

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

Unidad de Posgrado de Educación



**Salario emocional y carga laboral como predictores de la
felicidad en profesores peruanos de educación básica regular**

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

Autor:

Jaime Leon Mamani

Asesor:

Dr. Josué Edison Turpo Chaparro

Lima, octubre 2023

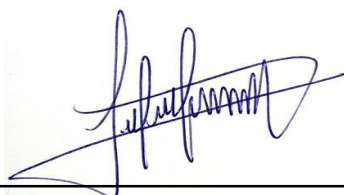
DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo Dr. Josué Edison Turpo Chaparro, docente de la Unidad de Posgrado de Educación, Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: “**Salario emocional y carga laboral como predictores de la felicidad en profesores peruanos de educación básica regular**” del autor **Jaime Leon Mamani**, 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 24 días del mes de enero del año 2024.



Dr. Josué Edison Turpo Chaparro

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS DE MAESTRO(A)

En Lima, Ñaña, Villa Unión, a 16 del mes de enero del año 2024, siendo las 04:00 p.m., se reunieron en la modalidad online sincrónica, bajo la dirección del Señor Presidente del Jurado: Mg. Josué Arturo Morán Condezo, el secretario: Mtro. Carlos Daniel Abanto Ramírez, los demás miembros: Mg. Sara Esther Richard Pérez, Mg. Jackson Edgardo Pérez Carpio y el asesor: Dr. Josue Edison Turpo Chaparro, con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de Tesis de Maestro(a) titulada: Salario emocional y carga laboral como Predictores de la felicidad en profesores peruanos de educación básica regular.

del Bachiller/Licenciado (a)/Magister Jaime Leon Mamani

Conducente a la obtención del Grado Académico de Maestro en: Educación

(Nomenclatura del Grado Académico)

con Mención en Administración Educativa

El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al candidato hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del Jurado a efectuar las preguntas, cuestionamientos y aclaraciones pertinentes, los cuales fueron absueltos por el candidato. Luego se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del Jurado.

Posteriormente, el Jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:


Bachiller/Licenciado (a)/Magister: Jaime Leon Mamani

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	15	B-	Con nominación de Bueno	Muy bueno

(*) Ver parte posterior

Finalmente, el Presidente del Jurado invitó al candidato a ponerse de pie, para recibir la evaluación final. Además, el Presidente del Jurado concluyó el acto académico de sustentación, procediéndose a registrar las firmas respectivas.

Presidente




Secretario

Asesor

Miembro

Miembro



Bachiller/Licenciado(a)

Índice de contenido

Resumen	6
Abstract	7
Introducción	8
Objetivo general.....	¡Error! Marcador no definido.
Método	10
Participantes.....	10
Instrumentos.....	10
Procedimiento.....	11
Análisis de Datos	11
Aspectos éticos.....	11
Resultados.....	12
Discusión	16

Índice de tablas

Tabla 1. Características de los participantes ¡Error! Marcador no definido.

Tabla 2. Análisis descriptivos de las variables

..... ¡Error! Marcador no definido.

Tabla 3. Coeficientes de correlación..... ¡Error! Marcador no definido.

Tabla 4. Predictores de la felicidad

..... ¡Error! Marcador no definido.

Salario emocional y carga laboral como predictores de la felicidad en profesores peruanos de educación básica regular

Jaime Leon Mamani

Universidad Peruana Unión, Perú

Resumen

El objetivo de esta investigación fue determinar si el salario emocional y la carga laboral predicen la felicidad laboral en profesores peruanos de educación básica regular, 2022. La metodología aplicó el diseño predictivo transversal a través de los análisis de correlación R de Pearson, análisis de regresión y PLS-SE, y se recolectó información de 236 profesores de educación básica regular peruanos a través de Escala de Salario Emocional, Escala de carga de trabajo en trabajadores peruanos (ECT-TP), y la Escala de Felicidad subjetiva. Los resultados encontrados mostraron una correlación negativa débil entre carga de trabajo y salario emocional y una correlación positiva moderada entre salario emocional y felicidad, asimismo, no se encontró una correlación entre carga de trabajo y felicidad. Los indicadores de los valores de R^2 sugieren que estos modelos de regresión explican una proporción considerable de la varianza en los constructos dependientes. El estudio concluyó que existe una relación negativa entre la carga de trabajo y salario emocional y una relación positiva entre salario emocional y felicidad en profesores peruanos de educación básica regular y que es necesario mejorar las condiciones de carga laboral y mejorar las condiciones para el salario emocional con el fin de mejorar la felicidad en los profesores peruanos de educación básica regular.

Palabras clave: Salario emocional, carga de trabajo, felicidad laboral, profesores de educación básica regular, satisfacción laboral, bienestar laboral.

Emotional salary and workload as predictors of happiness in Peruvian regular basic education teachers

Abstract

The objective of this research was to determine if emotional salary and workload predict job happiness in Peruvian regular basic education teachers, 2022. The methodology applied the cross-sectional predictive design through Pearson R correlation analyses, regression analysis and PLS-SE, and information was collected from 236 Peruvian regular basic education teachers through the Emotional Salary Scale, Workload Scale in Peruvian Workers (ECT-TP), and the Subjective Happiness Scale. The results found showed a weak negative correlation between workload and emotional salary and a moderate positive correlation between emotional salary and happiness, likewise, no correlation was found between workload and happiness. Indicators of R² values suggest that these regression models explain a considerable proportion of the variance in the dependent constructs. The study concluded that there is a negative relationship between workload and emotional salary and a positive relationship between emotional salary and happiness in Peruvian regular basic education teachers and that it is necessary to improve workload conditions and improve conditions for emotional salary. in order to improve happiness in Peruvian regular basic education teachers.

Keywords: Emotional salary, workload, job happiness, regular basic education teachers, job satisfaction, job well-being.

