



UNIVERSIDAD PERUANA
CAYETANO HEREDIA

Facultad de
Psicología

SALARIO EMOCIONAL Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN DOCENTES
PERTENECIENTES A LA UGEL 308, LA OROYA, 2024

TESIS PARA OPTAR POR EL TÍTULO DE LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

AUTORAS:

SHANELL STEFANY LEANDRO CANCHIHUAMAN

ANDREA DENNIS GARCIA DELGADO

ASESORA:

MG. BRITTA SABINE BAETHGE TALLEDO

LIMA – PERÚ

2025



DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD

Los egresados:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES
1.	Garcia Delgado, Andrea Dennis
2.	Leandro Canchihuaman, Shanell Stefany

(Agregar filas adicionales si hay más autores)

Pertencientes al programa de la **carrera profesional de Psicología**, autores del trabajo titulado: **SALARIO EMOCIONAL Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN DOCENTES PERTENECIENTES A LA UGEL 308, LA OROYA, 2024**, el cual ha sido elaborado, sustentado y aprobado, según corresponda, para optar por el **Título Profesional - Licenciada** bajo la modalidad de **Tesis**.

En calidad de docentes asesores de la Universidad Peruana Cayetano Heredia:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES DEL DOCENTE	FACULTAD	NIVEL DE ASESORÍA
1.	Baethge Talledo, Britta Sabine	Psicología	Asesor

Declaramos que el contenido del presente documento es original y que las citas y referencias a otros autores cumplen con las normas académicas establecidas. En ese sentido, hacemos constar que:

- El documento presenta un porcentaje de similitud de **10%**, según el reporte emitido por el software **Turnitin®** (identificador de entrega: **3333961346**; fecha de entrega: **09-09-2025**).
- Tras una revisión detallada del reporte y del contenido del trabajo en cuestión, no se han identificado indicios de plagio.
- Se certifica que el documento respeta los principios de integridad académica y cumple con los requisitos institucionales de originalidad.

Lugar y fecha: **Lima, 24 de setiembre de 2025**

Firma del asesor
N° DNI: 09343453
ORCID: 0000-0002-7311-2746

MIEMBROS DEL JURADO

Mg. HENRY SANTA CRUZ ESPINOZA

Presidente

Mg. CAROLINA JESUSA MAYORCA CASTILLO

Vocal

Mg. GIANCARLO MANUEL FRANCIA SÁNCHEZ

Secretario

DEDICATORIA

A nosotras, por nuestra resiliencia y constancia en este largo camino.

Y a cada una de las personas que nos acompañaron en esta etapa.

AGRADECIMIENTOS

Este trabajo no hubiese sido posible de realizar sin el apoyo de muchas personas.

A mi mamá Norma y a mi papá Hugo, por apoyarme durante toda mi etapa académica. A mis amigos, por siempre darme ánimos. A mis queridas mascotas quienes siempre me acompañaron. (Andrea Garcia)

A Gladys y Arnaldo, mis padres, gracias por motivarme, ser mi fortaleza y mi mayor inspiración durante los momentos difíciles, gracias por su comprensión y amor incondicional. A mi hermano Franck, por siempre acompañarme y escucharme. A mis queridos Padula y Pechocho por ser un gran soporte emocional. Finalmente, a mis familiares y amigas, por siempre ayudarme con sus palabras de aliento. (Shanell Leandro)

Ambas estamos muy agradecidas con los docentes y directores de la Oroya por permitirnos desarrollar nuestra investigación. También con el profesor Pablo Solano y Maricela que fueron la fuente de inspiración para esta tesis. Finalmente, agradecemos a los profesores: Susana Mamani, Henry Santa Cruz, Victor Ucedo , Britta Baethge y Eva, por acompañarnos y guiarnos durante todo el proceso.

TABLA DE CONTENIDOS

RESUMEN	
ABSTRACT	
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	2
1. Identificación del Problema	2
2. Justificación e Importancia del Problema.....	9
3. Limitaciones de la Investigación	10
4. Objetivos de la Investigación.....	10
4.1. Objetivo General	11
4.2. Objetivos Específicos	11
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	13
1. Aspectos Conceptuales Pertinentes.....	13
2. Antecedentes en torno al tema investigado.....	25
3. Hipótesis	29
3.1. Hipótesis General	29
3.2. Hipótesis Específicos	29
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	33
1. Tipo y diseño de investigación	33
2. Población y muestra	33
2.1. Población	33
2.2. Muestra, muestreo y criterios de selección.....	34
2.3. Definiciones Conceptuales y Operacionales de Variables	36
3. Instrumentos.....	40
4. Procedimiento	42
5. Plan de análisis de datos	43
6. Consideraciones éticas	45
CAPÍTULO IV: RESULTADOS	46
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN	54
CONCLUSIONES	64
RECOMENDACIONES	66
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	68

ANEXOS

1. Instrumentos
2. Consentimiento Informado
3. Fichas técnicas
3. Fichas técnicas

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Edad y sexo de los docentes según nivel educativo.....	34
Tabla 2 Análisis de los factores laborales.....	35
Tabla 3 Operacionalización de las variables.....	38
Tabla 4 Evidencia de las estadísticas de confiabilidad del instrumento de salario emocional.....	41
Tabla 5 Baremación del instrumento para la variable salario emocional.....	41
Tabla 6 Baremación del instrumento para la variable calidad de vida laboral.....	42
Tabla 7 Nivel de salario emocional en los docentes.....	46
Tabla 8 Nivel de calidad de vida laboral en docentes.....	46
Tabla 9 Prueba de normalidad.....	47
Tabla 10 Análisis de relación entre el salario emocional y la calidad de vida laboral.....	47
Tabla 11 Análisis de relación entre la flexibilidad en el horario y la calidad de vida laboral.....	48
Tabla 12 Análisis de relación entre las actividades retadoras, autonomía y desarrollo profesional en el horario y la calidad de vida laboral.....	48
Tabla 13 Análisis de relación entre el reconocimiento y estatus en el horario y la calidad de vida laboral.....	49
Tabla 14 Análisis de relación entre la cooperación con colegas y líder en el horario y la calidad de vida laboral.....	49
Tabla 15 Análisis de relación entre la cooperación con seguridad y beneficios y la calidad de vida laboral.....	50
Tabla 16 Análisis de diferencias entre el salario emocional y calidad de vida laboral según sexo y nivel de enseñanza.....	50
Tabla 17 Análisis de diferencias entre el salario emocional y calidad de vida laboral según grado académico, años de experiencia, tiempo laboral y edad.....	52

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el salario emocional y la calidad de vida laboral en docentes de la UGEL 308, La Oroya, 2024, adoptando un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, correlacional simple y de temporalidad transversal. Se trabajó con una muestra de 72 docentes seleccionados mediante muestreo no probabilístico por conveniencia, utilizando el Cuestionario de Salario Emocional y el Cuestionario de Calidad de Vida Laboral. Los resultados arrojaron tamaño de efecto grande y estadísticamente significativo entre ambas variables ($r=.791$; $p = .000$), concluyéndose que el salario emocional muestra una asociación grande con la percepción de calidad de vida laboral de los docentes, destacando su relevancia para promover un entorno laboral más satisfactorio y motivador.

Palabras clave: salario emocional, calidad de vida laboral, docentes.

ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship between emotional salary and quality of life at work among teachers at UGEL 308, La Oroya, 2024, adopting a quantitative, non-experimental, simple correlational, and cross-sectional design. A sample of 72 teachers was selected through non-probabilistic convenience sampling, using the Emotional Salary Questionnaire and the Quality of Working Life Questionnaire. The results showed a large and statistically significant effect size between the two variables ($r=.791$; $p = .000$), concluding that emotional salary shows a strong association with teachers' perception of quality of life at work, highlighting its relevance in promoting a more satisfying and motivating work environment.

Keywords: emotional salary, quality of working life, teachers.

INTRODUCCIÓN

Hoy en día, la calidad de vida laboral (CVL) de los docentes se ve afectada negativamente cuando estos elementos, que se denominan salario emocional (SE), no están presentes, ya que, estos incluyen aspectos como horarios de trabajo flexibles, reconocimiento y autonomía (García et al., 2021; Intriago y Zambrano, 2023). El problema también es notable en el Perú, ya que Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL, 2023) documentó circunstancias laborales inestables en el sector de la educación, lo que afecta tanto al bienestar mental de los educadores como a la calidad de sus clases (Rodríguez, 2020).

Este trabajo estuvo estructurado en cinco capítulos, en el **Capítulo I**, se planteó el problema de investigación, se justificó su importancia, se formularon los objetivos generales y específicos, se establecieron las hipótesis y se expusieron las limitaciones del estudio. En el **Capítulo II**, se presentó el marco teórico, abordando los aspectos conceptuales, así como las teorías subyacentes y antecedentes del estudio.

El **Capítulo III** detalló la metodología empleada, especificando el tipo y diseño de investigación, la población y muestra, los instrumentos utilizados, el procedimiento de recolección de datos y el plan de análisis estadístico. El **Capítulo IV** expuso los resultados obtenidos, tanto descriptivos como inferenciales, incluyendo análisis comparativos que permitieron comprender mejor la relación y diferencias entre las variables. Finalmente, el **Capítulo V** desarrolla la discusión de los hallazgos, las conclusiones y recomendaciones orientadas a los educativos y futuros investigadores interesados en promover el bienestar docente desde un enfoque organizacional y emocional.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1. Identificación del Problema

A nivel mundial, la gestión en educación ofrece una amplia explicación ante lo que viene a ser el uso de estrategias que fortalezcan el sentido de pertenencia en la empresa, por lo que, las Instituciones Educativas buscan implementar mejoras en cuanto al desarrollo integral de cada uno de los colaboradores, por ello, el propósito de toda institución educativa es disponer de un equipo docente comprometido y dedicado a la enseñanza (Manzano, 2019).

La falta de formas eficientes de maximizar la contribución del personal al cumplimiento de las metas institucionales es evidente en la educación, al igual que en otros sectores, a pesar de la reconocida importancia del sector (Flores & Romero, 2020). La urgente necesidad de formar a los educadores para que impartan una educación de excelencia es destacada por un estudio de la UNESCO (2020) que encontró un alto número de docentes subcalificados (81% en primaria y 78% en secundaria).

Es más probable que los empleados contentos y bien preparados colaboren cuando se les necesite, tomen la iniciativa y permanezcan leales a la empresa, por lo tanto, es fundamental que la dirección y RRHH diseñen planes para aumentar el impulso intrínseco, la satisfacción laboral y la pasión de los trabajadores, donde la compensación emocional, como los elogios, las primas y las oportunidades de ascenso, es crucial en este contexto (Flores & Romero, 2020).

A la luz de lo anterior, el SE afecta significativamente al lugar de trabajo y al bienestar de los empleados, esto se debe a que, sin SE, los empleados pueden

experimentar niveles más bajos de realización laboral, lo cual reduce su compromiso con la empresa y aumenta las tasas de rotación. Además, el balance de vida contribuye en las oportunidades de crecimiento, por consiguiente, se destaca la importancia de integrar el SE en el fortalecimiento del compromiso (Cordero et al., 2022).

La compensación emocional engloba una serie de beneficios no monetarios que un empleado recibe de su trabajo y que contribuyen a su satisfacción profesional y personal, por lo que, entre los indicadores más importantes se observa que, el 86% de los trabajadores afirmó que podría ser más flexible con sus horarios cuando lo necesitara. En consecuencia, la compensación emocional, incluye elementos que contribuyen al bienestar integral del potencial humano y afectan positivamente a su rendimiento, como la autonomía, las oportunidades de ascenso y el reconocimiento público del propio trabajo (Intriago & Zambrano, 2023).

Más aún, comprende ventajas como un ambiente laboral agradable, flexibilidad horaria, permisos personales, condiciones de trabajo óptimas y acceso a determinados bienes y servicios, todos dirigidos a favorecer un balance entre el campo laboral y personal (Espinoza & Toscano, 2020). La conexión entre un equipo de trabajo satisfecho y el éxito de una empresa es evidente, y este tipo de compensación emocional resalta la importancia de responder a los requerimientos monetarios de los trabajadores (Riquelme, 2023).

Asimismo, entre los factores asociados a la CVL, los estudios reflejan que la autonomía y el diseño del puesto, con tareas claras y metas alcanzables (Bustamante et al., 2020), ya que, estos aspectos han demostrado tener una relación significativa con una reducción del 75% en la rotación de personal y una mejora de aproximadamente 65% en

el compromiso organizacional, además, los entornos de trabajo con alta autonomía y participación en la toma de decisiones han mostrado contribuir en un 80% al bienestar emocional, lo cual favorece la estabilidad emocional, mejorando así su percepción sobre el trabajo (Aguilar-Hernández et al., 2023).

En particular, las profesiones relacionadas con la educación son especialmente vulnerables a los riesgos psicosociales debido al alto grado de contacto con los clientes y a la ayuda que requieren a diario, de tal forma que, los profesores corren especial riesgo de sufrir estrés y problemas psicológicos debido a los altos niveles de presión que experimentan en el trabajo. Por consiguiente, estas condiciones generan insatisfacción laboral y altos niveles de estrés, afectando negativamente a su bienestar y rendimiento profesional (García et al., 2021).

En este contexto, el SE junto con la vida laboral equilibrada son consideraciones clave debido al impacto potencial en su salud, ya que, el SE de los docentes en las instituciones de educación básica se mide de diversas maneras, entre ellas, tener la libertad de elegir sus propios horarios y tomar decisiones, ser apreciados por alumnos, padres de familia y colegas, trabajar en un ambiente que fomente la comunicación abierta, el respeto, y tener oportunidades de crecer profesionalmente a través de la capacitación continua y las nuevas tecnologías, por ello, estos factores contribuyen a una experiencia laboral más satisfactoria y equilibrada (Cordero et al., 2022).

Por otro lado, no hubo un efecto significativo del género o el nivel de educación sobre los elementos organizacionales entre los miembros del profesorado mexicano, según una investigación que examinó el vínculo entre las variables sociodemográficas y estos aspectos en las instituciones mexicanas de educación superior, además, al comparar

a los instructores más jóvenes con los de mayor edad, se encontró que los primeros mostraban menos dedicación, lo cual es significativo ya que los profesores de mayor antigüedad obtienen importantes ventajas laborales (Carlos et al., 2021). Sumado a ello, una segunda investigación identificó disparidades sustanciales entre los instructores de diversas edades, particularmente los de mayor edad (Galán & Silva, 2021).

Según Pesántez-Correa y Quinde-Alvea (2023), la CVL es otro factor importante que afecta al ambiente educativo, junto con el SE, que es crucial desde el punto de vista de la gestión educativa porque motiva e inspira a los profesores a hacer bien su trabajo, lo que a su vez ayuda a la reputación y productividad de las escuelas.

Asimismo, Sarrin y Vertiz (2023), encontraron que en un 86.6% de los casos, la calidad de vida explica la variabilidad en el desempeño laboral de los docentes, además, se identificó que el bienestar físico y emocional impacta en un 80% y 79% respectivamente, mientras otros factores como las condiciones y relaciones laborales influyen en el desempeño laboral en un 82.5% y 83.2%.

