

LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades, Asunción, Paraguay

ISSN en línea: 2789-3855, 2026

Diseño y validación del instrumento denominado, inventario de salario emocional en población docente de una Universidad Pública

Design and validation of the instrument entitled, emotional salary inventory, in the teaching staff at a Public University

Sandra Margarita Rubio Avila

Sandra.rubio@udg.mx

<https://orcid.org/0000-0003-4281-0514>

Universidad de Guadalajara

Guadalajara, Jalisco – México

Rogelio Vicente Gómez Sánchez

rogelio.gomez@academicos.udg.mx

<https://orcid.org/0000-0002-4157-2043>

Universidad de Guadalajara

Guadalajara, Jalisco – México

Hilda Beatriz Orozco Anzo

Hilda.orozco@academicos.udg.mx

<https://orcid.org/0009-0005-6965-1340>

Universidad de Guadalajara

Guadalajara, Jalisco – México

DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v7i4.6203>


Redilat
Red de Investigadores
Latinoamericanos


LATAM

Revista Latinoamericana de
Ciencias Sociales y Humanidades

Artículo recibido: 04 de marzo de 2026.

Aceptado para publicación: 15 de julio de 2026.

Conflictos de Interés: Ninguno que declarar.

VOLUMEN VII

DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v7i4.6203>

Diseño y validación del instrumento denominado, inventario de salario emocional en población docente de una Universidad Pública

Design and validation of the instrument entitled, emotional salary inventory, in the teaching staff at a Public University

Sandra Margarita Rubio Avila¹

Sandra.rubio@udg.mx
<https://orcid.org/0000-0003-4281-0514>
Universidad de Guadalajara
Guadalajara, Jalisco – México

Rogelio Vicente Gómez Sánchez

rogelio.gomez@academicos.udg.mx
<https://orcid.org/0000-0002-4157-2043>
Universidad de Guadalajara
Guadalajara, Jalisco – México

Hilda Beatriz Orozco Anzo

Hilda.orozco@academicos.udg.mx
<https://orcid.org/0009-0005-6965-1340>
Universidad de Guadalajara
Guadalajara, Jalisco – México

Artículo recibido: 04 de marzo de 2026. Aceptado para publicación: 15 de julio de 2026.
Conflictos de Interés: Ninguno que declarar.

Resumen

Las universidades enfrentan el reto de mantener la motivación y satisfacción de sus docentes en un contexto marcado por reformas educativas, sobrecarga laboral y limitadas oportunidades de promoción, lo que han generado un creciente interés por el Salario Emocional (SE), entendido como el conjunto de beneficios no monetarios que contribuyen al bienestar, motivación y compromiso del personal académico. El objetivo de este estudio fue diseñar y validar un instrumento de medición del salario emocional en docentes universitarios de una institución pública de Jalisco, México, para generar evidencia que permita diagnosticar la percepción de salario emocional que permita la gestión estratégica y mejorar los ambientes organizacionales. Es un estudio de corte psicométrico, cuantitativo que incluyó revisión de literatura, validación de contenido por jueces expertos, prueba piloto y análisis estadístico de fiabilidad y validez de constructo. El Inventario de Salario Emocional (ISE), conformado por 53 ítems, se aplicó a 530 profesores universitarios, seleccionados bajo criterios de inclusión y exclusión. Los resultados mostraron adecuados niveles de confiabilidad y validez del instrumento. El índice KMO (.940) y la prueba de esfericidad de Bartlett ($p < 0.001$) avalaron la pertinencia del análisis factorial exploratorio, considerando así, al ISE como un instrumento válido y fiable para la evaluación del salario emocional en docentes universitarios.

Palabras clave: salario emocional, liderazgo, motivación, validación de instrumento

¹ Autora de correspondencia.