Introducción

El brote de coronavirus que se originó en Wuhan, China, se extendió rápidamente a varios países infectando a millones de personas en todo el mundo (Stachteas & Stachteas, 2020). En marzo de 2020, la Organización Mundial de la Salud declaró pandemia la infección por COVID-19 causada por el SARS-CoV-2 (Organización Mundial de la Salud, 2020). Esta situación provocó el aislamiento y el cambio de modalidad laboral debido a la sobreexposición de factores de riesgo a la salud de los trabajadores (Ortega-Vivanco, 2020). Aunado a ello, el exceso de carga de trabajo y el agotamiento emocional dejaron efectos duraderos en el bienestar de los trabajadores (Kang et al., 2020).

Asimismo, la salud de los docentes ha empezado a cobrar protagonismo (Skaalvik & Skaalvik, 2016) ya que los docentes se encuentran en una categoría de trabajadores propensos a una variedad de problemas psicológicos y mentales (Benevene et al., 2019). Asimismo, desde el enfoque de la psicología positiva la felicidad es influenciada por las propias experiencias laborales (De Stasio et al., 2017) en este sentido el propósito de esta investigación es encontrar los factores predictores de la felicidad laboral. Entre las variables consideradas se encuentra el salario emocional definido como todas las retribuciones no económicas que un trabajador obtiene de su organización con el objetivo de incentivar el clima laboral e incrementar la productividad (Rubio & Varón, 2018). Carga laboral representa la relación percibida entre la cantidad de capacidad de procesamiento mental y la cantidad requerida por la tarea (Hart & Staveland, 1988). Finalmente, la felicidad laboral implica sentimientos felices hacia el trabajo mismo, las características del puesto y la organización en su conjunto (Fisher, 2010). Farsen et al. (2018) mencionaron que el concepto de felicidad laboral es diferente al concepto de calidad de vida y bienestar.

Los estudios sobre felicidad laboral se han desarrollado en diferentes tipos de trabajadores como el personal de salud. Negri et al. (2022) encontraron un personal altamente satisfecho con su trabajo debido a la naturaleza de sus actividades. Asimismo, el estudio de Aboramadan y Kundi (2022) en 340 empleados pakistaníes reportó que la cultura emocional de la alegría predice la felicidad en el trabajo haciendo hincapié en la seguridad psicológica y el apego relacional. Berg et al. (2022) encontraron a través de un programa de intervención en un grupo experimental que la felicidad se relacionaba con el fomento de una mentalidad de crecimiento y una mentalidad flexible laboral. Fitriana et al. (2022) desarrollo estudios de carácter psicométrico en el cual

mostraron que la felicidad laboral se media por 4 dimensiones como la satisfacción laboral, el vigor en el trabajo, la absorción en el trabajo y el compromiso organizacional afectivo. Basinska y Rozkwitalska (2022) reportaron en 137 trabajadores que el capital psicológico se asoció con la felicidad en corporaciones multinacionales y que proporcionar mayores recursos puede fortalecer y mejorar su felicidad laboral. Stankevičiūtė et al. (2021) desarrollaron su estudio en 350 trabajadores lituanos informando que la inseguridad laboral tuvo un impacto negativo en la felicidad en el trabajo, especialmente en un contexto donde se cambia a los trabajadores por sistemas automatizados.

Por el lado de la variable salario emocional Cordero-Guzmán et al. (2022) reportaron en una muestra de 210 trabajadores ecuatorianos un modelo de cultura organizacional desde la óptica del salario emocional y considerando el entorno laboral, la oportunidad de desarrollo, cultura laboral y bienestar psicológico. Carpio y Urbano (2021) encontraron en 381 trabajadores españoles buenos niveles de salario emocional y que se encontraba relacionado a la satisfacción laboral. Rodríguez Ortega (2020) en Perú, reportó que el salario emocional contribuye con una mayor eficiencia en el trabajo.

Finalmente, los estudios sobre carga laboral la identifican tanto positiva como negativamente (Eatough et al., 2011) y que puede convertirse en un factor motivador (Lepine et al., 2005), por otro lado, también puede volverse un factor estresante cuando plantea actividades que los empleados no pueden abordar (Crawford et al., 2010). Babic et al. (2020) reportó que la carga laboral está relacionada con la interfaz de trabajo y familia, por ende, es necesario un ambiente laboral positivo y reducción de horas de carga de trabajo.

Esta investigación se encuentra acorde a la teoría de las emociones positivas en la cual sugiere que la felicidad amplía la novedad y las acciones de las personas (Fredrickson & Branigan, 2005) así como, cuando una persona manifiesta niveles bajos de confianza y motivación estas se encuentran entre las características de empleados infelices (Pryce-Jones & Lindsay, 2014). Por otro lado, bajo la teoría de la demanda de recursos, la cultura emocional fomenta la felicidad de los empleados en el trabajo (Aboramadan & Kundi, 2022). En este sentido, los estudios sobre felicidad laboral se han centrado en personas que no trabajan como los estudiantes, padres o niños, sin embargo, es necesario analizarlo en personal remunerado y de instituciones privadas (Salas-Vallina et al., 2017). En este sentido, el objetivo de esta investigación fue determinar si el salario emocional y la carga laboral predicen la felicidad laboral en profesores peruanos de educación básica regular, 2022.

Las hipótesis de estudios en base a la literatura son:

- H1: Existe una relación negativa entre la carga de trabajo y salario emocional
- H2: Existe una relación positiva entre Salario emocional y felicidad
- H3. Existe una influencia negativa entre carga de trabajo y felicidad

Método

Investigación de diseño predictivo transversal. Permite conocer el grado de influencia de las variables predictoras (salario emocional y carga laboral) sobre la variable criterio (Felicidad laboral) a partir de análisis estadísticos (Ato et al., 2013).

