En cuanto a la H5, los resultados demostraron que la presencia de sentido tiene un efecto negativo sobre el insomnio, mientras que la búsqueda activa del sentido lo incrementa. Esta diferencia entre las dimensiones del sentido de vida ya había sido descrita por Frankl (1985) y Steger et al. (2006), quienes advierten que la presencia del propósito actúa como un regulador emocional que reduce la angustia, mientras que la búsqueda podría reflejar inquietud existencial y mayor vulnerabilidad al estrés. Si bien no existen estudios previos sobre estas variables. En el caso de los docentes, contar con un fuerte sentido vocacional podría facilitar la regulación emocional y mejorar la calidad de sueño, mientras que la búsqueda activa e incierta de sentido puede asociarse con

2

mayor inquietud e intranquilidad, como lo sugiere la correlación positiva entre la búsqueda de sentido y el insomnio encontrada en este estudio.

8

Finalmente, se confirmó las H6 y H7. La satisfacción laboral medió la relación entre el salario emocional y el sentido de vida y el salario emocional y el insomnio. Esto significa que el salario emocional no solo tiene efectos directos sobre el bienestar, sino que también ejerce influencias indirectas a través del fortalecimiento de la satisfacción laboral. Esto coincide con el modelo teórico de Demands-Resources (JD-R), en el cual los recursos laborales incrementan la satisfacción, y esta, a su vez, mejora el bienestar y reduce la fatiga emocional (Bakker & Demerouti, 2013; Sonnentag & Fritz, 2015). Esto implica que la satisfacción laboral opera como un mecanismo psicológico clave que transforma el apoyo emocional percibido en salud mental y bienestar existencial.

En términos prácticos, los resultados sugieren que las instituciones educativas deberían implementar estrategias de salario emocional, tales como programas de reconocimiento, mayor flexibilidad, acompañamiento emocional y planes de desarrollo profesional, dado que esto no solo fortalece la satisfacción laboral, sino que también mejora la salud mental y la calidad de sueño de los docentes. Reinvertir en el bienestar emocional de los profesores puede traducirse en un mejor desempeño, compromiso y permanencia en la carrera docente.

El estudio no estuvo exento de limitaciones. En primer lugar, el diseño transversal impide afirmar relaciones causales definitivas. Se recomienda ejecutar estudios longitudinales o experimentales para comprobar la dirección temporal de las relaciones observadas. Además, los datos proceden de instrumentos autoinformes y muestreo por conveniencia, lo que puede introducirse dúbios de método como y limitar la generalización

de los hallazgos. Por lo que es necesario replicar el estudio con muestras probabilísticas. Medidas subjetivas y diseños que permitan establecer causalidad. Asimismo, sería valioso explorar otras variables como carga laboral, resiliencia y capital psicológico que podrían ampliar o atenuar los resultados.

En conclusión, los hallazgos muestran que el salario emocional tiene un efecto positivo significativo sobre la satisfacción laboral y que este a través de la satisfacción. Se reduce el insomnio y fortalece la presencia de sentido en la vida de los docentes. Además, la presencia del sentido disminuye el insomnio, mientras que la búsqueda persistente de sentido se asocia con mayor insomnio. Estos resultados posicionan al salario emocional como un recurso sumamente estratégico para la salud y el rendimiento docente. Promover el reconocimiento, el apoyo y las oportunidades de desarrollo, no solo mejora la evaluación del trabajo, sino que también protege la salud del sueño y nutre el sentido de vida de los profesores. Fortalecer el salario emocional en el ámbito educativo constituye, por tanto, una intervención prioritaria para promover la salud, el compromiso y la sustentabilidad profesional del profesorado en contextos de recursos limitados.