Así pues, en el actual clima de competencia mundial, las instituciones de todos los sectores deben enfrentarse al problema de mantenerse vivas frente a competidores más poderosos. Desde este punto de vista, el capital humano es claramente esencial para el éxito de cualquier empresa; en consecuencia, la capacidad de reclutar, contratar y desarrollar los mejores talentos depende del nivel de educación, formación y experiencia de los empleados (Rodríguez, 2020).

De igual manera, las Escuelas Regulares Primarias y Secundarias se esfuerzan por alcanzar sus metas curriculares anuales, contando con el apoyo y colaboración de su

cuerpo docente para impulsar mejoras que beneficien su bienestar laboral y, consecuentemente, el logro eficiente de los objetivos educativos, para esto, es esencial que estas instituciones cumplan con ciertos criterios que aseguren el contento de los docentes, promoviendo así un intercambio beneficioso de esfuerzos y resultados (Parra et al., 2019).

La CVL está directamente ligada al bienestar del profesorado, lo que facilita la retención del personal, por lo que, junto a condiciones laborales favorables, son los incentivos no monetarios más valorados por los empleados, sin embargo, muchos consideran que no reciben estos beneficios adecuadamente, además, el estudio revela diferencias generacionales: los millennials priorizan la conciliación, mientras que la generación Z valora más el equilibrio integral (Randstad, 2019).

Por lo que, la disparidad etaria en cuanto a los aspectos generacionales se puede visualizar de la siguiente forma: La generación de los Baby boomers con rangos de edad de 74-56 años, caracterizados por haber crecido en un período de grandes cambios sociales. Luego, encontramos a la Generación X (55-40), quienes vivieron la transición tecnológica y la consolidación del mercado laboral moderno. Finalmente, la Generación millennial (39-20), destacándose por su adaptación al mundo digital y su enfoque en la innovación y el desarrollo personal (Galán & Silva, 2021).

Asimismo, en el país persiste la falta de políticas públicas efectivas que aseguren la protección de los trabajadores, especialmente en el ámbito educativo, según un informe de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL, 2023), se descubrió una significativa cantidad de docentes, superando los 600, laborando bajo

condiciones informales en instituciones educativas, incluyendo universidades, colegios y centros de enseñanza de idiomas.

La problemática del SE muestra que, aunque existe una percepción de ambiente laboral favorable, solo el 51.26% de trabajadores considera que algunas veces o frecuentemente este ambiente es positivo, además, en el aspecto de flexibilidad, el 46.6% siente que a veces recibe respaldo para balancear sus responsabilidades personales y laborales, por tanto, estos niveles de SE impactan directamente en la CVL, asimismo, la permanencia en la organización, ligada a la satisfacción emocional (Montalvo et al., 2023).

En los educadores se observa la ausencia de un SE, el cual incluye elementos como un entorno saludable, crecimiento laboral y flexibilidad horaria, ya que sin lo mencionado anteriormente, los docentes pueden experimentar una disminución en su bienestar emocional y profesional, por lo tanto, estos elementos son fundamentales para sentirse valorados y comprometidos con el trabajo (Velasco, 2022).

Además, el SE impacta en la motivación para realizar las actividades diarias dentro del aula, lo que se refleja en la calidad de la educación impartida, ya que un profesor que no se siente apoyado o valorado es menos probable que invierta tiempo y esfuerzo en preparar clases innovadoras o en participar activamente en la comunidad educativa (Franco, 2021).

Por lo tanto, la falta de un SE adecuada no sólo perjudica el bienestar del docente, sino que también compromete el desarrollo y aprendizaje de sus alumnos, mostrando así la importancia crítica de atender estas necesidades no monetarias para fomentar un

entorno educativo en el que tanto educadores como alumnos puedan prosperar (Rodríguez, 2020).

Aunado a ello, se resalta que entre los años 2022 y 2023, se han realizado 3387 inspecciones en instituciones educativas, resultando 1104 actas de infracción por incumplimientos relacionados principalmente a planillas, remuneraciones y seguridad social, estas cifras reflejan una tendencia preocupante que no solo afecta la estabilidad económica de los docentes, sino que deteriora su CVL, poniendo en riesgo su bienestar y desempeño en sus funciones educativas (SUNAFIL, 2023; Quispe, 2019).

En consecuencia, se observa que la CVL en docentes refleja cómo diversos aspectos laborales inciden directamente en las condiciones que contribuyen a la mejora del bienestar docente, de manera que las intensas exigencias laborales, lo que viene afectando negativamente no solo el tiempo dedicado al trabajo, sino también el tiempo personal y de ocio de los docentes, lo que conlleva a niveles significativos de estrés laboral (Ramírez, 2019).

En definitiva, el estudio revela que existen importantes deficiencias en la aplicación de las políticas destinadas a mejorar el bienestar emocional, que se manifiestan en condiciones de trabajo inadecuadas, flexibilidad limitada, falta de reconocimiento y escasa consideración entre lo persona y lo laboral. Ante esta situación, se plantea la siguiente pregunta de investigación:

¿Cuál es la relación entre el salario emocional y la calidad de vida laboral de los docentes pertenecientes a la UGEL 308 en La Oroya durante el año 2024?

2. Justificación e Importancia del Problema

Es importante analizar las condiciones laborales de los docentes, ya que la educación es la base del progreso social y los docentes desempeñan un papel fundamental en la formación de las generaciones futuras. En este sentido, considerar la idea del salario emocional nos ayuda a comprender cómo aspectos como el equilibrio entre la vida laboral y personal, el reconocimiento por su trabajo y las oportunidades de crecimiento tienen un gran impacto en su salud, motivación y decisión de permanecer en sus puestos.

Así, La importancia de esta investigación se estructura desde tres enfoques complementarios: teórico, práctico y social que aportan una visión integral sobre la relevancia del SE en el actual contexto educativo. Este estudio buscó contribuir teóricamente al campo de la psicología organizacional y educativa abordando la actual laguna de conocimiento sobre la temática, profundizando así en la comprensión del impacto de los componentes no monetarios de la remuneración en la CVL de los docentes, aunque el valor del SE se reconoce en otros sectores, el corpus teórico que describe su relevancia particular en el ámbito escolar y su interacción con los factores psicosociales propios del entorno educativo sigue siendo limitado.

A nivel práctico, los resultados podrán mejorar los requerimientos de los docentes, ya que las instituciones educativas podrían hacer más para apoyar la salud emocional y mental de sus docentes mediante la realización de evaluaciones de necesidades para determinar qué elementos de SE tienen el mayor impacto en su CVL.

Por último, el estudio es muy relevante desde una perspectiva social, para garantizar la justicia laboral, es necesario realizar un estudio teórico sobre las formas de

mejorar las condiciones laborales, a causa de que, los profesores son miembros esenciales de la sociedad, ya que son los responsables de formar y enseñar a la próxima generación.

3. Limitaciones de la Investigación

El estudio enfrentó las siguientes limitaciones, principalmente en torno a desafíos logísticos, donde la coordinación para la aplicación de los instrumentos, ya sea de manera física o virtual, debe ajustarse a los horarios disponibles de los docentes, asimismo, la accesibilidad a los participantes y la coincidencia de los procedimientos con sus horarios laborales representan retos adicionales, además, la muestra específica del estudio, caracterizada por condiciones socioeconómicas, culturales y organizacionales propias del contexto de la Oroya, limitó la generalización de los resultados, por lo que, para extrapolar estos hallazgos, sería necesario incluir una muestra más amplia.

Es esencial reconocer estas limitaciones, ya que no solo contribuyeron a la integridad y transparencia del estudio, sino que también establecieron un marco para futuras investigaciones, por lo que, para fortalecer la validez externa, sería recomendable incluir una muestra más amplia y diversificada que contemple diferentes contextos educativos, de esta manera, se podrá tener representativa en cuanto al tamaño de la muestra.

4. Objetivos de la Investigación

El SE es una variable central para explorar la CVL en distintos contextos organizacionales, ya que existen elementos no monetarios como beneficios sociales, conciliación, autonomía y reconocimiento que influyen significativamente en la percepción de la CVL, ofreciendo una perspectiva integral sobre cómo las retribuciones

más allá del aspecto económico pueden mejorar los ambientes laborales (Quispe, 2019; Lozada & Jaño, 2023).

4.1. Objetivo General

Determinar la relación entre el salario emocional y la calidad de vida laboral en docentes pertenecientes a la Ugel 308, La Oroya, 2024.

4.2. Objetivos Específicos

- Determinar la relación entre la dimensión de flexibilidad en el horario y la calidad de vida laboral en docentes pertenecientes a la Ugel 308, La Oroya, 2024.
- Determinar la relación entre la dimensión de actividades retadoras, autonomía y desarrollo profesional y la calidad de vida laboral en docentes pertenecientes a la Ugel 308, La Oroya, 2024.
- Determinar la relación entre la dimensión de reconocimiento y estatus con la calidad de vida laboral en docentes pertenecientes a la Ugel 308, La Oroya, 2024.
- Determinar la relación entre la dimensión de cooperación con colegas y líder con la calidad de vida laboral en docentes pertenecientes a la Ugel 308, La Oroya, 2024.
- Determinar la relación entre la dimensión de Seguridad y Beneficios con la calidad de vida laboral en docentes pertenecientes a la Ugel 308, La Oroya, 2024.

- Determinar las diferencias entre el salario emocional y calidad de vida laboral en docentes según factores sociolaborales.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

1. Aspectos Conceptuales Pertinentes

1.1. Salario emocional

1.1.1. Evolución histórica del concepto de salario emocional

El concepto de SE, según Augusto et al. (2018), ha reflejado cambios profundos en la percepción del trabajo y las relaciones laborales, por lo que, históricamente, el trabajo ha sido entendido de diversas maneras, desde una represalia divina hasta una ocasión para el crecimiento humano, pasando por la valorización del trabajo intelectual y la importancia de los satisfactores emocionales, físicos y materiales que este puede aportar.

Por lo que, las organizaciones, por su parte, han pasado de ser vistas como meros sistemas de producción a considerarse entidades complejas que buscan generar entornos organizacionales favorables y saludables para sus empleados, este cambio de mentalidad ha difundido la idea de que hay otros elementos que aumentan la felicidad de los empleados (Giraldo, 2018).

En el mismo contexto, Cázares (2020) menciona que, Estos elementos intangibles que tienen un efecto beneficioso sobre la motivación y la lealtad de los empleados deben ser reconocidos y valorados, según la idea de SE. Este término abarca tanto los aspectos internos como externos del entorno laboral de un empleado,

incluyendo su grado de autonomía, posibilidades de promoción, reconocimiento y flexibilidad horaria (Intriago & Zambrano, 2023).

Las definiciones modernas de SE incluyen un panorama más amplio de las experiencias de los trabajadores en el trabajo, con factores distintos de la remuneración monetaria, por lo que, una estrategia que dé prioridad al bienestar mental y emocional de los empleados es cada vez más popular (Kahneman & Deaton, 2010).

1.1.2. Definición del salario emocional

Según Puyal (2006), es una forma de que tanto la empresa como sus empleados se unan en una asociación mutuamente beneficiosa, en lugar de recibir únicamente una remuneración monetaria. Jiménez (2009) también lo define como una alternativa a la compensación monetaria que tiene como objetivo aumentar la moral y la satisfacción en el lugar de trabajo. Asimismo, para Rocco (2009), son factores que no tienen nada que ver con la remuneración pero que afectan a la felicidad de los trabajadores en el trabajo y a su probabilidad de permanecer en él (Chiavenato, 2011). Los programas de bienestar y la remuneración no salarial son dos ejemplos de estos incentivos que Restrepo (2014) cita como formas de animar y mantener a los empleados.

González y De Avice (2017) definen el SE como una forma de pago no monetario que apoya a los empleados en el cuidado de su

bienestar y el de sus familias. Asimismo, Terán (2017) destaca que el SE abarca beneficios que incrementan la moral del equipo y, en consecuencia, mejoran la productividad en el ámbito laboral.

Por ello, esta variable es definida como una recompensa más allá del salario económico, que genera compromiso y satisfacción en el empleado (Salvador-Moreno et al., 2021). Por último, Calderón (2019) captura la esencia del concepto al afirmar que el SE de un empleado puede adoptar la forma de cualquier cosa que no sea una recompensa monetaria que le brinde alegría y lo aliente a desempeñarse bien en general.

Según Padilla (2016), y basándose en las diversas definiciones analizadas, el SE está basado en un tipo de remuneración no monetaria que se les brinda a los trabajadores para mejorar estado anímico y motivacional.

1.1.3. Componentes del salario emocional

Para promover un adecuado sentimiento de satisfacción y bienestar en el personal existen diversos componentes que influyen en cuanto al desenvolvimiento del colaborador, en principio, la disposición horaria, permite que el trabajador tenga flexibilidad en sus actividades laborales, asimismo, el crecimiento en la línea de carrera y el reconocimiento ante las metas cumplidas, buscan resaltar las

habilidades que cada uno de los trabajadores pueden mostrar (Saldívar & Moctezuma, 2020).

1.1.4. Teorías subyacentes

La Teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow (1943), esto implica que las necesidades humanas en el lugar de trabajo pueden organizarse de forma piramidal, con la autorrealización y otras aspiraciones en la parte superior. Además, estos aspectos más amplios de los trabajadores están destinados a ser abordados por el concepto de SE. Según Maslow, cuando se satisfacen las necesidades fundamentales y de seguridad de una persona se genera la autorrealización (Arango et al., 2018).

Del mismo modo, Maslow (1943) plantea un proceso jerárquico de motivación en el que la consecución respecto a necesidades primarias, las cuales son prerequisites para alcanzar la autorrealización. Por otro lado, la teoría de la motivación-higiene de Herzberg de 1966 diferencia entre los factores que causan la felicidad y los que solo evitan que las personas sean infelices, donde el logro personal y el reconocimiento, en lugar de la compensación monetaria o las circunstancias laborales favorables, son los verdaderos motivadores y fuentes de felicidad laboral en este punto de vista (Guzmán et al., 2021).

Así lo apoya Madero (2019), quien destaca que potenciar estas características intrínsecas es vital si queremos aumentar la motivación en el trabajo, ya que, según Herzberg, no basta con eliminar las partes desagradables del trabajo (factores higiénicos) para motivar a los trabajadores; lo que realmente se necesita son componentes que les inspiren y les den un sentido de propósito en lo que hacen.

Según Barnes y Pressey (2012), Madero (2022) y Stum (2001), esta teoría es crucial para entender cómo las empresas pueden motivar a sus empleados satisfaciendo sus diferentes necesidades, en principio, la necesidad de reconocimiento de los empleados puede satisfacerse a través de oportunidades de crecimiento profesional y reconocimiento, y su necesidad de autorrealización puede satisfacerse a través de tareas desafiantes y significativas.

La Teoría de la Autodeterminación (TAD), desarrollada por Deci y Ryan en 2011, explora las motivaciones internas que guían las decisiones voluntarias, poniendo énfasis en tres necesidades psicológicas esenciales: la autonomía, la competencia y las relaciones sociales. En esa misma línea, Stover et al. (2017) subrayan que el bienestar emocional y la motivación interna dependen directamente de la satisfacción de estas tres dimensiones.