Abstract

Higher education institutions are increasingly challenged to sustain faculty motivation and job satisfaction in the face of educational reforms, rising workloads, and limited career advancement opportunities. These conditions have intensified interest in Emotional Salary (ES), a concept developed in Latin American literature that refers to the set of non-monetary benefits contributing to employees' well-being, motivation, and organizational commitment. Despite its growing relevance, there is currently no psychometrically validated instrument specifically designed to assess this construct among university faculty. This study aimed to develop and validate the Emotional Salary Inventory (ESI) for university faculty at a public higher education institution in Jalisco, Mexico. The instrument was designed to provide empirical evidence for assessing faculty perceptions of emotional salary and to support evidence-based human resource management strategies aimed at improving organizational environments. A quantitative psychometric design was employed. Instrument development involved a comprehensive literature review, content validation by an expert panel, pilot testing, and psychometric analyses of reliability and construct validity. The final version of the ESI comprises 53 items and was administered to 530 university faculty members selected according to predefined inclusion and exclusion criteria. The ESI demonstrated excellent psychometric performance. The Kaiser–Meyer–Olkin measure of sampling adequacy ($KMO = .940$) and Bartlett's test of sphericity (χ^2 , $p < .001$) confirmed the suitability of the data for exploratory factor analysis. The instrument also showed satisfactory evidence of internal consistency and construct validity. The findings support the ESI as a valid and reliable instrument for measuring emotional salary among university faculty. This instrument provides researchers and higher education administrators with a robust tool for organizational assessment and for designing interventions that promote faculty well-being, motivation, and organizational commitment.

Keywords: emotional salary, leadership, faculty motivation, psychometric validation

Todo el contenido de LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades, publicado en este sitio está disponibles bajo Licencia Creative Commons. 

Cómo citar: Rubio Avila, S. M., Gómez Sánchez, R. V., & Orozco Anzo, H. B. (2026). Diseño y validación del instrumento denominado, inventario de salario emocional en población docente de una Universidad Pública. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades* 7 (4), 69 – 82. <https://doi.org/10.56712/latam.v7i4.6203>

INTRODUCCIÓN

Las universidades son instituciones fundamentales en la sociedad, actuando como centros de conocimiento y redes de referencia social. Su función primordial es la generación de pensamiento crítico y la transformación del conocimiento en sabiduría, con el docente como actor facilitador de este proceso (Morin, 1999, Santos, 2012). El desempeño de los profesores, en sus múltiples roles de formador, investigador y guía, está intrínsecamente ligado a su bienestar y motivación, los cuales se ven influenciados por las interacciones con los sistemas internos y externos de la organización (Valentín et al, 2022; Xue,2004).

El significado del trabajo ha evolucionado hacia un componente clave del desarrollo humano, generando satisfactores emocionales y materiales. Sin embargo, en el ámbito académico mexicano, diversas investigaciones han señalado una creciente insatisfacción docente, particularmente en lo que respecta a la remuneración, las oportunidades de promoción y la conducta de los superiores, lo que se ha acentuado tras las reformas educativas recientes (Ramírez-Mendoza et al., 2024; Olaskoaga-Larrauri et al., 2022). Esta situación problemática afecta la motivación y el compromiso de los profesores, lo que a su vez incide en la calidad del servicio educativo. Un docente apasionado tiene una mayor probabilidad de inspirar a sus alumnos (Aveiga, 2025), lo que subraya la necesidad de abordar los factores que contribuyen a su satisfacción.

En respuesta a estos desafíos, ha surgido el concepto de Salario Emocional (SE), entendido como el conjunto de elementos extrínsecos e intrínsecos que generan emociones positivas y promueven el fluir en el trabajo, contribuyendo así al bienestar físico y emocional del personal (Rubio et al., 2020).

Se aborda el salario emocional como una estrategia clave para promover la felicidad laboral y la gestión del talento humano en las organizaciones contemporáneas (Cedeño-Fonseca, et al., 2024). Asimismo, se conceptualiza como el conjunto de beneficios no económicos que una empresa ofrece a sus colaboradores para satisfacer sus necesidades personales, profesionales y familiares, mejorando así su calidad de vida y bienestar (Fredrickson, 2015). A diferencia de la remuneración económica, estos beneficios están diseñados para generar un ambiente de trabajo positivo y fortalecer el vínculo emocional entre el empleado y la organización. Los autores sostienen que, en la era de la felicidad laboral, las empresas ya no pueden depender únicamente de los incentivos financieros para atraer y retener al mejor talento (Gonzales-Macedo, et al., 2022; Rodríguez, 2018).

Las nuevas generaciones de trabajadores valoran cada vez más la flexibilidad, el reconocimiento, el desarrollo profesional y un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal. En este sentido, el SE se presenta como una herramienta estratégica y una ventaja competitiva (Sáenz,2016; Fredrickson, 2001; Candelo et al., 2021).