Referencias

- Allan, B. A., Batz-Barbarich, C., Sterling, H. M., & Tay, L. (2019). Outcomes of Meaningful Work: A Meta-Analysis. *Journal of Management Studies*, 56(3), 500-528. <https://doi.org/10.1111/joms.12406>
- Alvites-Huamaní, C. G. (2019). Teacher Stress and Psychosocial Factors in Teachers from Latin America, North America and Europe. *Journal of Educational Psychology-Propósitos y Representaciones*, 7(3), 160-178. <https://doi.org/10.20511/PYR2019.V7N3.393>
- Ato, M., López, J. J., & Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 29(3), 1038-1059. <https://doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 29(3), 107-115. <https://doi.org/10.5093/tr2013a16>
- Baños-Chaparro, J., Fuster Guillen, F. G., & Marín-Contreras, J. (2021). Escala de Insomnio de Atenas: Evidencias psicométricas en adultos peruanos. *Liberabit: Revista Peruana de Psicología*, 27(1), e458. <https://doi.org/10.24265/liberabit.2021.v27n1.07>
- Barbosa, I. E. B., Mallagoli, I. S. S., Okuno, M. F. P., Fonseca, C. D. da, & Belasco, A. G. S. (2023). Sleep quality and burnout in higher education teachers. *Rev Rene*, 24, e85136. <https://doi.org/10.15253/2175-6783.20232485136>
- Bardach, L., Klassen, R. M., & Perry, N. E. (2022). Teachers' Psychological Characteristics: Do They Matter for Teacher Effectiveness, Teachers' Well-being,

- Retention, and Interpersonal Relations? An Integrative Review. In *Educational Psychology Review* (Vol. 34, Issue 1, pp. 259-300). Springer.
<https://doi.org/10.1007/s10648-021-09614-9>
- Belizario, M. V., Mamani-Benito, O., Zerga-Morales, C. A., Turpo-Chaparro, J. E., & Morales-García, W. C. (2024). Effect of perceived stress, job satisfaction, and workload on the professional self-efficacy of Peruvian regular basic education teachers. *Frontiers in Education*, 9. <https://doi.org/10.3389/feduc.2024.1302624>
- Cohen, J. (2013). Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences. In *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*. Routledge.
<https://doi.org/10.4324/9780203771587>
- Damásio, B. F., Melo, R. L. P. D., & Silva, J. P. D. (2013). Sentido de vida, bem-estar psicológico e qualidade de vida em professores escolares. *Paideia*, 23(54), 73-82.
<https://doi.org/10.1590/1982-43272354201309>
- Díaz-García, G., Almorza-Gomar, D., & González-Arrieta, G. (2023). How does Emotional Salary Influence Job Satisfaction? A Construct to be Explored. *Anduli*, 23, 57-82.
<https://doi.org/10.12795/anduli.2023.i23.04>
- Dreer, B. (2024). Teachers' well-being and job satisfaction: the important role of positive emotions in the workplace. *Educational Studies*, 50(1), 61-77.
<https://doi.org/10.1080/03055698.2021.1940872>
- Frankl, V. E. (1985). *Man's search for meaning*. Simon and Schuster.
[https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=W3q8R4dRZTwC&oi=fnd&pg=PA9&dq=Frankl,+V.+\(1985\).+Man's+search+for+meaning.+https://books.google.com/books%3Fhl%3Des%26lr%3D%26id%3DW3q8R4dRZTwC%26oi%3Dfnd%26pg%3DP](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=W3q8R4dRZTwC&oi=fnd&pg=PA9&dq=Frankl,+V.+(1985).+Man's+search+for+meaning.+https://books.google.com/books%3Fhl%3Des%26lr%3D%26id%3DW3q8R4dRZTwC%26oi%3Dfnd%26pg%3DP)

A9%26dq%3DFrankl,%2BV.%2BE.%2B(1985).%2BMan%2527s

Gómez-Benito, J., Ruiz, C., & Guilera, G. (2011). A Spanish version of the athens insomnia scale. *Quality of Life Research*, 20(6), 931-937. <https://doi.org/10.1007/s11136-010-9827-x>