Según Ryan et al. (2011), la autonomía se relaciona con la capacidad de dirigir la propia vida y tomar decisiones con libertad; la competencia hace referencia a la percepción de eficacia personal

frente a retos y metas; mientras que la necesidad de conexión se asocia con el deseo de sentirse aceptado y formar parte de una comunidad.

El SE mejora la integración y el bienestar de los trabajadores al satisfacer sus necesidades de orden superior proporcionándoles ventajas que les hacen sentirse apreciados y respetados (Saldívar & Moctezuma, 2020). Si la teoría de Maslow puede explicar cómo la satisfacción de las necesidades humanas no económicas aumenta la motivación y el compromiso en el trabajo, entonces tiene mérito en este contexto (Maslow, 1943).

Por último, Padilla (2016) se basa en la teoría de Maslow para crear el modelo SE. Especifica cinco aspectos que pretenden investigar y comprender el SE, y proporciona un marco práctico para que las empresas lo adopten.

Flexibilidad de horario: Busca ofrecer horarios flexibles ayuda a los trabajadores a conciliar mejor sus obligaciones personales y profesionales (Hurtado & Taquez, 2020).

Actividades retadoras, autonomía y desarrollo profesional: hace alusión al impulso que la organización proporciona a su personal mediante la entrega de responsabilidades retadoras (Saéz, 2022).

Reconocimiento y estatus: Pretende mejorar la satisfacción de los trabajadores en el trabajo, es necesario evaluar regularmente sus esfuerzos y resultados (Chiavenato, 2011).

Cooperación con colegas y líder: Los trabajadores deben sentirse apreciados por sus supervisores y compañeros de trabajo por todo su esfuerzo y sus valiosas contribuciones a la empresa (Saéz, 2022).

Seguridad y beneficios: Incluye tanto beneficios económicos como emocionales que la empresa otorga a sus empleados (Torres & Gutiérrez, 2023).

1.2. Calidad de vida laboral

1.2.1. Desarrollo histórico de la calidad de vida laboral

El concepto, en sus inicios estuvo marcada por una visión mecanicista del trabajo, donde los empleados eran vistos principalmente como recursos para maximizar la producción, sin atención a su bienestar psicológico o físico (Granados, 2011).

Autores como, Elton Mayo, abogaron por dar más importancia a aspectos intangibles como el espíritu de equipo, el impulso intrínseco y la felicidad laboral general en el lugar de trabajo, de esta manera, los resultados hicieron que las empresas se tomaran mucho más en serio la dinámica del lugar de trabajo, la dinámica

interpersonal y la necesidad de una comunicación clara (Segurado & Agulló, 2002).

1.2.2. Definición de la calidad de vida laboral

Existen varios puntos de vista a la hora de definir la CVL, según Segurado y Agulló (2002), está relacionada con la sensación de realización del empleado dentro de la dinámica de la organización. Por su parte, otro autor, plantea una idea individualista que pretende mejorar la felicidad de los trabajadores en el puesto de trabajo, moldeando su crecimiento personal como miembros del equipo y fomentando su adaptabilidad e inventiva (Hernández-Vicente et al., 2017). En una línea similar, González et al. (2010) sugieren que la CVL se origina como una noción polifacética cuando el trabajador, a partir de su propio punto de vista y experiencia laboral, siente que sus propias necesidades están siendo satisfechas.

En esa misma línea, Macias et al. (2016) destacan la importancia de la satisfacción del trabajador con su rol y el ambiente laboral, enfatizando la gratificación que siente al contar con posibilidades de reconocimiento, crecimiento y participación. En una línea similar, Molina et al. (2018) amplían este concepto abordando cómo elementos que incluyen la personalidad, las expectativas familiares, la cultura laboral y las normas sociales influyen en el nivel de felicidad de un individuo con su puesto de trabajo, conexiones y responsabilidades.

Así, la CVL es definido por Salgado y Leria (2018) como varios los elementos que inciden en este nivel de satisfacción, entre ellos, la dirección y el liderazgo, las condiciones de trabajo, la retribución, el interés y el atractivo, así como la cantidad de crecimiento y éxito personal y del equipo.

De acuerdo con lo expuesto, la variable se describe como el nivel en el que una persona se siente plena en su vida laboral (Cruz, 2018). Esta definición se relaciona con lo señalado por Castro et al. (2018), quienes afirman que la CVL se refiere a la percepción de hasta qué punto el entorno, las condiciones laborales y las experiencias en el trabajo contribuyen al bienestar y satisfacción general de los empleados dentro de una organización.

En esta indagación, siguiendo la proposición por Easton y Van Laar (2012), se define como el grado de bienestar que experimenta una persona basada en la evaluación tanto de factores objetivos como subjetivos de la institución en la que trabaja, lo que incluye la relación entre sus funciones y responsabilidades laborales y los recursos o facilidades que se le proporcionan.

1.2.3. Teorías de calidad de vida laboral

Los enfoques teóricos de la CVL han evolucionado considerablemente a lo largo del tiempo, por lo que, uno de los modelos más reconocidos y coherentes sobre el bienestar en el ámbito laboral es el propuesto por Walton (1973), el cual sostiene que la CVL es un concepto extenso y multifacético que abarca diversos aspectos, incluidas las condiciones laborales seguras y sanas, posibilidades de desarrollo y crecimiento a futuro, cohesión social dentro de la empresa, importancia del empleo en la vida del trabajador, justicia y remuneración justa, constitucionalidad (derechos y protecciones legales de los empleados), significado social de la labor y la chance de emplear y potenciar habilidades humanas.

Según Walton (1973), la necesidad de revalorizar los aspectos humanos y medioambientales es crucial, ya que estos han sido relegados por el progreso tecnológico y la eficiencia productiva.

Al introducir un marco teórico basado en factores motivacionales, McClelland (1989) contrasta con Walton, ya que este autor menciona que, otros aspectos influyen en la motivación y el rendimiento de las personas en el trabajo, y el grado en que lo hacen varía de una persona a otra, es por ello que, la necesidad de éxito consiste en alcanzar objetivos difíciles, la necesidad de poder consiste en tener influencia y control sobre el entorno laboral, y la necesidad de afiliación consiste en mantener buenas relaciones interpersonales.

Lares (1998) complementa esta perspectiva, argumentando que la CVL está influida por los conocimientos adquiridos, el reconocimiento de los logros y la colaboración con los compañeros, aspectos que también afectan el bienestar general de los trabajadores.

Easton y Van Laar (2012) sostienen que la CVL está determinada por elementos tanto objetivos como subjetivos. Estos autores por medio de su teoría de la CVL proponen que la experiencia laboral de un individuo está moldeada por las circunstancias laborales (elementos objetivos) y por factores como la satisfacción y el estrés específicos del lugar de trabajo (elementos subjetivos). Su modelo identifica seis factores para evaluar la CVL. A continuación, se describe cada uno de ellos, mismos que se tomaron como base para la evaluación en este estudio:

Satisfacción laboral y profesional: Según Riega (2013), esta satisfacción viene determinada por factores intrínsecos, que incluyen las cualidades individuales, la iniciativa, la relación con los supervisores y el trabajo realizado; y extrínsecos, como la promoción, estabilidad y el salario.

Bienestar general: Evalúa el nivel de satisfacción del individuo con su vida en su conjunto, incluyendo tanto el bienestar mental como la salud física (García & Fernández, 2020).

Conciliación trabajo-vida: Examina la impresión de los laburantes acerca del impacto de su tiempo de trabajo, lugar y forma (Candela, 2020).

Estrés laboral: Se refiere a la reacción adversa que experimenta un individuo cuando enfrenta una cantidad excesiva de presión y tensión en su trabajo, provocando reacciones físicas y emocionales perjudiciales y asociándose a una alta incidencia de bajas por enfermedad relacionadas con problemas mentales y emocionales (Patlán, 2019).

Condiciones laborales: Evalúa los recursos y la seguridad, por lo que, esta dimensión abarca factores como la higiene, la iluminación, el ruido, la seguridad y la ergonomía del entorno de trabajo (Suárez et al., 2020).

Control del trabajo: Comprende la percepción que tiene una persona del nivel de control que ejerce sobre su entorno laboral (Patlán, 2019).

Mientras Walton (1973) incluye aspectos humanos y medioambientales, y McClelland (1989) se centra en factores motivacionales individuales, Easton y Van Laar (2012) integran ambos enfoques, proporcionando un marco más completo y adecuado para la evaluación de la CVL. Por lo tanto, este último enfoque teórico fue adoptado en este estudio debido a su relevancia y exhaustividad.

1.2.4. Calidad de vida laboral en el sector educativo

La CVL de docentes y administradores influye directamente en su rendimiento, por ende, los educadores se enfrentan a retos como la carga laboral elevada, mayores expectativas sobre el rendimiento estudiantil, y la adaptación constante a nuevas tecnologías y métodos pedagógicos (Miño, 2016).

Complementando lo anterior, Vargas y Vertiz (2023) sostienen que un elemento esencial influyente en la CVL en el ámbito educativo es el soporte institucional, que incluye desde el acceso a recursos y materiales didácticos adecuados hasta el apoyo emocional y psicológico. Las instituciones educativas que promueven un ambiente de trabajo colaborativo ofrecen espacios de diálogo y reflexión, y reconocen el esfuerzo y dedicación de su personal, contribuyen significativamente a mejorar la CVL.

2. Antecedentes en torno al tema investigado

2.1. A nivel internacional.

En Ecuador, Muñoz y Robles (2019) condujeron una investigación para explorar cómo el SE tiene un efecto en la satisfacción personal de colaboradores de una institución hospitalaria, utilizaron un encuadre descriptivo, explicativo y correlacional, seleccionaron a 163 trabajadores, empleando escalas validadas por los autores. El resultado mostró que 47.85% de los encuestados no experimenta problemas en el hogar relacionados con sus horarios de trabajo. Sin embargo, el 43.56% se siente desanimado

ocasionalmente, el 3.07% siente desmotivación de manera continua, y el 5.52% se siente así casi siempre. Respecto a las dificultades laborales, el 39.26% indicó que estas no afectan su estado emocional, mientras que el 53.37% cree que sí tienen un impacto en algunas ocasiones. Además, el 76.07% del personal ha sentido intimidación por parte de superiores en algún momento, destacaron que el SE influyó con un coeficiente de Nagelkerke = 0,935 en la satisfacción laboral en el 93% de los profesionales sanitarios.

En Costa Rica, Díaz et al (2023) exploraron el nexo entre los aspectos del SE y la satisfacción laboral durante el COVID-19 mediante una encuesta a 190 directivos de empresas, usaron un encuadre correlacional, mostraron que existe un nexo significativo entre el SE influye positivamente en la dimensión satisfacción laboral [$\beta=0,318$, RMSEA (IC 95%) = (0,095; 0,629), valor $p=0,005$].

En Portugal, Junça et al. (2024) analizaron el nexo entre el SE y la motivación, la satisfacción y el rendimiento, a través de una indagación correlacional no experimental, en 215 trabajadores. Los resultados de la regresión lineal demostraron que el SE tenía un nexo positivo y significativo con el desempeño adaptativo ($B = 0,50$, $F_{(1213)} = 92,54$, $p < 0,001$ con $R^2 = 0,30$), el desempeño en la tarea ($B = 0,43$, $F_{(1213)} = 52,45$, $p < 0,001$ con $R^2 = 0,19$) y el desempeño contextual ($B = 0,42$, $F_{(1213)} = 56,61$, $p < 0,001$ con $R^2 = 0,21$).

En Polonia, Kulawinek et al. (2024) analizaron la importancia de los incentivos no monetarios en 40 trabajadores del Distrito Forestal de Antonin, mediante una encuesta. El análisis de los grupos de incentivos no monetarios mostró que los empleados estaban motivados sobre todo por la seguridad y la protección en el empleo (IMI=4,38), las conexiones con los colegas de trabajo (IMI=4,26), la naturaleza y la especificidad del

lugar de trabajo (IMI=4,10), el método de gestión del personal (IMI=4,07) y el tiempo de trabajo (IMI=4,05).

En Costa Rica, Ravina et al. (2024) exploró el papel mediador de la dimensión del SE y sus impactos sobre la felicidad en el trabajo y la justicia organizacional en 502 trabajadores del sector educativo, mediante un enfoque cuantitativo, transversal, descriptivo y correlacional. Los hallazgos evidenciaron que la SE influye favorablemente en la felicidad laboral y sirve como mediador beneficioso entre la justicia organizativa y la felicidad laboral ($O/STDEV= 7.513$, $p=0.000$).

2.2. A nivel nacional

En la indagación realizada por Chara y Huanca (2019) buscaron medir la influencia del SE en la CVL de los trabajadores de Arequipa. La metodología adoptada fue de tipo cuantitativa, de diseño correlacional, compuesta por 81 trabajadores. Emplearon pruebas validadas en el contexto peruano, con las cuales apuntaron a una correlación afirmativa moderada entre el SE y la mejora en la CVL (Pearson= 0,425, $p=0,000$). Concluyendo que, se subraya la importancia que los factores emocionales benefician la productividad.

En Ica, Quispe (2019) exploró el nexo entre el SE y la CVL entre los empleados. Utilizando una metodología descriptiva-explicativa, se examinaron detalladamente los elementos principales de las variables. La muestra fue de 108 trabajadores, donde el autor diseñó escalas para evaluar las variables, realizando los análisis de validez y confiabilidad pertinentes. En base a ello, revelaron un nexo significativo entre el SE y la mejora en la CVL ($p<0.05$, sig.=0.000). Donde el autor concluyó que, el valor del SE no reside en el

monto monetario, sino en la apreciación de los beneficios percibidos como más valiosos que los aumentos salariales.

En Lima, Mayta y Paucar (2022) examinaron cómo el SE influye en la complacencia de laburantes de una empresa, donde se empleó un alcance correlacional con 48 empleados. Los resultados revelaron un nexo directo y significativamente positivo entre la percepción del SE y los grados de satisfacción en el trabajo (Tau b de Kendall = 0.696), donde se determinó que los aspectos del SE con un gran efecto en la satisfacción laboral.

En Puno, Cárdenas (2020) analizó el efecto del SE en la satisfacción laboral de los laburantes, con un encuadre cuantitativo y un diseño no experimental de tipo descriptivo-correlacional, basado en el método hipotético-deductivo, se aplicaron la Escala de SE y el Cuestionario de SL-CL a 46 trabajadores, mostró que el SE posee un influjo positivo en la satisfacción laboral (Pearson = 0,835, sig. = 0,000). El autor concluyó que la implementación del SE como estrategia de recompensas en la organización depende más de la creatividad que de los recursos económicos disponibles.

En Bagua, Velarde (2023), investigó la conexión entre el SE y la motivación laboral entre los educadores. A través de un estudio cuantitativo, no experimental y correlacional, la investigación abarcó a 114 docentes, a los cuales se les aplicó pruebas validadas. Los resultados indicaron que el 66,7% de docentes percibieron un grado medio de SE, mientras que, respecto a la motivación laboral, el 87,7% manifestaron un grado alto de motivación. Concluyendo, Velarde encontró un nexo altamente significativo entre el SE y la motivación laboral ($r= 0. 222$), demostrando la importancia de las políticas de SE para fomentar la motivación entre los educadores.