Participantes

A través de un muestro no probabilístico por conveniencia, se buscó la participación voluntaria de 308 profesores peruanos de educación básica regular a través del consentimiento informado. Después de haber realizado el preprocesamiento de datos, se reportaron 236 registros con el que se realizó la investigación. El muestreo por conveniencia es una técnica de muestre no probabilística y no aleatoria que brinda facilidades para el investigador, ya que se elige a las personas participantes de acuerdo a la proximidad en un intervalo de tiempo específico (Hernandez Sampieri, 2014).

Instrumentos

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

Escala de carga de trabajo en trabajadores peruanos (ECT-TP). Escala validada en trabajadores peruanos por Calderón-De La Cruz et al. (2018). Consta de 6 ítems distribuidos en un solo factor, teniendo como opciones de respuesta: Nunca (0), raramente (1), A veces (2), Frecuentemente (3) y Muy frecuentemente (4). Las respuestas fueron cuantificadas a través del coeficiente V de Aiken obteniendo un valor de .978. Asimismo, la confiabilidad en la presente investigación fue mayor al corte .75 recomendado ($\alpha = .789$). Este cuestionario se ha utilizado post pandemia en diferentes estudios (Merino-Soto et al., 2021).

La Escala de Felicidad subjetiva fue diseñada por Lyubomirsky y Lepper (1999) y validada en adultos al contexto hispano por Vera-Villaruel et al. (2011) y Ortiz et al. (2013). Modelo unifactorial con 4 ítems con opciones de respuesta de tipo Likert de 7 puntos, donde 1 (un poco) a 7 (extremadamente). Su corrección se hace mediante la sumatoria de los puntajes obtenidos y se dividen en el número total de ítem. El cuestionario de felicidad subjetiva ha demostrado ser válido (AGFI = .985; TLI = 1.00; CFI = 1; RMSEA =.01) y confiable ($\alpha=.72$). Este cuestionario se ha utilizado en un contexto post pandemia (González-Rivera, 2021; Herrera Torres & Perandones González, 2021)

Procedimiento

A través de la plataforma virtual de Microsoft forms, se diseñó un cuestionario el cual fue socializado a través de grupos WhatsApp y Facebook de los profesores de educación básica regular. En la primera parte del cuestionario en línea, se presentó el objetivo del estudio, se solicitó la aprobación del consentimiento informado, se motivó a una participación voluntaria de carácter anónimo y que la información recolectada solo sirve para investigativos.

Análisis de Datos

A través del programa estadístico SPSS versión 25.0 se analizará la información. En primer lugar, de manera descriptiva, los indicadores de media, desviación estándar, coeficiente de asimetría y curtosis. A nivel inferencial se hizo un análisis de correlación R de Pearson y un análisis de regresión, para evaluar las hipótesis de investigación se utilizó el PLS-SEM, un enfoque estadístico multidimensional para la estimación y análisis de las relaciones causales entre variables en un modelo.

Aspectos éticos

El estudio fue aprobado por el Comité de ética de la Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Unión (Referencia: CE-EPG-000214), además se consideró la participación voluntaria y anónima.

Resultados

La tabla 1 presenta datos sociodemográficos relevantes para la población de estudio. En primer lugar, se observa que la edad promedio de los participantes es de aproximadamente 38.72 años. El 50.42% de los participantes son de sexo masculino, mientras que el 49.58% son de sexo femenino. La mayoría de los participantes están casados, constituyendo el 56.78% de la muestra, seguidos por los solteros con un 28.81%. En relación con la carga laboral de los docentes en educación básica, la mayoría (83.47%) tiene una carga completa, mientras que el 16.53% trabaja a tiempo parcial. Asimismo, la mayoría de los docentes provienen de la sierra (89.41%), seguida de la costa (7.20%).

Tabla 1

Datos sociodemográficos

Variable	f	%
Edad (Media = 38.72; Desv. Est.= 8.36)		
Sexo		
Masculino	119	50.42
Femenino	117	49.58
Estado Civil		
Soltero	68	28.81
Conviviente	19	8.05
Casado	134	56.78
Divorciado	10	4.24
Viudo	5	2.12
Docente Educación Básica		
Carga completa	197	83.47
Carga tiempo parcial	39	16.53
Procedencia		
Costa	17	7.20
Selva	6	2.54
Sierra	211	89.41
Extranjero	2	0.85
Condición Laboral		
Docente con pago por Recibo por Honorarios	12	5.09
Docente contratado	182	77.12
Otro tipo de pagos	42	17.80

La Tabla 2 presenta indicadores descriptivos de las variables de estudio. En cuanto al Salario Emocional, la media es de 82.33 con una desviación estándar de 13.77, indicando una cierta variabilidad en las respuestas. La Carga de Trabajo tiene una media de 10.31 con una desviación estándar de 3.82, mostrando cierta variabilidad y una distribución cercana a la simetría. La "Felicidad" tiene una media de 21.38 con una

desviación estándar de 2.7, lo que sugiere una menor variabilidad y una distribución ligeramente sesgada hacia valores más altos. Los valores de asimetría y curtosis se encuentran dentro del rango ± 2 , lo cual nos permite asumir que las variables de estudio poseen distribución normal.

Tabla 2

Indicadores descriptivos de las variables de estudio

	Media	Desv. Est.	Asimetría	Kurtosis
Salario Emocional	82.33	13.77	-0.34	-0.33
Factor 1	28.85	4.63	-0.67	0.14
Factor 2	26.73	4.92	-0.32	-0.08
Factor 3	26.76	5.33	-0.38	-0.43
Carga de Trabajo	10.31	3.82	-0.08	-0.53
Felicidad	21.38	2.7	0.14	-0.36

En la Tabla 3, se presentan las correlaciones entre las variables de estudio: Salario Emocional, Carga de Trabajo y Felicidad. Se observa una correlación negativa débil (-0.20) y significativa entre Salario Emocional y Carga de Trabajo. Por otro lado, se identifica una correlación positiva también moderada (0.30) y significativa entre Salario Emocional y Felicidad. Sin embargo, no se encuentra una correlación significativa entre Carga de Trabajo y Felicidad, ya que el intervalo de confianza del 95% incluye el valor cero, indicando una relación no significativa entre estas dos variables en esta muestra.