Góngora, V., & Solano, A. C. (2011). Validación del cuestionario de significado de la vida MLQ en población adulta y adolescente Argentina. *Interamerican Journal of Psychology*, 45(3), 395-404. <https://doi.org/10.30849/rip/ijp.v45i3.169>

Gonzales-Macedo, V., Flores-Lozano, M., Diaz-Saurin, F., & Cruz-Tarrillo, J. J. (2023). Effect of servant leadership on happiness at work of university teachers: The mediating role of emotional salary. *Problems and Perspectives in Management*, 21(2), 449-458. [https://doi.org/10.21511/ppm.21\(2\).2023.42](https://doi.org/10.21511/ppm.21(2).2023.42)

Grados Lozano, L. F. (2023). Propiedades psicométricas de una escala de satisfacción laboral en una empresa transnacional. *Liberabit. Revista Peruana de Psicología*, 29(1), e681. <https://doi.org/10.24265/liberabit.2023.v29n1.681>

Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6(1), 1-55. <https://doi.org/10.1080/10705519909540118>

Junça Silva, A., Burgette, A. R., & Fontes da Costa, J. (2024). Toward a Sustainable World: Affective Factors Explain How Emotional Salary Influences Different Performance Indicators. *Sustainability (Switzerland)*, 16(5). <https://doi.org/10.3390/su16052198>

King, L. A., & Hicks, J. A. (2021). The Science of Meaning in Life. In *Annual Review of Psychology* (Vol. 72, pp. 561-584). Annual Reviews Inc.

<https://doi.org/10.1146/annurev-psych-072420-122921>

Kottwitz, M. U., Gerhardt, C., Pereira, D., Iseli, L., & Elfering, A. (2018). Teacher's sleep quality: Linked to social job characteristics? *Industrial Health*, 56(1), 53-61.

<https://doi.org/10.2486/indhealth.2017-0073>

Ladd, H. F. (2011). Teachers' Perceptions of their Working Conditions: How Predictive of Planned and Actual teacher Movement? *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 33(2), 235-261. <https://doi.org/10.3102/0162373711398128>

Li, M., Liu, F., & Yang, C. (2024). Teachers' Emotional Intelligence and Organizational Commitment: A Moderated Mediation Model of Teachers' Psychological Well-Being and Principal Transformational Leadership. *Behavioral Sciences*, 14(4). <https://doi.org/10.3390/bs14040345>

Lobo Ortiz, V., Castañeda Bustos, Y. V., & Rivera Porras, D. (2023). Systematic Review on Stress, Insomnia and Burnout Syndrome in Secondary School Teachers. *Revista UNIMAR*, 41(2), 203-226. <https://doi.org/10.31948/rev.unimar/unimar41-2-art12>

Macdonald, S., & MacIntyre, P. (1997). The generic job satisfaction scale: Scale development and its correlates. *Employee Assistance Quarterly*, 13(2), 1-16. https://doi.org/10.1300/J022v13n02_01

Maharaj, I., & Schlechter, A. F. (2007). Meaning in life and meaning of work: Relationships with organisational citizenship behaviour, commitment and job satisfactionMeaning in life and meaning of work: Relationships with organisational citizenship behaviour, commitment and job satisfaction. *Management Dynamics*, 16(3), 24-41. <https://journals.co.za/doi/abs/10.10520/EJC69726>

Manzini, J. L. (2000). Declaración de Helsinki: principios éticos para la investigación

médica sobre sujetos humanos. *Acta Bioethica*, 6(2). <https://doi.org/10.4067/s1726-569x2000000200010>

Martins, I. M. L., Silva, N. S. S. E., Barbosa, R. E. C., Lacerda, A. M., Sampaio, C. A., de Paula, A. M. B., & Haikal, D. S. ana. (2025). Sleep quality and associated factors in teachers. *Psychiatrike = Psychiatriki*, 36(1), 17-29. <https://doi.org/10.22365/jpsych.2025.003>