En Arequipa, Lozada y Jaño (2023) se propusieron investigar la conexión entre el SE y la CVL en el personal de trabajo. Implementando un diseño correlacional simple, evaluaron a 30 trabajadores a través una Escala de SE y un Cuestionario de CVL. El análisis se centró en las diferentes dimensiones del SE y su impacto en la CVL, donde se observó que las dimensiones de autonomía ($p=0.774$), reconocimiento ($p=0.554$), identificación ($p=0.154$) y desarrollo e integración ($p=0.519$) no mostraron una relación significativa, llevando a la aceptación de las hipótesis nulas en estos casos. Sin embargo, las dimensiones de conciliación familiar ($p=0.035$) y comunicación ($p=0.049$) demostraron tener una relación significativa con la CVL. Esto llevó a la deducción de que el SE, es decir, no es un determinante de la CVL.

3. Hipótesis

3.1. Hipótesis General

Existe relación entre el salario emocional y calidad de vida laboral en docentes pertenecientes a una Ugel de La Oroya.

3.2. Hipótesis Específicos

- HE 1 Existe relación entre la dimensión de flexibilidad en el horario con la calidad de vida laboral en docentes.
- HE 2 Existe relación entre la dimensión de actividades retadoras, autonomía y desarrollo profesional con la calidad de vida laboral en docentes.
- HE 3 Existe relación entre la dimensión de reconocimiento y estatus con la calidad de vida laboral en docentes.

- HE 4 Existe relación entre la dimensión de cooperación con colegas y líder con la calidad de vida laboral en docentes.
- HE 5 Existe relación entre la dimensión de Seguridad y Beneficios con la calidad de vida laboral en docentes.
- HE 6 Existe diferencia entre el salario emocional y calidad de vida laboral en docentes según factores sociolaborales.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

1. Tipo y diseño de investigación

La investigación efectuó un enfoque cuantitativo, ya que se basó en el análisis de datos numéricos para extraer conclusiones y sacar conclusiones más amplias a partir de muestras representativas. Por otro lado, el tipo de indagación básica se enfoca en ampliar la información disponible, profundizando en la comprensión de principios y teorías fundamentales (Arias et al., 2022).

El diseño de estudio fue no experimental, puesto que se dio en un entorno natural y sin que el investigador manipule o controle ningún factor, de tal manera que, esta disposición es perfecta para investigar sucesos o comportamientos naturales en su hábitat nativo, y se utiliza con frecuencia cuando la realización de experimentos sería poco práctica o ética (Ramos, 2021). Además, tuvo un alcance correlacional simple, dado que se busca el nexo de ambas variables (Ato et al., 2013). Finalmente, fue transversal ya que solo se dio en una situación única y específica (Arias et al., 2022).

2. Población y muestra

2.1. Población

A nivel general se contó con un total de 88 docentes que se dedican a la enseñanza de estudios básicos durante el año 2024 en la provincia de La Oroya. La tabla 1 proporcionó un resumen sociodemográfico de los docentes en Instituciones Educativas a nivel primaria y secundaria; evidenciando que respecto a primaria los docentes tienen edades que varían entre 33 y 64 años, con una mayoría de mujeres (24) comparado con hombres (18). A nivel secundario las edades van de 26 a 64 años, con un número de hombres (20) y de mujeres (26).

Tabla 1

Edad y sexo de los docentes según nivel educativo

Grado Académico	Edad		Sexo	
	Mínimo	Máximo	Masculino	Femenino
Nivel Primario	33	64	18	24
Nivel Secundario	26	64	20	26

Fuente: Elaboración propia

2.2. Muestra, muestreo y criterios de selección

La técnica de muestreo empleada fue no probabilística por conveniencia, ya que, se excluyeron 8 por encontrarse de vacaciones, 2 por no completar las encuestas, 1 por no firmar el consentimiento informado y 5 por desempeñar funciones administrativas, quedando 72 docentes que cumplieron con los criterios establecidos:

Criterios de inclusión y exclusión

- Criterios de inclusión

- Docentes activos en la institución educativa, sin responsabilidades administrativas como la dirección.
- Docentes que trabajen en la institución por lo menos un año continuo, lo que asegura una adecuada experiencia y familiaridad con el entorno educativo.

- **Criterios de Exclusión:**

- Docentes que intenten manipular las respuestas de las pruebas o encuestas aplicadas (patrones de respuesta atípicos).
- Docentes que se encuentren en su período vacacional durante la realización de la encuesta.
- Docentes que no completen la encuesta en su totalidad, para mantener la calidad y completitud de la información necesaria para el estudio.
- Docentes que no firmen el consentimiento informado.

En cuanto a las características de la muestra, se evidenció que, 48 participantes fueron de sexo femenino, representando el 66.67% del total, mientras que 24 fueron de sexo masculino y constituyen el 33.33%. Asimismo, la mayoría perteneció a la Generación X (40-55 años) con un 65.28%, seguida por los Baby Boomers (56-74 años) que representaron al 19.44%, y en menor proporción la Generación Y (20-39 años) con un 15.28%.

Tabla 2

Análisis de los factores laborales

Factores laborales		
Grado académico	f	%
Bachiller	14	19.4
Licenciado	35	48.6
Magister	23	31.9
Total	72	100.0
Año de experiencia		
Más de 10	18	25.0
De 11 a 30 años	43	59.7
De 31 a 50 años	11	15.3
Total	72	100.0

Tiempo laborando en la institución actual		
Más de 10	55	76.4
De 11 a 30 años	16	22.2
De 31 a 50 años	1	1.4
Total	72	100.0
Nivel de enseñanza académica		
Primaria	28	38.9
Secundaria	44	61.1
Total	72	100.0

La tabla 2 mostró que la mayoría de los participantes son licenciados (48.6%), seguidos de quienes tienen grado de magíster (31.9%) y bachiller (19.4%). Respecto al año de experiencia, la mayor proporción tiene entre 11 a 30 años (59.7%), seguido de más de 10 años (25.0%) y 31 a 50 años (15.3%). En relación con el tiempo laborando en la institución, predomina el grupo con más de 10 años (76.4%), seguido de 11 a 30 años (22.2%) y 31 a 50 años (1.4%). Finalmente, en el nivel de enseñanza académica, la mayoría trabaja en secundaria (61.1%) y el resto en primaria (38.9%).

2.3. Definiciones Conceptuales y Operacionales de Variables

a. Salario Emocional

Definición conceptual: son beneficios no monetarios que una institución provee a sus laborantes para satisfacer sus demandas individuales, familiares y profesionales; esto se hace para aumentar la moral, el entusiasmo y la satisfacción en el trabajo (Padilla, 2016).

Definición operacional: La variable se valoró mediante del uso del Cuestionario de SE, elaborado por Padilla (2016) y posteriormente fue adaptado a nuestro país por Herrera y Huanay (2018).

b. Calidad de Vida Laboral

Definición conceptual: es la apreciación que posee una persona acerca de su propio bienestar a través de la lente de los beneficios que le ofrece la organización y el ambiente de trabajo (Easton & Van Laar, 2012).

Definición operacional: Se midió por medio de la WRQoL, construida por Easton y Van Laar (2012) y adaptada por Cardozo (2019).

Tabla 3*Operacionalización de las variables*

Variable	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Instrumento
Salario emocional	<ul style="list-style-type: none"> - Flexibilidad en el horario - Actividades retadoras, autonomía y desarrollo profesional - Reconocimiento y status - Cooperación con colegas y líder - Seguridad y beneficios 	<ul style="list-style-type: none"> - Disponibilidad de salario emocional. - Falta de salario emocional. - Horario flexible. - Desafíos laborales, autonomía y crecimiento profesional. - Reconocimiento y prestigio. - Colaboración con compañeros y líderes. - Estabilidad y beneficios adicionales. 	Ordinal Alto, medio y bajo	Cuestionario de Salario Emocional
Calidad de vida laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Satisfacción laboral y profesional - Bienestar general - Conciliación trabajo-vida familiar 	<ul style="list-style-type: none"> - Aplicación de competencias - percepción general - Adaptación de horario - Frecuencia de estrés - Contribución y opiniones 	Ordinal Alto, medio y bajo	Escala de WRQoL

- Estrés en el trabajo

- Control en el trabajo

- Condiciones de trabajo

- Recursos para el trabajo

3. Instrumentos

Instrumento 1: Cuestionario de Salario emocional

Fue formulado por Padilla (2016), está diseñado para describir la percepción del SE a través de cinco dimensiones (tabla 3), asimismo, está constituido por 29 ítems, además utiliza una escala Likert de cinco puntos. En términos de validez, el instrumento original fue diseñado para ser aplicado en el contexto específico de Lima Metropolitana, asegurando su validez de contenido.

Tres expertos en psicología organizacional examinaron y validaron la herramienta antes de que Herrera y Huanay (2018) la utilizaran en una empresa de seguros, confirmando su relevancia y adecuación al contexto peruano, por lo que, el cuestionario original tiene un valor alfa de Cronbach de .92, lo que demuestra un alto grado de fiabilidad, esta puntuación indica que la herramienta evalúa regularmente las mismas características y que los ítems de cada categoría están estrechamente relacionados entre sí, lo que garantiza resultados precisos y coherentes.

Por consiguiente, para analizar la confiabilidad, se efectuó el análisis en una muestra piloto de 16 docentes (los cuales no fueron considerados para la muestra final), donde los resultados arrojaron un coeficiente Alfa de Cronbach de .943, indicando una excelente consistencia del cuestionario y garantiza la aplicabilidad del instrumento (Ruiz & Valenzuela, 2022) (Tabla 4).

Tabla 4

Evidencia de las estadísticas de confiabilidad del instrumento de salario emocional

Alfa de Cronbach	N° de elementos
.943	29

Tabla 5

Baremación del instrumento para la variable salario emocional

	Var. 1	D1	D2	D3	D4	D5
N° Preguntas	29	3	9	5	8	4
Puntaje Mínimo	29	3	9	5	8	4
Puntaje Máximo	145	15	45	25	40	20
Rango	117	13	37	21	33	17
Intervalo	39.00	4.33	12.33	7.00	11.00	5.67
Baremos						
Bajo	29	3	9	5	8	4
	67	6	20	11	18	9
Medio	68	7	21	12	19	10
	106	11	33	18	29	14
Alto	107	12	34	19	30	15
	145	15	45	25	40	20

Fuente. Elaboración propia

Instrumento 2: Cuestionario de Calidad de vida laboral

Lo crearon Easton y Van Laar (2007) en el Reino Unido, consiste en una herramienta administrada tanto individual como colectivamente que contiene 24 ítems distribuidos en 6 dimensiones. Además, la valoración de fiabilidad de la ficha reveló un alfa de Cronbach excelente de .94. En cuanto a la adaptación en Perú fue elaborada por Cardozo (2019) en docentes de Lima Metropolitana, este instrumento abarca seis dimensiones distintas (tabla 3). En cuanto a la escala de calificación, presenta una escala Likert de 5 puntos que va desde “Muy en desacuerdo” hasta

“Muy de acuerdo”. La validez de contenido fue determinada por cinco jueces expertos de psicología organizacional, los cuales evidenciaron su aplicabilidad en función de los criterios de pertenencia, relevancia y claridad de los ítems de la escala y obteniendo un puntaje 1 en la V de Aiken. Sumado a ello, el instrumento cuenta con adecuados índices de confiabilidad debido a que se evidencio una consistencia interna de .71 a .83., lo cual indica que tiene una confiabilidad elevada (Hernández et al., 2014).

Por otro lado, este instrumento fue revalidado por Aponte (2023), teniendo un valor de alfa de Cronbach de .881, lo que respalda la confiabilidad en este nuevo contexto.

Tabla 6

Baremación del instrumento para la variable calidad de vida laboral

	Var. 2	D1	D2	D3	D4	D5	D6
N° Preguntas	24	7	6	3	2	3	3
Puntaje Mínimo	24	7	6	3	2	3	3
Puntaje Máximo	120	35	30	15	10	15	15
Rango	97	29	25	13	9	13	13
Intervalo	32.33	9.67	8.33	4.33	3.00	4.33	4.33
Baremos							
Bajo	24	7	6	3	2	3	3
	55	16	13	6	4	6	6
Medio	56	17	14	7	5	7	7
	88	25	22	11	7	11	11
Alto	89	26	23	12	8	12	12
	120	35	30	15	10	15	15

Fuente. Elaboración propia

4. Procedimiento

En principio se le pidió a la Institución Educativa permiso para evaluar a sus docentes, de tal manera que, una vez otorgado el permiso, se exhibió el proyecto al

Comité Institucional de Ética para que brinde la aceptación de la ejecución del proyecto. A continuación, se registró el estudio en la plataforma del Sistema Descentralizado de Información y Seguimiento a la Investigación (SIDISI). Luego, se contactó a las I.E. para entregar una misiva de presentación, a partir de ello, se solicitó la autorización necesaria para aplicar los tests y se coordinó con las autoridades de dichas instituciones para presentar el proyecto de tesis y resolver cualquier duda que pueda surgir. Posteriormente, se acordó con las autoridades los horarios específicos para la realización de los test.

Tras recibir la aprobación institucional, se organizó una reunión con los docentes explicándoles la relevancia de su intervención y a los que aceptaron se les brindó una ficha de información sociodemográfica, un documento de consentimiento informado y las pruebas a desarrollar, estimando que este procedimiento se completaría en un tiempo máximo de 35 minutos.

Una vez que se obtuvieron los resultados se analizaron por medio de softwares estadísticos que permitieron relacionar las variables evaluadas, para posteriormente comparar los datos con la literatura revisada. Finalmente, se elaboraron las inferencias y sugerencias correspondientes.

5. Plan de análisis de datos

En lo que respecta a este punto, una vez recogidos los cuestionarios y verificando que estén debidamente llenados, los datos obtenidos de las pruebas fueron expuestos a una fase de filtrado y evaluación utilizando Microsoft Excel para clasificar y filtrar la información. Este análisis incluyó aspectos descriptivos, análisis de confiabilidad por medio de prueba piloto y el análisis inferencial para

facilitar la discusión de los resultados dentro del contexto del estudio. Los datos obtenidos se organizaron y presentaron mediante el uso de tablas.

Posteriormente, se presentaron los datos estadísticos descriptivos de las variables medidas a través de tablas con un análisis de frecuencias; seguidamente, dado que la cantidad de nuestra muestra es mayor a 50, Roco-Videla et al. (2023) recomiendan aplicar la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov. Dado que para llevar a cabo todo este proceso analítico se utilizó el software Jamovi versión 2.8.28, un programa estadístico enfocado en datos cuantitativos de dominio público, se aplicó el coeficiente r de Pearson para determinar la asociación, además se empleó T-student y Anova para los datos independientes al comparar las variables evaluadas (Restrepo & González, 2016). Para interpretar las correlaciones y las diferencias obtenidas se realizó bajo los criterios de magnitud de efecto del autor Dominguez-Lara (2018): para el estadístico r se tiene como puntos de corte a $.10 =$ pequeña, $.30 =$ mediana, $.50 =$ grande, mientras que, para la d de Cohen se empleó $.20 =$ pequeña, $.50 =$ mediana y $.80 =$ grande, finalmente, para w^2 se tiene $.01 =$ pequeña, $.06 =$ mediana y $.14 =$ grande. Por último, tras la obtención de los datos descriptivos e inferenciales, se procedió a la evaluación de las hipótesis y al análisis de los hallazgos.