Tabla 3

Correlaciones entre las variables de estudio

Variables	Salario emocional	Carga de Trabajo	Felicidad
Salario Emocional	1		
Carga de Trabajo	-0.20** CI 95% [-0.32; -0.07]	1	
Felicidad	0.30** CI 95% [0.18; 0.41]	-0.15* CI 95% (-0.28; 0.03]	1

En el constructo del Salario Emocional, se identifican tres factores (F1, F2 y F3) con sus respectivos ítems. En el factor F1, los ítems S1, S4 y S12 tienen cargas factoriales sustanciales (0.665, 0.534 y 0.860, respectivamente), lo que sugiere que estos ítems contribuyen significativamente a la medición. En el constructo de Carga de Trabajo los

valores de carga factorial (λ) varían de 0.501 a 0.824. El constructo de Felicidad los ítems contribuyen de manera diferente, con valores de carga que oscilan entre 0.862 y -0.169. El ítem F1 tiene la carga más alta (0.862), lo que sugiere que es un indicador fuerte de Felicidad en este factor. Sin embargo, el ítem F4 tiene una carga negativa (-0.169), lo que puede indicar que se relaciona inversamente con la Felicidad.

Tabla 4

Análisis descriptivo de los ítems

Constructo	Factores	Ítems	λ	M	DE	g_1	g_2
Salario Emocional	F1	S1	0.665	4.83	1.14	-1.30	1.65
		S4	0.534	4.37	1.26	-0.89	0.23
		S5	0.730	5.15	0.97	-1.65	3.49
		S7	0.597	4.65	1.25	-1.19	1.07
		S12	0.860	5.00	0.99	-1.24	1.78
		S17	0.778	4.85	1.00	-1.39	2.71
	F2	S2	0.636	4.34	1.31	-0.86	-0.13
		S8	0.613	4.04	1.38	-0.59	-0.53
		S10	0.810	4.41	1.19	-0.97	0.77
		S13	0.765	4.57	1.10	-0.99	0.99
		S16	0.755	4.90	0.89	-1.14	2.16
		S18	0.559	4.48	1.14	-1.02	0.92
	F3	S3	0.625	4.27	1.33	-0.74	-0.16
		S6	0.650	4.74	1.17	-1.08	0.89
		S9	0.703	4.59	1.08	-0.90	0.54
S11		0.759	4.31	1.38	-0.82	-0.16	
S14		0.762	4.44	1.27	-1.00	0.56	
S15		0.714	4.41	1.31	-0.86	0.25	
Carga de Trabajo	C1	0.501	1.76	0.70	-0.15	0.67	
	C2	0.547	2.39	0.82	-0.26	0.17	
	C3	0.685	1.37	1.05	0.23	-0.80	
	C4	0.763	1.9	1.00	0.09	-0.45	
	C5	0.824	1.72	0.93	0.04	0.10	
	C6	0.753	1.17	0.97	0.29	-0.88	
Felicidad	F1	0.862	5.70	1.12	-0.98	1.61	
	F2	0.852	5.74	0.9	-0.21	-0.60	
	F3	0.704	5.39	1.01	-0.50	0.77	
	F4	-0.169	4.55	1.31	-1.00	0.69	

Los resultados de la Tabla 5 revelan la fiabilidad y validez de los constructos bajo estudio. En el caso del "Salario Emocional", se observa una alta consistencia interna, indicada por un coeficiente alfa de Cronbach (α) de 0.911, y una sólida validez convergente, respaldada por un valor de Average Variance Extracted (AVE) de 0.848. Además, los factores que componen este constructo también muestran una consistencia interna adecuada. Por otro lado, la "Carga de Trabajo" exhibe una buena

consistencia interna ($\alpha = 0.782$) y validez convergente. Sin embargo, la "Felicidad" muestra un coeficiente alfa más bajo ($\alpha = 0.521$) y una consistencia interna moderada, lo que sugiere una posible necesidad de revisar o ampliar los ítems utilizados para medir este constructo.

Tabla 5

Fiabilidad de los constructos

	α de			
	Cronbach	RC	AVE	Rho de A
Salario Emocional	0.911	0.943	0.848	0.925
Factor 1	0.797	0.851	0.494	0.839
Factor 2	0.792	0.847	0.484	0.828
Factor 3	0.797	0.854	0.496	0.810
Carga de trabajo	0.782	0.840	0.474	0.840
Felicidad	0.521	0.716	0.498	0.759

En la tabla 6 se observa una influencia negativa significativa entre Carga de Trabajo y Salario Emocional ($\beta = -0.249$, $p < 0.001$), este hallazgo sugiere que una mayor carga de trabajo podría tener un impacto negativo en la percepción de un salario emocional satisfactorio. Por otro lado, se encuentra una influencia positiva significativa entre "Salario Emocional" y "Felicidad" ($\beta = 0.389$, $p < 0.001$), lo que indica que un mayor salario emocional se asocia con niveles más altos de felicidad en el contexto laboral. Además, los valores de R^2 sugieren que estos modelos de regresión explican una proporción considerable de la varianza en los constructos dependientes, y los valores de f^2 indican efectos de tamaño moderado, lo que respalda la importancia de estas relaciones en el estudio del bienestar emocional en el entorno laboral.