Mérida-López, S., Quintana-Orts, C., Hintsä, T., & Extremera, N. (2022). Emotional intelligence and social support of teachers: Exploring how personal and social resources are associated with job satisfaction and intentions to Quit Job. *Revista de Psicodidactica*, 27(2), 168-175. <https://doi.org/10.1016/j.psicod.2022.02.001>

Pérez, E. R., & Medrano, L. A. (2010). Análisis factorial exploratorio: bases conceptuales y metodológicas. *Revista Argentina de Ciencias Del Comportamiento (RACC)*, 2(1), 58-66., 2(1), 58-66. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3161108>

Poon, C. Y. S., Hui, V. K. Y., Yuen, G. W. C., Kwong, V. W. Y., & Chan, C. S. (2019). A well-slept teacher is a better teacher: A multi-respondent experience-sampling study on sleep, stress, and emotional transmission in the classroom. *PsyCh Journal*, 8(3), 280-292. <https://doi.org/10.1002/pchj.282>

Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>

Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. In *Research in Organizational Behavior* (Vol. 30, Issue C, pp. 91-127). Elsevier. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2010.09.001>

- Salessi, S. M., & Omar, A. G. (2016). Satisfacción laboral genérica. Propiedades psicométricas de una escala para medirla. *Alternativas En Psicología*, 34, 93-108. <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/53885>
- Salvador-Moreno, J. E., Torrens-Pérez, M. E., Vega-Falcón, V., Noroña-Salcedo, D. R., 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>
- Sánchez-Narváez, F., Velasco-Orozco, J. J., Pérez-Archundia, E., Sánchez-Narváez, F., Velasco-Orozco, J. J., & Pérez-Archundia, E. (2023). Burnout Syndrome and Sleep Quality in Basic Education Teachers in Mexico. *International Journal of Environmental Research and Public Health* 2023, Vol. 20, 20(13). <https://doi.org/10.3390/IJERPH20136276>
- Soldatos, C. R., Dikeos, D. G., & Paparrigopoulos, T. J. (2000). Athens Insomnia Scale: Validation of an instrument based on ICD-10 criteria. *Journal of Psychosomatic Research*, 48(6), 555-560. [https://doi.org/10.1016/S0022-3999\(00\)00095-7](https://doi.org/10.1016/S0022-3999(00)00095-7)
- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2015). Recovery from job stress: The stressor-detachment model as an integrative framework. *Journal of Organizational Behavior*, 36(S1), S72-S103. <https://doi.org/10.1002/job.1924>
- Steger, M. F., Frazier, P., Kaler, M., & Oishi, S. (2006). The meaning in life questionnaire: Assessing the presence of and search for meaning in life. *Journal of Counseling Psychology*, 53(1), 80-93. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.53.1.80>
- Travezaño-Cabrera, A., Vilca, L. W., Quiroz-Becerra, J., Huerta, S. L., Delgado-Vallejos,

- R., & Caycho-Rodríguez, T. (2022). Meaning of life questionnaire (MLQ) in peruvian undergraduate students: study of its psychometric properties from the perspective of classical test theory (CTT). *BMC Psychology*, 10(1). <https://doi.org/10.1186/s40359-022-00913-6>
- 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>
- Xu, Z., & Pang, N. S. K. (2024). Promoting Teachers' Organizational Commitment: The Effects of Authentic Leadership, Teachers' Well-Being and Social-Emotional Competence. *Behavioral Sciences*, 14(10). <https://doi.org/10.3390/bs14100862>
- Yildirim, M., Dilekçi, Ü., & Manap, A. (2024). Mediating roles of meaning in life and psychological flexibility in the relationships between occupational stress and job satisfaction, job performance, and psychological distress in teachers. *Frontiers in Psychology*, 15, 1349726. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1349726>