6. Consideraciones éticas

Para asegurar el cumplimiento del principio de autonomía, cada docente recibió el consentimiento informado, el cual fue leído en voz alta, detallando el propósito de la investigación y ofreciendo la alternativa de intervenir en ella. Además, en línea con el principio de beneficencia, se organizó una ponencia sobre la avenencia del trabajo con la familia, generando un beneficio directo mediante la adjudicación de documentación informativa relevante sobre el tema, el cual fue adjuntado para su revisión por el comité de ética. Respecto al principio de no maleficencia, se revisaron los ítems de las herramientas utilizadas en la indagación, verificando que ninguno cause incomodidad o malestar a los participantes, por tanto, en caso de que alguna pregunta genere alguna reacción adversa inesperada, se implementó una medida de contención adecuada para asegurar la placidez de los docentes evaluados.

Se tuvo en cuenta la aplicación de pruebas fiables y validadas para evitar el uso de pruebas que puedan perjudicar a los participantes. Además, la privacidad y la confidencialidad son de suma importancia, por lo que las evaluaciones se llevaron a cabo en entornos seguros y la información personal se sustituyó por códigos que dificulten la identificación de los participantes. Siguiendo estas directrices, los participantes en el estudio estuvieron seguros y todo el proceso fue más abierto y legítimo, dando lugar a conclusiones más fiables y moralmente aceptables (Consejo Nacional de Ciencia Tecnología e innovación tecnológica, [CONCYTEC], 2018).

Finalmente, el principio de justicia se manifestó al evaluar que los docentes involucrados se adecuen a los criterios de elegibilidad, que se llevó a cabo en condiciones igualitarias.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1 Datos descriptivos de las variables

Tabla 7

Nivel de salario emocional en los docentes

	F	%
Alto	39	54.2
Medio	32	44.4
Bajo	1	1.4
Total	72	100.0

La tabla 7 muestra que, de los 72 docentes evaluados, la mayoría, el 54.2% (39 docentes), reportó un nivel alto de SE, lo que sugirió que más de la mitad de los docentes percibe que recibe un buen SE. Por otro lado, un 44.4% (32 docentes) de los encuestados presentó un nivel medio de SE, lo cual indicó que un número significativo de docentes percibe una recompensa no monetaria moderada en su trabajo. Finalmente, solo un 1.4% (1 docente) indicó tener un nivel bajo de SE, reflejando que muy pocos se sienten insatisfechos emocionalmente en su ambiente laboral.

Tabla 8

Nivel de calidad de vida laboral en docentes

	F	%
Alto	38	52.8
Medio	34	47.2
Total	72	100.0

La tabla 8 refleja que, de un total de 72 docentes, el 52.8% (38 docentes) reportó tener un alto nivel de CVL, lo que indicó que más de la mitad de los docentes percibió un ambiente laboral positivo y satisfactorio. Por otro lado, el 47.2% (34 docentes) mostró un nivel medio de CVL, lo que sugirió que una

cantidad considerable de docentes consideró su entorno laboral como moderadamente favorable, aunque no excelente.

4.2 Datos inferenciales

Tabla 9

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	Gl	Sig.
Salario emocional	.063	72	.200*
Calidad de vida laboral	.084	72	.200*

La tabla 9 mostró valores de significancia de .200 para ambas, dado que estos valores superaron el umbral de .05, lo que indicó que ambas variables siguen una distribución normal, por tanto, esto permitió el uso de pruebas estadísticas paramétricas en análisis posteriores, tales como Pearson dado que los datos no presentaron desviaciones significativas de la normalidad en esta muestra de 72 docentes.

Contrastación de hipótesis

Tabla 10

Análisis de relación entre el salario emocional y la calidad de vida laboral

		Salario emocional
Calidad de vida laboral	Correlación de Pearson	.791**
	Sig.	.000

La tabla 10 mostró un coeficiente $r=.791$, lo que indicó un tamaño de efecto grande entre ambas variables, además, el valor de significancia es .000, que es menor al umbral de .05, por lo tanto, se aceptó la hipótesis de investigación.

Tabla 11*Análisis de relación entre la flexibilidad en el horario y la calidad de vida laboral*

		Flexibilidad en el horario
Calidad de vida laboral	Correlación de Pearson	.467**
	Sig.	.000

La tabla 11 mostró el análisis de relación entre la flexibilidad en el horario y la CVL, observándose un coeficiente $r=.467$, lo que indicó un tamaño de efecto mediano entre estas dos variables, asimismo, el valor de significancia es .000, que es menor que el umbral de .05. En consecuencia, se aceptó la hipótesis de investigación.

Tabla 12

Análisis de relación entre las actividades retadoras, autonomía y desarrollo profesional en el horario y la calidad de vida laboral

		Actividades retadoras, autonomía y desarrollo profesional
Calidad de vida laboral	Correlación de Pearson	.494**
	Sig. (bilateral)	.000

La tabla 12 mostró un coeficiente $r=.494$, lo que indicó un tamaño de efecto mediano entre estas variables, sumado a ello, el valor de significancia es .000, que es menor al umbral de .05. Por consiguiente, se aceptó la hipótesis de investigación.

Tabla 13

Análisis de relación entre el reconocimiento y estatus en el horario y la calidad de vida laboral

		Reconocimiento y estatus en el horario
Calidad de vida laboral	Correlación de Pearson	.667**
	Sig. (bilateral)	.000

La tabla 13 presentó un coeficiente $r=.667$, lo que indicó un tamaño de efecto grande entre estas variables, evidenciando que, el valor de significancia es .000, que es menor que el umbral de .05. Por lo tanto, se aceptó la hipótesis de investigación.

Tabla 14

Análisis de relación entre la cooperación con colegas y líder en el horario y la calidad de vida laboral

		Cooperación con colegas y líder
Calidad de vida laboral	Correlación de Pearson	.636**
	Sig. (bilateral)	.000

La tabla 14 mostró un coeficiente $r=.636$, lo que indicó un tamaño de efecto grande entre estas variables, asimismo, el valor de significancia es .000, que es menor que el umbral de .05. Por lo tanto, se aceptó la hipótesis de investigación.

Tabla 15

Análisis de relación entre la cooperación con seguridad y beneficios y la calidad de vida laboral

		Seguridad y beneficios
Calidad de vida laboral	Correlación de Pearson	.597**
	Sig. (bilateral)	.000

La tabla 15 mostró un coeficiente $r=.597$, lo que indicó un tamaño de efecto grande entre estas variables, donde el valor de significancia es .000, que es menor que el umbral de .05, indicó que la correlación es estadísticamente significativa. En consecuencia, se aceptó la hipótesis de investigación.

4.3. Análisis comparativo

Tabla 16

Análisis de diferencias entre el salario emocional y calidad de vida laboral según sexo y nivel de enseñanza

VARIABLES	Sexo	N	Media	Desv. Estándar	t	Sig.	d de Cohen
Salario emocional	Femenino	48	106	11.6	-.653	.516	-.163
	Masculino	24	108	14.2			
Calidad de vida laboral	Femenino	48	88.10	10.8	-.435	.665	-.109
	Masculino	24	89.30	10.1			
Nivel de enseñanza							
Salario emocional	Primaria	28	103	13.1	-1.77	.080	-.429
	Secundaria	44	108	11.7			
Calidad de vida laboral	Primaria	28	85.7	11.2	-1.84	.069	-.446
	Secundaria	44	90.3	9.67			

Nota: t= t student para muestras independientes

En cuanto al sexo, no se evidenciaron diferencias estadísticamente significativas en el salario emocional ($t = -.653$, $p = .516$) y en la calidad de vida laboral ($t = -.435$, $p = .665$). Los tamaños del efecto calculados mediante d de Cohen fueron pequeños ($d = -.163$ y $d = -.109$), lo que sugiere que, aunque las mujeres y los varones presentan medias ligeramente distintas, estas diferencias son mínimas y probablemente no relevantes en términos prácticos. Esto indica que el sexo no parece ser un factor diferenciador importante en estas variables dentro de la muestra analizada.

Respecto al nivel de enseñanza, tampoco se hallaron diferencias estadísticamente significativas en el salario emocional ($t = -1.77$, $p = .080$) ni en la calidad de vida laboral ($t = -1.84$, $p = .069$). Además, los tamaños del efecto obtenidos apenas alcanzan el mínimo necesario ($d = -.429$ y $d = -.446$), lo que sugiere que, aunque la diferencia no es significativa a nivel estadístico, sí podría indicar un indicio de cierta relevancia práctica. En concreto, los docentes de secundaria reportaron mayores niveles de salario emocional y calidad de vida laboral que los de primaria.

Tabla 17

Análisis de diferencias entre el salario emocional y calidad de vida laboral según grado académico, años de experiencia, tiempo laboral y edad

Grado académico		N	Media	Desv. Estándar	F	Sig.	w ²
Salario emocional	Bachiller	14	107	10.1	.0462	.955	-.027
	Licenciado	35	106	14.2			
	Magister	23	107	11.3			
Calidad de vida laboral	Bachiller	14	86.8	11.1	.224	.800	-.022
	Licenciado	35	88.9	11.8			
	Magister	23	89	8.08			
Años de experiencia							
Salario emocional	Más de 10	18	103	8.66	2.65	.078	.044
	De 11 a 30 años	43	106	13.3			
	De 31 a 50 años	11	114	12.2			
Calidad de vida laboral	Más de 10	18	85.1	7.66	2.86	.064	.049
	De 11 a 30 años	43	88.4	11.7			
	De 31 a 50 años	11	94.5	6.61			
Tiempo laboral							
Salario emocional	Más de 10	55	106	12.4	.429	.653	-.016
	De 11 a 30 años	16	107	12.9			
	De 31 a 50 años	1	117				
Calidad de vida laboral	Más de 10	55	87.5	11.2	.976	.382	-.001
	De 11 a 30 años	16	91.6	7.23			
	De 31 a 50 años	1	91				
Edad							
Salario emocional	Baby Boomers	14	113	12.7	3.58	.033	.067
	Generación X	47	106	12.5			
	Generación Y	11	101	8.19			
Calidad de vida laboral	Baby Boomers	14	93.9	8.63	3.52	.035	.065
	Generación X	47	88.1	11			
	Generación Y	11	83.3	7.56			

Nota: F= Anova de un factor

El análisis del SE muestra que no existen diferencias estadísticamente significativas según el grado académico (Sig. = .955), los años de experiencia (Sig. = .078) ni el tiempo laboral (Sig. = .653). Asimismo, en función del tamaño de la diferencia, se observa una diferencia pequeña el grado académico (w² = -.027), los años de experiencia (w² = .044) y el tiempo laboral (w² = -.016). En contraste, se

hallaron diferencias estadísticamente significativas por edad ($F = 3.58$, $p=.033$, $w^2 = .067$), observándose un tamaño de efecto moderado, evidenciando que los docentes Baby boomers reportan una mayor percepción de SE ($M = 113$) en comparación con la generación X ($M = 106$) y generación Y ($M = 101$).

En cuanto a la CVL, tampoco se hallaron diferencias significativas según el grado académico ($\text{Sig.}=.800$), los años de experiencia ($\text{Sig.}=.064$) ni el tiempo laboral ($\text{Sig.}=.382$). Sin embargo, por tamaño del efecto, destaca una diferencia estadísticamente significativa y moderada en edad ($F = 3.52$, $p=.035$, $w^2 = .065$); destacando que los Baby boomers perciben mayor CVL ($M = 93.9$), mientras que los docentes más jóvenes, especialmente de la generación Y, reportan menor percepción ($M = 83.3$).

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

El presente estudio tuvo como **objetivo general** determinar la relación entre el SE y la CVL, mostrando un tamaño de efecto grande, donde se confirmó que mientras aumenta el SE, también incrementa la CVL en los docentes evaluados. En esto se encuentra coincidencia con Muñoz y Robles (2019), que encontraron un impacto aún mayor en la felicidad de los trabajadores sanitarios en sus puestos de trabajo (Nagelkerke = .935).

Del mismo modo, Díaz et al. (2023) también verificaron la correlación entre el SE y la satisfacción laboral, aunque su coeficiente fue menor ($\beta = .318$). Si bien es cierto que todos los estudios han demostrado que el SE mejora la satisfacción laboral o la calidad de vida, el grado en que esto es cierto difiere entre poblaciones y entornos, por lo que, a pesar de la asociación sustancial mostrada tanto por esta investigación como por Muñoz y Robles (2019), Díaz et al. (2023) encontraron un impacto más moderado, lo que indica que otras variables pueden influir en el SE.

Tras la satisfacción de las necesidades fundamentales y de seguridad, las personas se esfuerzan por alcanzar deseos de mayor nivel, como la autorrealización, lo que está en consonancia con la hipótesis de la jerarquía de necesidades de Maslow (1943), por ello, la compensación emocional puede considerarse un componente importante para alcanzar estos objetivos más amplios, lo que a su vez fomenta un lugar de trabajo más feliz y satisfactorio.

Los resultados también corroboran lo postulado por Elton Mayo (Segurado & Agulló, 2002), que evidencia que los factores intangibles se relacionan positivamente con el bienestar emocional y psicológico de los docentes, lo cual a

su vez se relaciona e impacta en su CVL, de esta manera, los hallazgos de este estudio refuerzan la evolución del trabajo desde una perspectiva mecanicista hacia un enfoque más humanista, en donde el SE se posiciona como un factor clave para mejorar la experiencia laboral de los docentes y su percepción de bienestar en el ámbito educativo (Granados, 2011).

Esto se relaciona con la población docente del presente estudio al sugerir que, más allá de los incentivos económicos, aspectos como la estabilidad, el apoyo institucional y la valoración de su trabajo contribuyen significativamente al bienestar emocional y psicológico de los docentes, lo cual impacta positivamente en su desempeño y satisfacción en el ámbito educativo.

El **objetivo específico 1** del estudio fue determinar la relación entre la dimensión de flexibilidad en el horario y la CVL, donde los resultados del análisis evidenciaron que la flexibilidad en el horario se asocia con la CVL, significando que, a medida que los docentes experimentan mayor flexibilidad en sus horarios de trabajo, su percepción de bienestar y satisfacción en el entorno laboral tiende a mejorar.

En tanto, Muñoz y Robles (2019) validan que el 60,73% de los empleados puede experimentar malestar debido a la indiferencia de un supervisor hacia las frecuentes alteraciones en los turnos y horarios, lo que conduce a la desmotivación y la disminución del compromiso con la realización de tareas, lo cual se ve agravado por las dificultades en el hogar derivadas de las obligaciones laborales asociadas a los cambios de turno o reestructuraciones, lo que en última instancia repercute en el bienestar emocional y, en consecuencia, en el rendimiento laboral.

Esto confirma la hipótesis de que los horarios de trabajo flexibles de los docentes mejoran la salud ocupacional, disminuyendo el estrés y aumentar la satisfacción laboral (Hurtado & Taquez, 2020). Sumado a ello, se ha demostrado que tener más control sobre el propio horario mejora la felicidad de los docentes en el trabajo, y este resultado está en consonancia con el trabajo teórico de Segurado y Agulló (2002), que vinculan el CVL con los sentimientos de satisfacción de los empleados en el contexto de su negocio. Además, un horario de trabajo más flexible puede ayudar a los empleados a prosperar en CVL.