Tabla 6

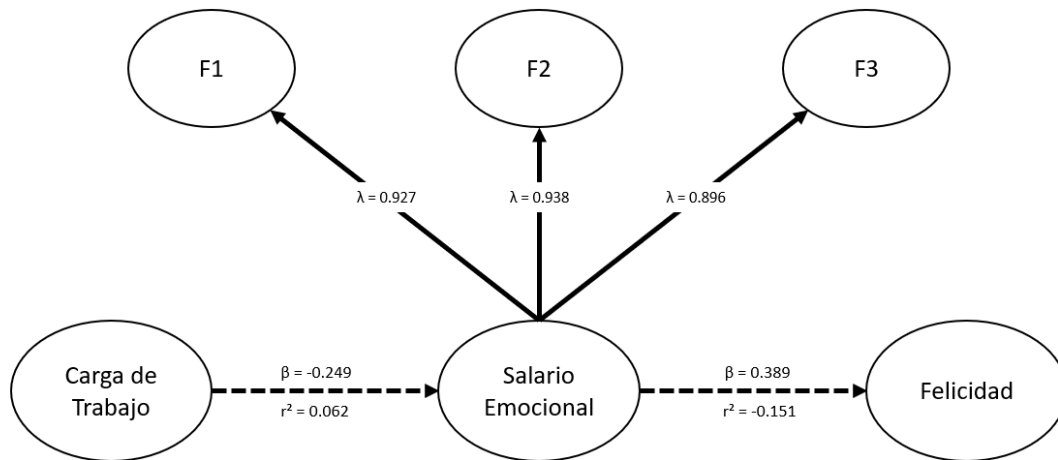
Indicadores de regresión

Regresión	β	P	R^2	f^2
Carga de Trabajo – Salario Emocional	-0.249	0.000	0.062	0.066
Salario emocional – Felicidad	0.389	0.000	0.151	0.178

La figura 1 muestra el modelo de influencia propuesto y la influencia entre las variables de estudio. Asimismo se observan las cargas factoriales de los tres factores de Salario Emocional.

Figura 1

Modelo de influencia



Discusión

La felicidad es un componente esencial del bienestar humano y su comprensión tiene implicaciones importantes para intervenciones de salud pública destinadas a mejorar el bienestar general (Vandana et al., 2023). Para los profesores, la felicidad no solo tiene un impacto positivo en la salud mental y física, sino en la eficiencia laboral y la creatividad y es útil para la supervivencia de los docentes (Zhen & Liu, 2023). En este sentido el objetivo de esta investigación fue determinar si el salario emocional y la carga laboral predicen la felicidad laboral en profesores peruanos de educación básica regular.

Los resultados de esta investigación confirman la primera hipótesis en la cual existe una relación negativa entre la carga de trabajo y salario emocional. Esto significa que a medida que aumenta la carga laboral tiende a disminuir el salario emocional. Este resultado es similar a lo reportado en otros estudios donde tanto el salario emocional como las horas de trabajo repercuten en una mayor satisfacción laboral (Cui et al., 2023). Por otro lado, la insatisfacción en el trabajo en tiempo de postpandemia está asociado a horas de trabajo excesivas y salarios bajos (Zuccoli & Korstanje, 2023). Estudios recientes además confirman la importancia de la jornada laboral en el salario emocional, desde el punto de vista de retribuciones no económicas, en el cual los problemas emocionales aumentaban significativamente a medida que la jornada laboral aumentaba (Gong & Park, 2023). Reportes además confirman que para los trabajadores las horas de trabajo y aspectos relacionados al

salario emocional como, entorno e inteligencia emocional son cruciales para el desempeño en la empresa (Deb et al., 2023). Uno de los componentes de una persona con un buen nivel de salario emocional es la motivación (Andrade de Noguera, 2018), en el caso de los profesores de educación el uso de la carga de trabajo actúa como un motivador lo que significa que para tener trabajadores motivados con buen nivel de salario emocional se tiene que tener una adecuada carga laboral (Mushabe et al., 2022). Finalmente, estudios reportan la importancia de los horarios flexibles para mejorar el salario y bienestar emocional (Rodríguez Ortega, 2020).

Los resultados de esta investigación confirman también una relación positiva entre salario emocional y felicidad. Lo que significa que un mayor salario emocional se relaciona con mayores niveles de felicidad. Este resultado es acorde a lo reportado por Quintero y Betancur (2018) quienes muestran que el salario emocional impacta en la felicidad laboral. Por otro lado, estudios muestran la relación entre el salario emocional y la satisfacción en el trabajo (Espinoza Saldívar & Toscano Moctezuma, 2020), así mismo, los trabajadores con niveles altos de salario emocional se sienten más satisfechos y reconocidos (Jameson, 2018). Un estudio similar entre profesores mostró que un efecto significativo del salario emocional sobre la felicidad en el trabajo (Gonzales-Macedo et al., 2023). Asu vez, los reportes muestran que la felicidad en el trabajo se genera a través de emociones positivas en el lugar del trabajo (Ruggeri et al., 2020). Son los factores emocionales un importante predictor de la felicidad de los trabajadores (Gibbs, 2014; Giraldo-Osorio & Giraldo-Osorio, 2020). Por otro lado, estudios en trabajadores muestran una permanencia alta cuando existe felicidad en el trabajo (Carpio & Urbano, 2021).

Los hallazgos encontrados en esta investigación muestran que no existe influencia negativa entre la carga de trabajo y felicidad. Esto significa que los niveles de carga laboral no repercuten en la felicidad de los profesores de educación básica regular. Este resultado podría entenderse de acuerdo a la teoría sobre la felicidad laboral (Fisher, 2010) en el cual, es probable que las experiencias afectivas transitorias del entorno laboral varíen a nivel de persona. Por otro lado, una gran mayoría de profesores peruanos realizan su trabajo en diferentes instituciones por lo cual es probable que el aspecto de carga laboral no esta afectado sus niveles de felicidad (Ventura Montes, 2020). Asimismo, a pesar de estar en un ambiente post-

pandémico, sin embargo, algunos profesores todavía usan las mascarillas lo que impide el reconocimiento de expresiones faciales y que de alguna manera podría afectar a los profesores de educación básica regular (Proverbio et al., 2023).