En un artículo publicado en el 2022 por Valencia-Vives, Solano-Rivas y Mestra-Pérez argumenta que la motivación del profesorado universitario va más allá de la simple remuneración económica. Para los docentes, elementos como un clima laboral positivo, el reconocimiento de su labor, la flexibilidad horaria y las oportunidades de crecimiento profesional y personal son cruciales para su bienestar y desempeño. El artículo identifica estos aspectos no monetarios como componentes esenciales del SE, por lo que las instituciones de educación superior que implementan estrategias de salario emocional logran un mayor compromiso, satisfacción y lealtad por parte de sus profesores (Valencia-Vives et al., 2022). Al sentirse valorados y apoyados, los docentes no solo mejoran su motivación intrínseca, sino que también contribuyen a una mayor calidad educativa y a la retención del talento académico. Así el SE debe ser considerado una herramienta estratégica en la gestión de recursos humanos de las universidades para fomentar un entorno laboral más productivo y humanizado.

Si bien este constructo se ha explorado en el ámbito de la gestión organizacional, las investigaciones empíricas con la rigurosidad científica necesaria para su medición son limitadas. Específicamente, en el contexto de la educación superior en México, la falta de instrumentos validados para evaluar la percepción del Salario Emocional constituye una brecha metodológica significativa.

El presente estudio tiene como objetivo principal contribuir a la gestión de recursos humanos y la salud ocupacional en el sector académico, mediante la aplicación de un diseño metodológico riguroso que propone el diseño y validación de un instrumento para medir el SE en los docentes de una universidad pública de Jalisco. La fiabilidad y validez de este instrumento permitirán obtener datos empíricos confiables, esenciales para el diagnóstico preciso de la situación laboral y la toma de decisiones informadas orientadas a mejorar la motivación, la satisfacción y, en última instancia, la calidad educativa.

METODOLOGÍA

El presente estudio utilizó un diseño de investigación psicométrica, centrada en la creación y validación de un instrumento. El análisis de los datos se basó en el uso de herramientas estadísticas para evaluar las propiedades de medición de la escala.

El trabajo se llevó a cabo en los centros educativos de una universidad pública del estado de Jalisco, México, durante el periodo de 2017 a 2019.

Población y Muestra

El universo de estudio se compuso de 10,241 docentes e investigadores de centros universitarios de educación superior, con tipo de contratación de tiempo completo, medio tiempo y profesores de asignatura.

Para determinar el tamaño de la muestra, se siguió la recomendación de Campo y Oviedo (Campo & Oviedo, 2008) para estudios que incluyen análisis factorial exploratorio, la cual sugiere una muestra no menor de 400 participantes y/o que el tamaño de la muestra considere entre cinco y veinte participantes por cada ítem, en nuestro estudio se consideró una proporción de diez participantes por cada ítem. Con un instrumento de 53 ítems, la muestra final fue de 530 encuestas válidas obtenidas por medios electrónicos.

Se aplicaron los siguientes criterios de selección:

Inclusión: Profesores con contrato de tiempo completo, medio tiempo o de asignatura, con una antigüedad mínima de un año.

Exclusión: Docentes en año sabático, con permisos prolongados o incapacidad médica.

Eliminación: Cuestionarios incompletos (menos del 5% de ítems sin respuesta) o vacíos.

Instrumentos

Se utilizaron dos instrumentos para la recolección de datos:

Un cuestionario sociodemográfico para recabar información como edad, sexo, tipo de contratación y Escolaridad.

El Inventario de Salario Emocional (ISE), un instrumento de 53 ítems diseñado y validado en este estudio, basado en la Teoría Dual de Herzberg (Herzberg et al., 1959) y la Teoría de Ampliación y Construcción de Fredrickson (Fredrickson, 2015), incluye dos dimensiones identificadas como.

- Elementos extrínsecos del trabajo.
- Elementos intrínsecos del trabajo.

Etapas del diseño y validación del instrumento

En la primera etapa se realizó una exhaustiva revisión de la literatura y modelos de motivación laboral para hacer el diseño de cuestionarios. Posteriormente, se realizó una validación de expertos en el tema de salario emocional a través de un formato de diseño exprofeso bajo los criterios de claridad, objetividad y coherencia con una escala Likert.