El **objetivo específico 2** del estudio fue determinar la relación entre la dimensión de actividades retadoras, autonomía y desarrollo profesional, y la CVL, donde evidenció un tamaño de efecto mediano. Lo cual contrasta con lo obtenido por Lozada y Jaño (2023), quienes descubrieron que muchos aspectos del SE, como la autonomía ($p=0.774$), el desarrollo y la integración ($p=0.519$), no tenían una correlación sustancial con la calidad de la vida laboral, lo que sugiere que la influencia del SE difiere según la situación laboral y las variables particulares examinadas, por ello, según la investigación, la remuneración emocional tiene un efecto en la calidad de vida de los trabajadores, pero la naturaleza exacta de ese efecto depende del contexto y la dimensión.

Este resultado es coherente con los fundamentos teóricos que afirman que el bienestar laboral está determinado por la motivación intrínseca en el trabajo, que se logra a través de las posibilidades de crecimiento profesional y las actividades difíciles (Saéz, 2022). Desde el punto de vista del SE, Salgado y Leria (2018) subrayan que el liderazgo, las condiciones de trabajo, la remuneración y, lo que es más importante, las oportunidades de progreso y de realización personal, por ello,

los profesores declaran una mayor CVL cuando se enfrentan a retos profesionales y tienen oportunidades de crecimiento profesional (Miño, 2016); esto se ve respaldado por el hallazgo de una correlación positiva moderada entre las actividades desafiantes, la autonomía y la CVL.

El **objetivo específico 3** del estudio fue determinar la relación entre la dimensión de reconocimiento y estatus con la CVL, donde los resultados del análisis de correlación demostraron que el reconocimiento y estatus influyen significativamente en la CVL de los docentes evaluados. Esto coincide con los hallazgos de Mayta y Paucar (2022), quienes identificaron una correlación directa y robusta ($p=.000$; $Rho=.805$), enfatizando que una mayor percepción de SE se correlaciona con una mayor satisfacción en relación con el reconocimiento laboral, en el que el empleado percibe el reconocimiento de sus colegas y superiores, afirmando su valor y equipándolos con recursos esenciales para sobresalir en su desempeño laboral.

Sumado a ello, Chara y Huanca (2019), indicaron que los elementos emocionales sí afectan positivamente la productividad; descubrieron una asociación modesta ($r=.425$, $p=.000$) entre el SE y la mejora en el CVL, por lo que, la investigación actual sugiere que el reconocimiento y el estatus tienen una mayor influencia en el bienestar de los docentes que la anterior, pero ambos estudios reconocen que los elementos del SE aumentan el CVL.

El reconocimiento y el prestigio son componentes importantes de la satisfacción laboral según Chiavenato (2011), ya que aumentan la motivación y la autoestima de los trabajadores. El coeficiente de correlación sustancial del estudio

da crédito a esta idea, lo que implica que la vida laboral de los docentes mejora cuando son más apreciados e impulsados por su organización.

Además, al tener en cuenta tanto los factores objetivos (como las circunstancias laborales) como los subjetivos (como la satisfacción y las percepciones de estrés), el modelo de CVL propuesto por Easton y Van Laar (2012), ofrece una visión más completa, donde las percepciones de los profesores sobre su propio prestigio y reconocimiento desempeñan un papel importante en la configuración de su vida profesional, en consonancia con la teoría de que el reconocimiento afecta directamente a la felicidad de los empleados (Guzmán et al., 2021), la alta correlación del estudio indica que este componente es crucial para la forma en que las personas perciben su nivel de satisfacción laboral.

El **objetivo específico 4** del estudio fue determinar la relación entre la dimensión de cooperación con colegas y líder con la CVL, lo cual indicó que ambas variables tienen un tamaño de efecto grande. Estos aspectos encuentran coincidencias con Mayta y Paucar (2022) quienes identificaron una correlación directa y moderadamente fuerte entre la percepción del SE y la mejora de las relaciones dentro de los equipos de trabajo de los empleados ($p=.000$, $Rho=.738$), describiendo que, los empleados inclinados a ayudar a sus colegas fomentan el sentido de comunidad, disfrutando del trabajo en equipo y percibiendo el apoyo de sus compañeros.

Del mismo modo, Quispe (2019) descubrió que hasta el 100% de los trabajadores puede recibir el apoyo de los directivos en cuestiones relacionadas con el trabajo, mientras que el 87% afirmaba recibir ayuda de sus compañeros. Adicionalmente, una mayor colaboración con los compañeros de trabajo y los

líderes está relacionada con una mejor CVL, lo que concuerda con la opinión de Saéz (2022) de que la cooperación en el lugar de trabajo y el apoyo mutuo afectan positivamente al bienestar emocional, donde los profesores tienen una actitud más favorable hacia su entorno de trabajo cuando tienen conexiones de apoyo con sus superiores y trabajan juntos de manera eficaz.

Además, la teoría de la CVL de Easton y Van Laar (2012) ofrece un marco holístico que integra elementos objetivos (como las circunstancias laborales) y subjetivos (como la sensación de apoyo y la satisfacción laboral), de esta manera, la importante conexión del estudio da credibilidad a esta hipótesis, demostrando que las percepciones de los profesores sobre su experiencia laboral se ven significativamente afectadas por el grado en que son capaces de colaborar con sus compañeros de trabajo; relacionando así con la investigación, ya que, la estabilidad emocional beneficiaría el bienestar (Lares, 1998; McClelland, 1989).

El **objetivo específico 5** del estudio fue determinar la relación entre la dimensión de seguridad y beneficios con la CVL, donde se observó un tamaño de efecto grande, lo que significa que a medida que los docentes perciben mayores niveles de seguridad en el trabajo (estabilidad laboral, protección frente a riesgos, condiciones laborales seguras) y cuentan con mejores beneficios (remuneración adecuada, acceso a seguros, incentivos, entre otros), su percepción de CVL tiende a mejorar significativamente.

En consonancia con este resultado Kulawinek (2024) detallaron que, el análisis del efecto de los incentivos no monetarios mostró que la seguridad y la protección en el empleo tuvieron mayor importancia para los empleados más

jóvenes (menores de 30 años, IMI=4,69) y los de más edad (mayores de 50 años, IMI=4,64).

Al examinar las correlaciones una al lado de la otra, queda claro que la seguridad y los beneficios son importantes para la CVL, pero otras partes del SE, como el reconocimiento o el entorno laboral, pueden influir mucho más en la satisfacción laboral total, donde dentro de la seguridad no se incluye solo las condiciones económicas o emocionales, sino también las condiciones físicas como las áreas empleadas en el trabajo, por ejemplo oficinas, comedor y áreas recreativas (Mayta & Paucar, 2022; Torres & Gutiérrez, 2023). Por lo que, se observó una razón de más para implementar un plan holístico que impulse la felicidad de los trabajadores en el trabajo, uno que incorpore la estabilidad laboral con otros beneficios psicológicos y organizativos.

En comparativa con el análisis literario, la seguridad y los beneficios, desde este punto de vista, incluyen no solo consideraciones financieras, sino también aquellas que afectan a la salud mental del trabajador, esto es coherente con la forma en que nuestra comprensión del trabajo ha evolucionado con el tiempo, pasando de un énfasis mecánico en el rendimiento a un énfasis más holístico en la felicidad y la salud del empleado (Granados, 2011).

Salgado y Leria (2018) definen el SE de manera similar como la suma de la satisfacción de un empleado con su vida personal y profesional como resultado de factores que incluyen el liderazgo y la gestión, las condiciones de trabajo y la remuneración, donde la asociación moderada-fuerte del estudio da credibilidad a esta afirmación, ya que muestra que los instructores reportan una mayor

satisfacción laboral cuando tienen una perspectiva positiva sobre la seguridad de su empleo y las ventajas.

El **objetivo específico 6** del estudio fue determinar las diferencias entre el SE y la CVL, según factores sociolaborales, donde se observó que, de los factores socio laborales, la edad presenta diferencias significativas en la magnitud del efecto en la valoración de SE y en CVL.

Según Maslow (1943), la motivación y la felicidad de una persona en el trabajo dependen de su capacidad para satisfacer sus necesidades más elevadas, donde los trabajadores reportan niveles más altos de satisfacción cuando se satisfacen sus necesidades de autonomía, reconocimiento y progreso, además, los educadores más mayores y experimentados pueden tener una visión más elevada del bienestar social y la CVL, ya que han progresado más en la jerarquía de necesidades de Maslow. Por el contrario, los miembros de la Generación Y, que todavía están en proceso de establecer su base financiera, pueden sentirse menos satisfechos con su trabajo, ya que se centran en satisfacer sus necesidades más fundamentales.

Así mismo, Vargas y Vertiz (2023) subrayan la importancia del respaldo institucional para la CVL en el aula, que incluye aspectos como recursos, apoyo psicológico y emocional, y reconocimiento del trabajo de los docentes, donde los profesores que declaran mayores niveles de apoyo institucional también declaran mayores niveles de satisfacción con su vida laboral, lo que da credibilidad a este argumento, por ello, los educadores más jóvenes y menos experimentados pueden no haber alcanzado aún la estabilidad institucional, o pueden no tener el mismo acceso a los sistemas de apoyo, teniendo una impresión más baja de la CVL.

Este resultado indica que las diferencias en la percepción del SE y la CVL pueden estar influenciadas por factores sociolaborales como la edad, la experiencia y el nivel de respaldo institucional recibido.

Por otro lado, se determinó que el aprendizaje a nivel grupal y el compromiso organizacional se relacionan positiva y significativamente en un nivel alto. Este hallazgo comprueba que fomentar y mejorar el aprendizaje dentro de los grupos en una organización puede ser una estrategia muy efectiva para aumentar el compromiso de los empleados con la organización. En este aspecto, se encuentran discrepancias con Quiroz y Rondón (2022) debido a que ellos identificaron que el aprendizaje a nivel grupal se asoció con el compromiso organizacional en un nivel moderado.

Es esencial reconocer las limitaciones metodológicas que surgieron durante el desarrollo de esta investigación. Uno de los principales desafíos fue la coordinación para la aplicación de los instrumentos, ya que esta dependió de la disponibilidad horaria de los docentes participantes. Asimismo, la accesibilidad a los sujetos de estudio y la necesidad de compatibilizar los procedimientos con sus jornadas laborales añadieron complejidad al proceso. Por otro lado, la muestra seleccionada, delimitada por condiciones socioeconómicas, culturales y organizacionales específicas de La Oroya, restringe la extrapolación de los hallazgos a otros contextos, lo que sugiere precaución al generalizar los resultados.

Finalmente, este estudio tiene implicancias prácticas significativas para la profesión, demostrando que la identificación de barreras en la implementación de estrategias educativas puede generar la creación de políticas más inclusivas y

adaptadas a las realidades locales, invitándonos a reflexionar sobre la importancia de contextualizar las intervenciones profesionales, reconociendo las particularidades socioeconómicas y culturales de las poblaciones estudiadas para optimizar su impacto.

CONCLUSIONES

Respecto al objetivo general, se determinó que existe un tamaño de efecto grande entre el SE y la CVL en los docentes ($r = .791$; $p < .05$).

Se evidenció que la flexibilidad en el horario de trabajo tiene un tamaño de efecto mediano con la CVL de los docentes ($r=.467$; $p<.05$), la posibilidad de ajustar los horarios laborales brinda mayor control sobre sus actividades personales y profesionales.

La relación entre las actividades retadoras, la autonomía y el desarrollo profesional con la CVL, obtuvo un tamaño de efecto mediano ($r=.494$; $p<.05$), lo que indica que brindar oportunidades de crecimiento y autonomía en el trabajo impacta significativamente en la satisfacción laboral de los docentes.

El reconocimiento y el estatus dentro del entorno laboral tuvo un tamaño de efecto grande en la CVL de los docentes ($r=.667$; $p<.05$), demostrando que, cuando existe reconocimiento los docente tiene mayor bienestar en su trabajo.

Se evidenció que la cooperación con colegas y líderes presenta un tamaño de efecto grande con la CVL ($r=.636$; $p<.05$), por lo que, estos hallazgos explican que, un entorno de trabajo caracterizado por la colaboración y la comunicación efectiva motiva la satisfacción laboral.

La relación entre la seguridad y los beneficios con la CVL presenta un tamaño de efecto grande ($r=.597$; $p<.05$), lo que indica que los beneficios adecuados se asocian directamente en la percepción de bienestar de los docentes.

En relación con los factores sociolaborales, se encontró diferencias significativas y de efecto moderado según edad, tanto en SE como en CVL lo que sugiere tendencias prácticas importantes que deben considerarse en la gestión del bienestar docente.

RECOMENDACIONES

Se sugiere a los directivos de la UGEL, diseñar políticas que promuevan la estabilidad laboral y el bienestar emocional de los docentes, garantizando beneficios adecuados y condiciones de trabajo favorables.

Se recomienda a los directores de las instituciones, implementar estrategias de reconocimiento laboral y fortalecimiento del SE, promoviendo un ambiente de trabajo motivador que valore el esfuerzo y desempeño de los docentes.

Se recomienda a los docentes, fomentar relaciones interpersonales positivas y la cooperación con colegas y líderes educativos, participando activamente en iniciativas que fortalezcan el clima laboral y la satisfacción profesional.

Se sugiere a las instituciones educativas, implementar de forma periódica espacios donde los docentes puedan expresar sus requerimientos y propuestas de mejora, fomentando una óptima comunicación con los colaboradores.

Se recomienda al área de Recursos Humanos, establecer programas de formación y desarrollo profesional que brinden autonomía y oportunidades de crecimiento a los docentes, mejorando su percepción de bienestar laboral.

Se sugiere a los investigadores centrarse en los efectos de la remuneración emocional, la seguridad laboral y el crecimiento profesional en la CVL de los docentes.

Se recomienda que los estudios futuros empleen técnicas de recopilación de datos más flexibles, como instrumentos asíncronos en línea, que se adapten a la disponibilidad y al horario de los participantes, sumado a ello, se sugiere tener en cuenta métodos metodológicos mixtos que permitan un conocimiento más profundo

y contextualizado de las variables investigadas, teniendo en cuenta las particularidades de cada entorno educativo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar-Hernández, P., Acosta-Tzin, J., Raudales-García, E., Andino-González, P., & Sarmiento-Matute, R. (2023). Factores de influencia en la calidad de vida laboral según la Teoría del Comportamiento Organizacional: análisis bibliométrico. *Revista de Estudios Interdisciplinarios En Ciencias Sociales*, 25(3), 638–656. <https://doi.org/10.36390/telos253.06>
- Aponte, M. (2023). *Calidad de vida en el trabajo sobre la productividad laboral en el personal docente y administrativo de la Universidad Peruana Unión 2021-2022* [Tesis de Maestría, Universidad Peruana Unión]. <https://repositorio.upeu.edu.pe/server/api/core/bitstreams/a6ab13f7-1c1a-4bd5-8916-7631be7f5599/content>
- Arango, Q., & Arias, B. (2018). Modelo de salario emocional para la fidelización de los colaboradores en la búsqueda de una organización competitiva. *Revista Espacios*, 6(1), 3-6. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n41/a18v39n41p08.pdf>
- Arias, J., Holgado, J., Tafur, T., & Vásquez, M. (2022). *Metodología de la Investigación: El método Arias para desarrollar un proyecto de tesis*. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú, Ed. <https://editorial.inudi.edu.pe/index.php/editorialinudi/catalog/book/22>
- Ato, M., López, 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>
- Augusto, T., Campagnolli, D., Canuto, T. & Graziano, G. (2018). Emotional salary as a strategy to retain talents. *Journal Of Humanities and Social Science*,

74-80. <https://www.iosrjournals.org/iosr-jhss/papers/Vol.%2023%20Issue1/Version-3/H2301037480.pdf>

Barnes, S., & Pressey, A. (2012). Who Needs Real-Life? Examining Needs in Virtual Worlds. *The Journal of Computer Information Systems*, 52 (4), 40-48.