Entre las implicancias de esta investigación se encuentra el que las instituciones puedan desarrollar programas de intervención en los cuales se pueda mejorar las condiciones de salario emocional y carga de trabajo, especialmente intervenciones que sean frecuentes y no esporádicas (Shiri et al., 2023). Asimismo, los empleadores de instituciones de educación básica regular deben promover condiciones favorables que mejoren el salario emocional con el fin de mejorar la felicidad de sus trabajadores (Zabala et al., 2021). En este sentido, los elementos identificados en esta investigación brindan una idea de como mejorar la felicidad de los profesores e implementar cambios para mejorar la carga laboral y salario emocional.

Esta investigación presenta algunas limitaciones, primero que al tomarse los datos de forma transeccional no es posible inferir causalidad por lo que es importante desarrollar estudios de carácter longitudinal. Asimismo, la muestra solo considero en su mayoría a profesores de la sierra del Perú, por lo que seria necesarios estudios adicionales con una mayor muestra en diferentes regiones del Perú para una mejor generalización. Por otro lado, la toma de datos fue de naturaleza virtual por lo que es probable que algunos participantes hayan tenido algunas motivaciones adicionales al contestar el cuestionario. Finalmente, a pesar de que los cuestionarios presentan evidencias de validez, en el caso del cuestionario de felicidad subjetiva es probable que exista la necesidad de desarrollar mayores pruebas de validez.

A pesar de estas limitaciones consideramos esta investigación como un aporte a la literatura científica. Concluimos que existe una relación negativa entre la carga de trabajo y salario emocional y una relación positiva entre salario emocional y felicidad en profesores peruanos de educación básica regular. Esta conclusión motiva a desarrollar intervenciones con el fin de flexibilidad y mejorar las condiciones de carga laboral y mejorar las condiciones para el salario emocional con el fin de mejorar la felicidad en los profesores peruanos de educación básica regular.

Referencias

- Aboramadan, M., & Kundi, Y. M. (2022). Emotional culture of joy and happiness at work as a facet of wellbeing: a mediation of psychological safety and relational attachment. *Personnel Review*. <https://doi.org/10.1108/PR-04-2021-0285>
- Andrade de Noguera, S. M. (2018). El salario emocional como organizador de representaciones sociales con la satisfacción. Una visión desde la crisis venezolana. *Ehquidad Revista Internacional de Políticas de Bienestar y Trabajo Social*, 9, 12–31. <https://doi.org/10.15257/ehquidad.2018.0001>
- Ato, M., López, J. J., & Benavente, A. (2013). A classification system for research designs in psychology. *Anales de Psicología*, 29(3), 1038–1059. <https://doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>
- Babic, A., Gillis, N., & Hansez, I. (2020). Work-to-family interface and well-being: The role of workload, emotional load, support and recognition from supervisors. *SA Journal of Industrial Psychology*, 46, 1–13. <https://doi.org/10.4102/sajip.v46i0.1628>
- Basinska, B. A., & Rozkwitalska, M. (2022). Psychological capital and happiness at work: The mediating role of employee thriving in multinational corporations. *Current Psychology*, 41(2), 549–562. <https://doi.org/10.1007/s12144-019-00598-y>
- Benevene, P., De Stasio, S., Fiorilli, C., Buonomo, I., Ragni, B., Briegas, J. J. M., & Barni, D. (2019). Effect of Teachers' Happiness on Teachers' Health. The Mediating Role of Happiness at Work. *Frontiers in Psychology*, 10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02449>
- Berg, J. M., Wrzesniewski, A., Grant, A. M., Kurkoski, J., & Welle, B. (2022). Getting unstuck: The effects of growth mindsets about the self and job on happiness at work. *Journal of Applied Psychology*. <https://doi.org/10.1037/apl0001021>
- Calderón-De La Cruz, G. A., Merino-Soto, C., Juárez-García, A., Jimenez-Clavijo, M., & Breves, O. (2018). Validación de la Escala de Carga de Trabajo en Trabajadores Peruanos. *Arch Prev Riesgos Labor*, 21(3), 123–127. <https://doi.org/10.12961/aprl.2018.21.03.2>
- Carpio, D. A., & Urbano, B. (2021). How to foster employee satisfaction by means of coaching, motivation, emotional salary and social media skills in the agri-food value chain. *New Medit*, 20(1), 39–56. <https://doi.org/10.30682/nm2101c>
- 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>
- Crawford, E. R., LePine, J. A., & Rich, B. L. (2010). Linking job demands and