En la segunda etapa se realizó una prueba piloto del instrumento con 10 personas trabajadoras docentes para comprobar la comprensión de los ítems, se tomaron nota de las preguntas que generaron dudas o que debieron explicarse, para posteriormente hacer una revisión de cada uno de los ítems.

En la tercera etapa se llevó a cabo el procedimiento de gestión de recolección de datos a través de la gestión institucional con la oficina que organizaba una reunión mensual con los docentes para eventos de actualización con el propósito de hacer llegar el instrumento de manera electrónica a cada uno de los correos de las personas docentes.

Análisis Estadístico

El análisis de datos se realizó con estadística descriptiva para las variables sociodemográficas. Para la validación del instrumento, se utilizaron las siguientes pruebas psicométricas:

Fiabilidad: Se calculó el Alpha de Cronbach para evaluar la consistencia interna, así como el índice Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) y la prueba de esfericidad de Bartlett para justificar el análisis factorial exploratorio.

Validez de Constructo: Se realizó una revisión sistemática de la literatura científica y se construyó una matriz de datos para la operacionalización de la variable, asegurando la correspondencia teórica de las dimensiones del instrumento y juicio de expertos.

Consideraciones Éticas

El estudio se clasificó como investigación sin riesgo (Tipo 1) conforme al artículo 17 del Reglamento de la Ley General de Salud en Materia de Investigación para la Salud (Secretaría de Salud, 1987). Se obtuvo el consentimiento informado de los participantes, garantizando la confidencialidad, el anonimato y la protección de su información personal.

DESARROLLO

El estudio del salario emocional se sustenta en diversas teorías del comportamiento organizacional que explican la influencia de los factores no monetarios sobre la motivación, el bienestar y el compromiso de las personas trabajadoras. En las últimas décadas, las instituciones de educación superior han experimentado profundas transformaciones derivadas de la globalización, la evaluación permanente del desempeño, el incremento de las exigencias de productividad científica y los cambios en los modelos educativos. Este contexto ha incrementado el interés por identificar aquellos recursos organizacionales que, más allá de la compensación económica, favorecen la satisfacción laboral y la permanencia del personal académico.

Uno de los principales referentes teóricos que sustentan el salario emocional es la Teoría de los Dos Factores propuesta por Herzberg, Mausner y Snyderman (1959). Esta teoría plantea que la satisfacción y la insatisfacción laboral no constituyen extremos de un mismo continuo, sino que dependen de dos

grupos independientes de factores. Los factores higiénicos, entre los que se encuentran las políticas organizacionales, la supervisión, las condiciones de trabajo, las relaciones interpersonales y la remuneración, previenen la insatisfacción, pero por sí solos no generan motivación. En contraste, los factores motivacionales, como el reconocimiento, el logro, la responsabilidad, el crecimiento profesional y el contenido del trabajo, promueven la satisfacción, la motivación intrínseca y un mejor desempeño laboral. Desde esta perspectiva, el salario emocional representa un conjunto de recursos organizacionales que fortalecen principalmente los factores motivacionales y complementan la compensación económica mediante beneficios de carácter no monetario.

El comportamiento organizacional constituye otro fundamento conceptual relevante para comprender el salario emocional. Esta disciplina estudia la influencia que los individuos, los grupos y las estructuras organizacionales ejercen sobre el comportamiento humano dentro de las organizaciones, con el propósito de mejorar tanto el desempeño organizacional como el bienestar de las personas (Robbins y Judge, 2023). Bajo este enfoque, variables como el liderazgo, la justicia organizacional, las relaciones interpersonales, las oportunidades de desarrollo profesional y el reconocimiento constituyen recursos organizacionales capaces de favorecer actitudes positivas hacia el trabajo, incrementar el compromiso organizacional y fortalecer la motivación laboral. En el ámbito universitario, donde el desempeño depende en gran medida del compromiso intelectual, la autonomía y la colaboración académica, estos recursos adquieren especial relevancia para la gestión del talento humano.