<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/08874417.2012.11645575>

Bustamante, M., Álvarez, A., Villalobos, M., y Lucero, M. (2020). Percepción de la calidad de vida laboral de los trabajadores de los centros de salud familiar de la zona central de Chile. *Información Tecnológica*, 31(3), 65-74.

https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-07642020000300065&script=sci_abstract

Calderón, S. (2019). *Diseño y validación de una escala de salario emocional de una empresa privada del distrito de Lince, 2019* [Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37073/Calder%C3%B3n_QSE.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Candela, M. (2020). Proceso de implementación de políticas organizacionales de conciliación trabajo-vida: Un estudio de caso en la industria del Software de Argentina (WITHDRAWN). *Academy of Management Global Proceedings*, (2020), 132.

<https://journals.aom.org/doi/abs/10.5465/amgbproc.mexico.2020.0132.abs>

Cárdenas, Y. (2020). *El salario emocional y su influencia en la satisfacción laboral del personal de la Oficina de Ejecución de Inversiones-UNAP, 2019* [Tesis

de Licenciatura, Universidad Nacional del Altiplano].
<https://acortar.link/Nwoc7m>

Cardozo, A. (2019). *Calidad de vida laboral y bienestar psicológico en docentes de dos colegios estatales del distrito de Villa el Salvador, 2019* [Tesis de Licenciatura, Universidad Vallejo]. <https://acortar.link/ryV7d2>

Carlos, C. Rodríguez, M., Herrera, S., Sánchez, Gonzales, C., & Guevara, D. (2021). Determinants of the Organizational Commitment of Teachers in Two Mexican Higher Education Institutions. *Conciencia tecnológica*, 61. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8039422>

Castro, P., Cruz, E., Hernández, J., Vargas, R., & Luis, K. (2018). Una Perspectiva de la Calidad de Vida Laboral. *Revista Iberoamericana de Ciencias*, 5(6), 118–128. <https://www.reibci.org/publicados/2018/dic/3200115.pdf>

Cázares, C. (2020). La inclusión del salario emocional en México Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018. Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención. *Cambios y Permanencias*, 11(1), 602–624. <https://revistas.uis.edu.co/index.php/revistacyp/article/view/11075>

Chara, A., & Huanca, A. (2019). *Influencia del Salario Emocional en la calidad de vida laboral de los analistas de crédito grupal de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Kori Arequipa – 2019* [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. <https://acortar.link/IXoW4m>

Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. Mc Graw Hill.

- Consejo Nacional de Ciencia Tecnología e innovación tecnológica. (2018). *Código nacional de la integridad científica*. <https://acortar.link/7eIRGB>
- Cordero, D., Beltrán, N., & Bermeo, V. (2022). Cultura organizacional y salario emocional. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27(7), 132-149. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8890670.pdf>
- Cruz, J. (2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. *Pensamiento y Gestión*, (45), 58-81. <https://dx.doi.org/10.14482/pege.45.10617>
- Díaz, G., Almorza, D., & González, G. (2023). How does emotional salary influence job satisfaction? A construct to be explored. *Revista Andaluza de Ciencias Sociales*, 23, 57-82. <https://revistascientificas.us.es/index.php/anduli/article/view/21097>
- Dominguez-Lara, S. (2018). Magnitud del efecto, una guía rápida. *Educación médica*, 19(4), 251-254. 10.1016/j.edumed.2023.100872
- Easton, S., & Van Laar, D. (2012). User Manual for the Work-Related Quality of Life (WRQoL) Scale: A Measure of Quality of Working Life. University of Portsmouth. <http://www.qowl.co.uk/researchers/WRQoL> User manual 2nd Ed ebook Feb 2018 55.pdf
- Espinoza, A., & Toscano, J. (2020). Salario emocional: una solución alternativa para la mejora del rendimiento laboral. *Nova Rua*, 12(20), 72-89. <https://erevistas.uacj.mx/ojs/index.php/NovaRua/article/view/3768>
- Flores, J., & Romero, J. (2020). Globalización y Educación en Nicaragua, Impacto en el sistema educativo y transformación de las culturas escolares. *Revista compromiso*

social.[https://revistacompromisosocial.unan.edu.ni/index.php/Compromiso Social/article/view/64](https://revistacompromisosocial.unan.edu.ni/index.php/Compromiso%20Social/article/view/64)

Galán, C., & Silva, M. (2021). Generational Diversity on the Organizational Commitment of the Educational Staff of an HEI. *Conciencia Tecnológica*, 62. <https://www.redalyc.org/journal/944/94469878005/>

Galán, C. & Silva, M. (2021). Generational Diversity on the Organizational Commitment of the Educational Staff of an HEI. *Conciencia Tecnológica*, 62. <https://www.redalyc.org/journal/944/94469878005/94469878005.pdf>

García, L., Giraldo, D., Aguirre-Loaiza, H., Núñez, C., & Quiroz-González, E. (2021). Calidad de vida laboral y autoeficacia profesional en docentes de educación superior. *Praxis*, 17(1), 85–98. <https://revistas.unimagdalena.edu.co/index.php/praxis/article/view/3539>

García, Y. & Fernández, H. (2020). Empoderamiento organizacional: Factor protector del bienestar laboral. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 21(2), 60-65. <https://revsaludtrabajo.sld.cu/index.php/revsyt/article/view/154>

Garzón, E., Parra, V., Castillo, D., & Camacho, H. (2023). Análisis comparativo de las dimensiones de calidad de vida laboral en organizaciones de Colombia, América Latina y Europa. *Investigación En Sistemas de Gestión*, 15(2).

<https://revistas.usantotomas.edu.co/index.php/signos/article/view/8657>

Giraldo, C. (2018). La importancia del salario emocional. Gestión práctica de riesgos laborales. *Gestión práctica de riesgos laborales: Integración y desarrollo de la gestión de la prevención*, 156, 32-33. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7103382>

- González-Baltazar, R., Hidalgo-Santacruz, G., Salazar, J. G., & Preciado-Serrano, M. L. (2010). Elaboración y validez del instrumento para medir calidad de vida en el trabajo CVT-GOHISALO. *Ciencia & Trabajo*, 12(36), 332-340. https://www.academia.edu/36324477/Elaboraci%C3%B3n_y_Validez_Del_Instrumento_Para_Medir_Calidad_De_Vida_en_El_Trabajo_CVT_Gohisalo
- González, F., & De Avice, A. (2017). Qué es y cómo se paga el salario emocional. *Revista de negocios IEEM 80*. <https://acortar.link/QL7D2r>
- González, R., Hidalgo, G., Salazar, J., & Preciado, M. (2012). Elaboración y Validación del Instrumento para Medir Calidad de Vida en el Trabajo CVT-GOHISALO. *Ciencia y Trabajo*, 36, 332–340. <https://fiso-web.org/articulos-profesionales/3089.pdf>
- Granados, I. (2014). Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios. *Revista de Investigación En Psicología*, 14(2), 209. <https://pepsic.bvsalud.org/pdf/ripsi/v14n2/a14.pdf>
- Guzmán, L., Alarcón, S., & García, G. (2021). Teoría de factores de Herzberg: experiencia en establecimiento detallista de Ecuador. *Mundo recursivo*, 4(2), 25–48. <https://atlantic.edu.ec/ojs/index.php/mundor/article/view/101>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill.
- Hernández-Vicente, I., Lumbreras-Guzmán, M., Méndez-Hernández, P., Rojas-Lima, E., Cervantes-Rodríguez, M., & Juárez-Flores, C. (2017). Validación de una escala para medir la calidad de vida laboral en hospitales públicos de Tlaxcala. *Salud pública de México*, 59(2), 183-192.

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0036-36342017000200183

Herrera, C., & Huanay, C. (2018). *Diferencias en la percepción de salario emocional en colaboradores de una empresa privada de Lima Metropolitana* [Tesis de Licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola]. <https://acortar.link/JL2Phw>

Herzberg, F. (1966). *Work and the Nature of Man*. New York. One More Time: How Do You.

Hurtado, N., & Taquez, Y. (2021). Salario emocional: estrategia para la retención del talento humano en las organizaciones. *Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium*. 1-24. <http://hdl.handle.net/20.500.12237/2059>

Intriago, J., & Zambrano, M. (2023). Análisis del salario emocional y su impacto en el rendimiento del talento humano de las instituciones públicas de Portoviejo, Ecuador. *Revista Espacios*, 43(03), 59-75. <https://revistaespacios.com/a23v44n03/23440305.html>

Jiménez, A. (2009). Gestión de personas y tendencias del mercado laboral. *Harvard Deusto Business Review*, 185, 45-51. <https://www.harvard-deusto.com/gestion-de-personas-y-tendencias-del-mercado-laboral>

Junça, A., Burgette, A. & Fontes da Costa, J. (2024). Toward a Sustainable World: Affective Factors Explain How Emotional Salary Influences Different Performance Indicators. *Sustainability*, 16(5), 2198. <https://doi.org/10.3390/su16052198>

- Kahneman, D., & Deaton, A. (2010). High income improves evaluation of life but not emotional well-being. *Proceedings of the national academy of sciences*, *107*(38), 16489-16493. <https://doi.org/10.1073/pnas.1011492107>
- Kulawinek, B., Ankudo, A., & Adamowicz, K. (2024). The importance of non-monetary incentives in motivating forest district employees. *Sylvan*, *168*(08).http://agro.icm.edu.pl/agro/element/bwmeta1.element.agro-905e49be-fl117-40d9-bdbd-20ead9f55865/c/2024_08_587au.pdf
- Lares, A. (1998). *Calidad de vida en el trabajo (un modelo integral)*. Editorial BL Consultores Asociados – Servicios Editorial.
- Lozada, L., & Jaño, D. (2023). *Salario emocional y su relación con la calidad de vida laboral en los trabajadores de Corporación Axion S.A.C., Arequipa, 2023* [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. <https://acortar.link/OKPem7>
- Madero, S. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta Universitaria*, *29*, 1–18. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-62662019000100194
- Madero, S. (2022). Percepción de la jerarquía de necesidades de Maslow y su relación con los factores de atracción y retención del talento humano. *Contaduría y Administración*, *68*(1), 377. <http://www.cya.unam.mx/index.php/cya/article/view/3416>
- Manzano, A. (2019). Compromiso organizacional y sentido de pertenencia en docentes: un estudio en una institución educativa pública y privada de Quito Ecuador. *Revista científica*, *9*(2).

- Maslow, A. (1943). *A Theory of Human Motivation*. Eastford, CT: Martino Fine.
- Maslow, A. (1991). *Motivación y personalidad* (2° ed.). Madrid: Díaz de Santos, S.A
- Mayta, R., & Paucar, C. (2022). *Salario emocional y su relación con la satisfacción laboral de los colaboradores de una firma consultora* [Tesis de Licenciatura, Universidad de Lima].
<https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/16011>
- McClelland, D. (1989). *Estudio de la motivación humana*. Madrid: Narcea, S.A
- Miño, A. (2016). Calidad de vida laboral en docentes chilenos. *Summa Psicológica*, 13(2), 45–55. <https://doi.org/10.18774/448x.2016.13.256>
- Molina, J., Pérez, A., Lizárraga, G., & Larrañaga, A. (2018). Análisis de calidad de vida laboral y competitividad en empresas de servicios turísticos. *3C Empresa: Investigación y Pensamiento Crítico*, 7(2), 44-67.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6466987>
- Montalvo, J., Segura, X., García, F., y Carrasco, N. (2023). The impact of emotional salary, productivity and permanence in women aged 20-29 in Saltillo, Coahuila, Mexico. *LATAM Revista Latinoamericana De Ciencias Sociales Y Humanidades*, 4(3), 200–218. <https://doi.org/10.56712/latam.v4i3.1072>
- Muñoz, M., & Robles, R. (2019). Emotional salary in the work performance of nursing staff: Case of the Emergency Area of a Public Hospital of the 43 Province of Los. *Revista Mapa*, 2(1), 12-29.
<https://revistamapa.org/index.php/es/article/download/159/183?inline=1>

- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura
(2020). *Hoja informativa sobre el Día Mundial de los Docentes 2020*.
<https://acortar.link/1IRoQ7>
- Padilla, K. (2016). *El salario emocional y su influencia en la motivación laboral de los servidores y trabajadores públicos del Instituto Nacional de la meritocracia* [Tesis de Maestría, Universidad Central del Ecuador].
<https://acortar.link/rpupfi>
- Parra, M., Visbal, O., Durán, S., & Badde, G. (2019). Calidad de la comunicación y actitud de los empleados ante procesos de cambio organizacional Interdisciplinaria. *Interdisciplinaria: Revista de Psicología y Ciencias Afines*, 38(1), 155-170.
<https://www.redalyc.org/journal/180/18060087011/html/>
- Patlán, J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? *Revista Salud Uninorte*, 35(1), 156-184.
<https://www.redalyc.org/journal/817/81762945010/81762945010.pdf>
- Pesántez-Correa, S., & Quinde-Alvear, G. (2023). Factores psicosociales asociados a la calidad de vida laboral de docentes en torno a la pandemia. *Investigar*, 7(4), 1233–1250.
<https://www.investigarmqr.com/ojs/index.php/mqr/article/view/758>
- Puyal, F. (2006). El salario emocional, clave para reducir el estrés. *Gestión práctica de riesgos laborales: Integración y desarrollo de la gestión de la prevención*, (33), 44-47.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2214536>

- Quispe, P. (2019). *Salario emocional y calidad de vida laboral del personal de la empresa agrícola Don Ricardo S.A.C. En La Ciudad De Ica, 2017* [Tesis de Licenciatura, Universidad Alas Peruanas].
<https://hdl.handle.net/20.500.12990/6598>
- Ramírez, D. (2019). Calidad de vida laboral en docentes de una institución educativa en la ciudad de Medellín en el año 2018. *RHS-Revista Humanismo y Sociedad*, 7(1), 52–68. <https://doi.org/10.22209/rhs.v7n1a04>
- Ramos-Galarza, C. (2021). *Diseños de investigación experimental. CienciAmérica*, 10(1), 1–7.
- Randstad. (2019). *Randstad employer brand research*.
<https://workforceinsights.randstad.com/global-employer-brand-research-2019>
- Ravina, R., Díaz, G., Ahumada, E. & Galván, E. (2024). Emotional wage, happiness at work and organisational justice as triggers for happiness management. *Journal of Management Development*, 43(2), 236-252.
<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/jmd-02-2023-0046/full/html>
- Restrepo, L., y González L. (2016). De Pearson a Spearman. *Revista Colombiana De Ciencias Pecuarias*, 20(2), 10.
<https://revistas.udea.edu.co/index.php/rccp/article/view/324135>
- Restrepo, P. (2014). La flexibilidad laboral y el salario emocional. *Aglala*, 5(1), 34–68. <https://revistas.uninunez.edu.co/index.php/aglala/article/view/700>
- Riega, M. (2013). Adaptación psicométrica de la escala abreviada de calidad de vida laboral en operarios de una fábrica de Lima Norte. 1–11.