- resources to employee engagement and burnout: A theoretical extension and meta-analytic test. *Journal of Applied Psychology*, 95(5), 834–848.
<https://doi.org/10.1037/a0019364>
- Cui, K., Yang, F., Qian, R., Li, C., & Fan, M. (2023). Influencing factors of the treatment level of elderly care workers and their career development prospects. *BMC Geriatrics*, 23(1), 359. <https://doi.org/10.1186/s12877-023-04084-w>
- De Stasio, S., Fiorilli, C., Benevene, P., Uusitalo-Malmivaara, L., & Chiacchio, C. Di. (2017). Burnout in special needs teachers At Kindergarten And Primary School: investigating the role of personal resources and work wellbeing. *Psychology in the Schools*, 54(5), 472–486. <https://doi.org/10.1002/pits.22013>
- Deb, S. K., Nafi, S. M., Mallik, N., & Valeri, M. (2023). Mediating effect of emotional intelligence on the relationship between employee job satisfaction and firm performance of small business. *European Business Review*, 35(5), 624–651.
<https://doi.org/10.1108/EBR-12-2022-0249>
- Eatough, E. M., Chang, C.-H., Miloslavic, S. A., & Johnson, R. E. (2011). Relationships of role stressors with organizational citizenship behavior: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 96(3), 619–632. <https://doi.org/10.1037/a0021887>
- Espinoza Saldívar, A. K., & Toscano Moctezuma, J. A. (2020). Salario emocional: una solución alternativa para la mejora del rendimiento laboral. *NovaRUA*, 12(20), 72–89. <https://doi.org/10.20983/novarua.2020.20.5>
- Farsen, T. C., Boehs, S. D. T. M., Darosci Silva Ribeiro, A., Biavati, V. D. P., & Silva, N. (2018). Qualidade de vida, Bem-estar e Felicidade no Trabalho: sinônimos ou conceitos que se diferenciam? *Interação Em Psicologia*, 22(1), 31–41.
<https://doi.org/10.5380/psi.v22i1.48288>
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at Work. *International Journal of Management Reviews*, 12(4), 384–412. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00270.x>
- Fitriana, N., Hutagalung, F. D., Awang, Z., & Zaid, S. M. (2022). Happiness at work: A cross-cultural validation of happiness at work scale. *PLoS ONE*, 17(1 January), 1–16. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0261617>
- Fredrickson, B. L., & Branigan, C. (2005). Positive emotions broaden the scope of attention and thought-action repertoires. *Cognition & Emotion*, 19(3), 313–332.
<https://doi.org/10.1080/02699930441000238>
- Gibbs, P. (2014). Happiness not Salaries: The Decline of Universities and the Emergence of Higher Education. In *Thinking about Higher Education* (pp. 37–50). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-03254-2_4

- Giraldo-Osorio, M., & Giraldo-Osorio, J. D. (2020). Factores salariales y emocionales asociados a la satisfacción laboral en Colombia en el 2018. *Equidad y Desarrollo*, 1(36), 55–87. <https://doi.org/10.19052/eq.vol1.iss36.3>
- Gong, S. C., & Park, S. (2023). Increased risk of sleep problems according to employment precariousness among paid employees in Korea. *American Journal of Industrial Medicine*, 66(10), 876–883. <https://doi.org/10.1002/ajim.23523>
- Gonzales-Macedo, V., Flores-Lozano, M., Diaz-Saurin, F., & Joel Cruz-Tarrillo, 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)
- González-Rivera, J. A. (2021). Escala de Felicidad Subjetiva: Validación en Puerto Rico. *Revista Caribeña de Psicología*, 5(1), 1–4. <https://doi.org/10.37226/rcp.v5i1.5753>
- Hart, S. G., & Staveland, L. E. (1988). *Development of NASA-TLX (Task Load Index): Results of Empirical and Theoretical Research* (pp. 139–183). [https://doi.org/10.1016/S0166-4115\(08\)62386-9](https://doi.org/10.1016/S0166-4115(08)62386-9)
- Hernandez Sampieri, R. (2014). *Metodología de la Investigación* (S. A. D. C. . McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES (ed.); Sexta).
- Herrera Torres, L., & Perandones González, T. M. (2021). Fortalezas y virtudes personales, felicidad subjetiva, sentido del humor y personalidad. Análisis según el país y género de los docentes. *Revista INFAD de Psicología. International Journal of Developmental and Educational Psychology.*, 1(2), 99–108. <https://doi.org/10.17060/ijodaep.2021.n2.v1.2161>
- Jameson, J. (2018). What's your emotional salary ? *THE INTERNATIONAL EDUCATOR*, November. <https://www.tieonline.com/article/2462/whats-your-emotional-salary->
- Kang, L., Li, Y., Hu, S., Chen, M., Yang, C., Yang, B. X., Wang, Y., Hu, J., Lai, J., Ma, X., Chen, J., Guan, L., Wang, G., Ma, H., & Liu, Z. (2020). The mental health of medical workers in Wuhan, China dealing with the 2019 novel coronavirus. *The Lancet Psychiatry*, 7(3), e14. [https://doi.org/10.1016/S2215-0366\(20\)30047-X](https://doi.org/10.1016/S2215-0366(20)30047-X)
- Lepine, J. A., Podsakoff, N. P., & Lepine, M. A. (2005). A Meta-Analytic Test of the Challenge Stressor–Hindrancer Stressor Framework: An Explanation for Inconsistent Relationships Among Stressors and Performance. *Academy of Management Journal*, 48(5), 764–775. <https://doi.org/10.5465/amj.2005.18803921>
- Lyubomirsky, S., & Lepper, H. S. (1999). A measure of subjective happiness:

- Preliminary reliability and construct validation. *Social Indicators Research*, 46(2), 137–155. <https://doi.org/10.1023/A:1006824100041>
- Merino-Soto, C., Calderón-De la Cruz, G., Gil-Monte, P., & Juárez-García, A. (2021). Validez sustantiva en el marco de la validez de contenido: Aplicación en la escala de Carga de Trabajo. *Revista Argentina de Ciencias Del Comportamiento*, 13(1), 81–92. http://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S1852-42062021000100081&script=sci_abstract&lng=en
- Mushabe, C., Abreh, M. K., & Mills, C. A. (2022). Reconceptualizing faculty workload as a measure of human resource motivation and performance in higher education. *Social Sciences & Humanities Open*, 6(1), 100279. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2022.100279>
- Negri, L., Cilia, S., Falautano, M., Grobberio, M., Nicolai, C., Pattini, M., Pietrolongo, E., Quartuccio, M. E., Viterbo, R. G., Allegri, B., Amato, M. P., Benin, M., De Luca, G., Gasperini, C., Minacapelli, E., Patti, F., Trojano, M., & Bassi, M. (2022). Job satisfaction among physicians and nurses involved in the management of multiple sclerosis: the role of happiness and meaning at work. *Neurological Sciences*, 43(3), 1903–1910. <https://doi.org/10.1007/s10072-021-05520-8>
- Organización Mundial de la Salud. (2020). *COVID-19: cronología de la actuación de la OMS*. <https://www.who.int/es/news/item/29-06-2020-covidtimeline>
- Ortega-Vivanco, M. (2020). Efectos del Covid-19 en el comportamiento del consumidor: Caso Ecuador. *Retos*, 10(20), 233–247. <https://doi.org/10.17163/ret.n20.2020.03>
- Ortiz, M. V., Gancedo, K., & Reyna, C. (2013). Psychometric properties of the Subjective Happiness Scale among youths and adults from the city of Cordoba - Argentina | Propiedades psicométricas de la Escala de Felicidad Subjetiva en jóvenes y adultos de la ciudad de Córdoba - Argentina. *Suma Psicológica*, 20(1), 45–56. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-43812013000100004
- Proverbio, A. M., Cerri, A., & Gallotta, C. (2023). Facemasks selectively impair the recognition of facial expressions that stimulate empathy: An ERP study. *Psychophysiology*, 60(8). <https://doi.org/10.1111/psyp.14280>
- Pryce-Jones, J., & Lindsay, J. (2014). What happiness at work is and how to use it. *Industrial and Commercial Training*, 46(3), 130–134. <https://doi.org/10.1108/ICT-10-2013-0072>
- Quintero Arango, L. F., & Betancur Arias, Ju. D. (2018). Modelo de salario emocional

- para la fidelización de los colaboradores en la búsqueda de una organización competitiva. *Espacios*, 39(41), 107–108.
<https://www.revistaespacios.com/a18v39n41/18394108.html>
- Rodríguez Ortega, N. (2020). El salario emocional y su relación con los niveles de efectividad. *Universidad y Sociedad*, 12(1), 141–149.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000100141
- Rubio, G., & Varón, A. (2018). Valor que subroga el salario emocional como práctica de responsabilidad social empresarial interna en la gobernanza cooperativa. *Revista Iberoamericana de Economía Solidaria e Innovación Socioecológica*, 1, 87–100.
http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/15753/Valor_que_subroga.pdf?sequence=2
- Ruggeri, K., Garcia-Garzon, E., Maguire, Á., Matz, S., & Huppert, F. A. (2020). Well-being is more than happiness and life satisfaction: a multidimensional analysis of 21 countries. *Health and Quality of Life Outcomes*, 18(1), 192.
<https://doi.org/10.1186/s12955-020-01423-y>
- Salas-Vallina, A., Alegre, J., & Fernández, R. (2017). Organizational learning capability and organizational citizenship behaviour in the health sector: examining the role of happiness at work from a gender perspective. *The International Journal of Health Planning and Management*, 32(2), e137–e159. <https://doi.org/10.1002/hpm.2363>
- 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>
- Shiri, R., Nikunlaakso, R., & Laitinen, J. (2023). Effectiveness of Workplace Interventions to Improve Health and Well-Being of Health and Social Service Workers: A Narrative Review of Randomised Controlled Trials. *Healthcare*, 11(12), 1792. <https://doi.org/10.3390/healthcare11121792>
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2016). Teacher Stress and Teacher Self-Efficacy as Predictors of Engagement, Emotional Exhaustion, and Motivation to Leave the Teaching Profession. *Creative Education*, 07(13), 1785–1799.
<https://doi.org/10.4236/CE.2016.713182>
- Stachteas, P., & Stachteas, C. (2020). The psychological impact of the COVID-19 pandemic on secondary school teachers. *Psychiatriki*, 31(4), 293–301.
<https://doi.org/10.22365/jpsych.2020.314.293>

- Stankevičiūtė, Ž., Staniškienė, E., & Ramanauskaitė, J. (2021). The Impact of Job Insecurity on Employee Happiness at Work: A Case of Robotised Production Line Operators in Furniture Industry in Lithuania. *Sustainability*, 13(3), 1563. <https://doi.org/10.3390/su13031563>
- Vandana, Pyari, D., & Kumar, R. (2023). The Relationship between Physical Health and psychological Impact of Happiness in Teachers. *Journal for ReAttach Therapy and Developmental Diversities*, 6(5), 431–440. <https://jrtd.com/index.php/journal/article/view/575>
- Ventura Montes, U. (2020). Perspectiva del personal docente peruano sobre las razones y las limitaciones que imposibilitan una dedicación continua para con la investigación científica. *Revista Educación*, 208–225. <https://doi.org/10.15517/revedu.v44i2.39544>
- Vera-Villaruel, P., Celis-Atenas, K., & Córdova-Rubio, N. (2011). Evaluación de la Felicidad: Análisis Psicométrico de la Escala de Felicidad Subjetiva en Población Chilena. *Terapia Psicológica*, 29(1), 127–133. <https://doi.org/10.4067/S0718-48082011000100013>
- Zabala, K., Campos, J. A., & Narvaiza, L. (2021). Moving from a goods- to a service-oriented organization: a perspective on the role of corporate culture and human resource management. *Journal of Business & Industrial Marketing*, November 2020. <https://doi.org/10.1108/JBIM-11-2020-0497>
- Zhen, X., & Liu, Q. (2023). The impact of a teacher's professional identity on his/her occupational happiness: The mediating role of psychological capital. *Nurture*, 17(3), 394–406. <https://doi.org/10.55951/nurture.v17i3.359>
- Zuccoli, M. A., & Korstanje, M. E. (2023). Wellness education and practices after COVID-19: Holistic approaches for well-being and mindfulness. In *Post-Disaster and Post-Conflict Tourism, 2nd Edition* (pp. 209–224). <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85169645436&partnerID=40&md5=6192269e5cb1149164095572a66a4c6d>