<https://www.studocu.com/pe/document/universidad-cesar-vallejo/psicometria/ficha-tecnica-calidad-de-vida-laboral/12139987>

- Riquelme, C. (2023). Salario Emocional: Cuidado del ambiente laboral y cultura corporativa. *Revista científica en ciencias sociales*, 5(1), 67-72. <https://www.redalyc.org/journal/7497/749778813008/html/>
- Rocco, M. (2009). Satisfacción laboral y salario emocional: Una aproximación teórica. [Tesis de Licenciatura, Universidad de Chile]. <https://bit.ly/3qjv>
- Roco-Videla, Á., Landabur-Ayala, R., Maureira-Carsalade, N., y Olguin-Barraza, M. (2023). ¿Cómo determinar efectivamente si una serie de datos sigue una distribución normal cuando el tamaño muestral es pequeño? *Nutrición Hospitalaria*, 40(1), 234–235. <https://dx.doi.org/10.20960/nh.04519>
- Rodríguez, 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_abstract&pid=S2218-36202020000100141
- Ruiz, C., y Valenzuela, M. (2022). *Metodología de la investigación. Metodología de la investigación*. Universidad Nacional Autónoma de Tayacaja Daniel Hernández Morillo (UNAT) - Fondo Editorial. <https://doi.org/10.56224/ediunat.4>
- Ryan, R., Lynch, M., Vansteenkiste, M., & Deci, E. (2011). Motivation and autonomy in counseling, psychotherapy, and behavior change: A look at theory and practice. *The Counseling Psychologist*, 39, 193-260. <https://www.apa.org/education/ce/motivation-autonomy.pdf>

- Saéz, M. (2022). *Salario emocional y satisfacción laboral. Un estudio de caso* [Tesis de Maestría, ICADE Business School]. <https://acortar.link/n9fKuz>
- Saldívar, A., & Moctezuma, J. (2020). Salario emocional: una solución alternativa para la mejora del rendimiento laboral. *NovaRua*, 12(20), 72-89. <https://erevistas.uacj.mx/ojs/index.php/NovaRua/article/view/3768>
- Salgado, J., & Leria, F. (2018). Síndrome de burnout y calidad de vida profesional percibida según estilos de personalidad en profesores de educación primaria. *Revista CES Psicología*, 11, 69-89. <https://www.redalyc.org/journal/4235/423557502007/html/>
- Segurado, A., & Agulló, E. (2002). Calidad de Vida Laboral: Hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social. *Revista Psicothema*, 14(4), 828-836. <https://www.psicothema.com/pdf/806.pdf>
- Solís, L., & Burgos, S. (2023). Salario emocional en la satisfacción laboral de empleados de PYMES - Revisión bibliográfica. *PODIUM*, (43), 163–176. <https://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/1043>
- Stover, J., Bruno, F., Uriel, F., & Liaporace, M. (2017). Teoría de la Autodeterminación: una revisión teórica. *Perspectivas En Psicología*, 14(2), 105–115.
- Stum, D. (2001). Maslow revisited: Building the employee commitment pyramid. *Strategy y Leadership*, 29 (4), 4-9.
- Suárez, R., Campos, L., Del Socorro, J., & Mendoza, C. (2020). Estrés laboral y su relación con las condiciones de trabajo. *Revista electrónica de conocimientos, saberes y prácticas*, 3(1), 104-119. <https://camjol.info/index.php/recsp/article/view/9794>

- Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (2023). *Precisiones sobre gratificación por 28 de julio a Docentes de Colegios Privados*.
<https://acortar.link/M4pX8T>
- Torres, D., & Gutiérrez, S. (2023). Las compensaciones y el salario emocional en el sector comercio de Villavicencio-Colombia. *Tendencias*, 24(1), 110-129.
<https://revistas.udenar.edu.co/index.php/rtend/article/view/7913>
- Vargas, C., & Vertiz, C. (2023). La calidad de vida y los factores del desempeño laboral en docentes de la localidad de Trujillo, año 2022. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 4(1).
<https://doi.org/10.56712/latam.v4i1.35>
- Vargas, J. (2012). Implicaciones de la teoría motivacional de la Autodeterminación en el ámbito laboral. *Revista Electrónica Nova Scientia*, 5(1), 154 – 175.
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-07052013000100010&script=sci_abstract
- Velarde, K. (2023). *Salario emocional y motivación laboral en docentes de una institución educativa de la Provincia de Bagua, 2023* [Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/123145>
- Walton, R. (1973). Quality of work life: what is it? *Sloan Manage Rev.*, 15(1), 11-21.
https://www.academia.edu/2085254/Quality_of_working_life_what_is_it

ANEXOS

1. Instrumentos

CUESTIONARIO DE SALARIO EMOCIONAL

INSTRUCCIONES

Por favor, de acuerdo a la siguiente clave y en base a tu punto de vista, marca con una X la respuesta que consideres adecuada de las afirmaciones siguientes: 1 = Totalmente en desacuerdo / 2 = En desacuerdo / 3 = Parcialmente de acuerdo / 4 = De acuerdo / 5 = Totalmente de acuerdo

El horario de trabajo de la institución es flexible.	1	2	3	4	5
Hay equilibrio entre el tiempo que paso en el trabajo y el tiempo libre para otros aspectos de mi vida.	1	2	3	4	5
Los permisos para realizar actividades personales se me otorgan sin inconvenientes.	1	2	3	4	5
Me motivan las actividades y responsabilidades que desempeño en mi cargo.	1	2	3	4	5
Las actividades que comúnmente realizo son desafiantes y con un nivel de dificultad elevado.	1	2	3	4	5
Las funciones que realizo van acorde al puesto que desempeño en la institución.	1	2	3	4	5
Al realizar mi trabajo, tengo autonomía y control sobre las actividades y procesos.	1	2	3	4	5
El trabajo que realizo me permite desarrollar nuevas competencias y aplicar mi creatividad e iniciativa.	1	2	3	4	5
El trabajo que realizo me permite un desarrollo profesional.	1	2	3	4	5
Las actividades que realizo aportan a la misión institucional.	1	2	3	4	5
El trabajo que realizo contribuye con la sociedad.	1	2	3	4	5
Anualmente la institución me otorga capacitaciones.	1	2	3	4	5
Mi jefe confía en el trabajo que realizo.	1	2	3	4	5
Mis compañeros me ven como ejemplo a seguir por cómo realizo mi trabajo.	1	2	3	4	5
Tengo libertad de expresar mis sugerencias o quejas.	1	2	3	4	5
Mis sugerencias son escuchadas.	1	2	3	4	5

Contribuyo en los procesos de toma de decisiones importantes para el área o institución.	1	2	3	4	5
Mi líder o colegas realizan comentarios constructivos sobre mi trabajo.	1	2	3	4	5
Recibo felicitaciones por mi desempeño.	1	2	3	4	5
Personas (ajenas a la institución) reconocen el prestigio de la institución y del trabajo que realizo.	1	2	3	4	5
En la institución existe la posibilidad de promociones o ascensos.	1	2	3	4	5
El día de mi cumpleaños mis colegas y líder me hacen sentir especial.	1	2	3	4	5
El nivel de comunicación con mi líder es horizontal.	1	2	3	4	5
El clima laboral es agradable.	1	2	3	4	5
La relación con mis colegas es armoniosa.	1	2	3	4	5
La institución me ofrece estabilidad laboral.	1	2	3	4	5
Dentro de la jornada laboral tengo pausas activas (breves descansos).	1	2	3	4	5
En la institución hay planes de acción ante posibles quejas por parte de los colaboradores.	1	2	3	4	5
Cuando trabajo hasta tarde cuento con beneficios institucionales.	1	2	3	4	5

CUESTIONARIO DE CALIDAD DE VIDA LABORAL. WRQOL.

INSTRUCCIONES:

Cierre con un círculo en el casillero que crea conveniente: Totalmente en Desacuerdo – 1/ En desacuerdo – 2/Neutral – 3/ De acuerdo- 4/ Totalmente de Acuerdo - 5

Tengo claras las metas y objetivos institucionales	1	2	3	4	5
Me siento capaz de expresar mis opiniones y contribuir en mi área de trabajo	1	2	3	4	5
Utilizo mis competencias y habilidades laborales en mi puesto de trabajo	1	2	3	4	5
Actualmente me siento bien con mi vida que llevo	1	2	3	4	5
La institución para la que trabajo me ofrece los medios y flexibilidad suficiente para equilibrar mi trabajo con mi vida familiar.	1	2	3	4	5
Mi horario de trabajo actual se adapta a mis necesidades personales	1	2	3	4	5
Con frecuencia trabajo bajo presión	1	2	3	4	5
Cuando realizo un buen trabajo es reconocido por mis superiores	1	2	3	4	5
Me siento muy triste y deprimido últimamente	1	2	3	4	5
Estoy satisfecho con mi vida en general	1	2	3	4	5
Me siento alentado/animado a desarrollar nuevas Habilidades	1	2	3	4	5
Me involucro en las decisiones que afectan a mi área de trabajo	1	2	3	4	5
La institución en la que laboro me proporciona lo que necesito para hacer mi trabajo con eficacia.	1	2	3	4	5
Mis superiores promueven de forma activa horarios de trabajos flexibles	1	2	3	4	5
En la mayoría de los aspectos, mi vida es casi ideal.	1	2	3	4	5
Trabajo en un entorno laboral seguro.	1	2	3	4	5
Por lo general, las cosas me van bien.	1	2	3	4	5

Estoy satisfecho con las oportunidades de promoción que dispongo en mi actual trabajo.	1	2	3	4	5
Siento a menudo niveles altos de estrés en el trabajo	1	2	3	4	5
Recibo la formación necesaria para desempeñar correctamente mi trabajo.	1	2	3	4	5
Me he sentido razonablemente feliz últimamente al considerar todos los aspectos mi vida.	1	2	3	4	5
Las condiciones de trabajo son satisfactorias.	1	2	3	4	5
Me involucro en las decisiones de mi área de trabajo que afectan a los usuarios.	1	2	3	4	5
Estoy satisfecho con la calidad de mi vida laboral en general	1	2	3	4	5

2. Consentimiento Informado

FICHA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

<i>Título del estudio:</i>	Salario Emocional Y Calidad De Vida Laboral En Docentes Pertenecientes A Una Ugel de La Oroya
<i>Investigadoras:</i>	Andrea Dennis Garcia Delgado y Shanell Stefany Leandro Canchihuaman
<i>Institución:</i>	Universidad Peruana Cayetano Heredia

Propósito del estudio

Usted ha sido invitado a participar en un estudio organizado por Andrea García y Shanell Leandro, investigadoras de la Universidad Peruana Cayetano Heredia. El propósito de esta investigación es indagar de qué manera las ventajas intangibles de la compensación emocional, como el reconocimiento y un ambiente laboral agradable, podrían incidir en los niveles de satisfacción que experimentan los docentes de educación básica en su vida profesional en la Ugel 308, La Oroya. La relevancia de esta investigación radica en que pretende determinar si el salario emocional puede o no aumentar el bienestar y la satisfacción laboral de los educadores.

Procedimientos:

Si decide participar en este estudio se realizará lo siguiente:

- Las investigadoras le darán la bienvenida y le explicarán la finalidad del estudio. Si tiene dudas, levante la mano para participar.
- Se le pedirá que acepte un consentimiento informado como autorización de su participación en el estudio. En caso no desee participar, puede retirarse.
- Se le entregará un formulario impreso que contendrá preguntas personales/académicas y dos test. Previo a la evaluación, se le explicarán las consignas de cada test. Las preguntas deberán ser respondidas en su totalidad.
- Dispondrá de 35 a 40 minutos para responder a las preguntas. En caso tenga dudas, solicite ayuda a las investigadoras.
- Cuando termine de responder todas las preguntas, entregue el formulario a una de las investigadoras y espere a que se termine de corroborar el llenado completo de las hojas antes de retirarse.

Riesgos:

No se prevén riesgos de participar en el estudio.

Beneficios:

Puede solicitar la interpretación de sus resultados mediante el correo de las investigadoras. Asimismo, se lo invita a participar en la charla informativa que se brindará sobre la calidad de vida laboral.

Costos y compensación:

No deberá pagar nada por participar en el estudio. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni de otra índole.

Confidencialidad:

Se registrarán los nombres al inicio de la evaluación, no obstante, estos serán reemplazados por códigos posteriormente. Sólo las investigadoras y la asesora de tesis tendrán acceso a las bases de datos. Si los resultados de este seguimiento son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de las personas que participan en este estudio.

Derechos del participante:

Usted puede realizar todas las preguntas que considere importante antes de decidir participar en el estudio de investigación. Si decide participar en el estudio, puede retirarse de éste en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin daño alguno. Si tiene alguna duda adicional, puede contactarse vía correo electrónico: [REDACTED] / [REDACTED]

Si tiene preguntas sobre los aspectos éticos del estudio, o cree que ha sido tratado injustamente puede contactar al Dr. Manuel Pérez Martinot, presidente del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Peruana Cayetano Heredia al teléfono 01-3190000 anexo 201355 o al correo electrónico: duict.cieh@oficinasupch.pe. Una copia de este consentimiento informado le será entregada.

Consentimiento

Acepto voluntariamente participar en este estudio, comprendo las actividades en las que participaré si decido ingresar al estudio, también entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento.

Participante
Nombre y Apellidos

Investigadora. Andrea
Garcia Delgado

Investigadora. Shanell
Leandro Canchihuaman

3. Fichas técnicas

Instrumento	Escala de Calidad de vida laboral WRQoL
Autor	Easton y Van Laar
Año	2007
Adaptación	Cardozo
Año	2019
Aplicación	Organizacional, educativo e investigación
Validez	La validez, fue determinada por cinco jueces.
Confiabilidad	El instrumento paso la prueba de confiabilidad, donde se evidencio una consistencia interna de .71 a .83.
Versión	Primera
Sujetos de aplicación	Adultos
Tipo de administración	Individual o grupal
Duración	10 a 15 minutos

Instrumento	Cuestionario de Salario Emocional
Autor	Padilla
Año	2006
Adaptación	Herrera y Huanay
Año	2018
Aplicación	Organizacional, educativo e investigación.
Validez	El cuestionario se sometió a un proceso de validación con tres expertos en psicología organizacional.
Confiabilidad	En cuanto a la confiabilidad, el cuestionario original demostró tener un alto nivel de consistencia interna, con un Alfa de Cronbach de .92.
Versión	Primera
Sujetos de aplicación	Adultos
Tipo de administración	Individual o grupal
Duración	10 a 15 minutos