La relación entre el salario emocional y el bienestar también puede explicarse mediante la Teoría de Ampliación y Construcción de las Emociones Positivas propuesta por Fredrickson (2001). Esta teoría sostiene que las emociones positivas amplían temporalmente los repertorios de pensamiento y acción de las personas, favoreciendo la construcción progresiva de recursos psicológicos, sociales e intelectuales que fortalecen su capacidad de adaptación frente a las demandas del entorno. A diferencia de las emociones negativas, que orientan respuestas inmediatas de supervivencia, las emociones positivas contribuyen al desarrollo de recursos duraderos como la resiliencia, la creatividad, el optimismo y la cooperación. En consecuencia, prácticas organizacionales relacionadas con el reconocimiento, el liderazgo positivo, la justicia organizacional y las oportunidades de crecimiento profesional pueden generar experiencias emocionales favorables que incrementen el bienestar y la salud ocupacional del personal académico (Fredrickson y Joiner, 2018).

Complementariamente, la Teoría del Flujo desarrollada por Csikszentmihalyi (1990) aporta elementos para comprender la importancia de promover experiencias laborales significativas. El estado de flujo se caracteriza por una concentración profunda, disfrute de la actividad, sensación de control y motivación intrínseca durante la realización del trabajo. Diversas investigaciones han demostrado que las personas que experimentan con mayor frecuencia estados de flujo presentan niveles superiores de compromiso laboral, creatividad, satisfacción y bienestar psicológico. En el contexto universitario, condiciones organizacionales como la autonomía académica, el reconocimiento institucional, el liderazgo de apoyo y las oportunidades de desarrollo profesional favorecen la aparición de estas experiencias óptimas, repercutiendo positivamente en el desempeño docente y en la calidad educativa.

En conjunto, estas perspectivas teóricas coinciden en señalar que la motivación y el bienestar laboral no dependen exclusivamente de la remuneración económica, sino también de las experiencias organizacionales que permiten satisfacer necesidades psicológicas superiores relacionadas con el reconocimiento, la autonomía, el desarrollo profesional y las relaciones interpersonales. En este sentido, el salario emocional se conceptualiza como un constructo multidimensional integrado por beneficios no monetarios proporcionados por la organización que favorecen el bienestar, la motivación y el compromiso de las personas trabajadoras. Bajo esta concepción, el presente estudio considera como dimensiones del salario emocional el liderazgo, la justicia organizacional, las relaciones interpersonales, las políticas organizacionales, el desarrollo de carrera, el reconocimiento, el

crecimiento personal y el flujo en el trabajo. Estas dimensiones constituyen el fundamento conceptual para el diseño y la validación psicométrica del Inventario de Salario Emocional aplicado a docentes universitarios.

RESULTADOS

El estudio contó con la participación de 530 docentes universitarios de distintas categorías académicas y centros universitarios de la zona metropolitana de Guadalajara. La distribución por sexo fue de 236 hombres (44.5%) y 294 mujeres (55.5%), reflejando una representación proporcional a la planta docente de la institución (Tabla 1).

Tabla 1

Variables sociolaborales

Variable	Cantidad	Porcentaje
Sexo		
Mujer	236	44.5
Hombre	294	55.5
Tipo de contratación		
Temporal	277	52.3
Definitiva	253	47.7
Escolaridad		
Licenciatura	19	3.6
Maestría	366	69.1
Doctorado	145	27.4
Centro Universitario		
Arte, Arquitectura y Diseño	47	8.9
Ciencias Biológicas y Agropecuarias	81	15.3
Ciencias Económico Administrativas	105	19.08
Ciencias Exactas e Ingenierías	116	21.9
Ciencias de la Salud	114	21.5
Ciencias Sociales y Humanidades	67	12.6

Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la investigación.

El proceso de diseño del Inventario de Salario Emocional (ISE) se realizó en varias fases. En las primeras versiones, el instrumento incluyó un número mayor de ítems y dimensiones derivados de la literatura sobre factores extrínsecos e intrínsecos. Posteriormente, tras un análisis de pertinencia y claridad, se depuraron los ítems que no mostraban correlaciones adecuadas o redundancia conceptual.

La segunda versión del inventario incorporó ajustes semánticos y estructurales, concentrándose en indicadores con mayor consistencia. Se realizaron 3 versiones más para llegar a la versión definitiva la cual quedó conformada por ocho dimensiones: liderazgo, justicia organizacional, relaciones interpersonales, administración de la empresa, avance de carrera profesional, recompensas, crecimiento personal y fluir en el trabajo.

El proceso de validación incluyó la revisión de contenido por jueces expertos, pruebas piloto y análisis psicométricos. El análisis factorial exploratorio con rotación Varimax mostró un índice de adecuación muestral KMO de 0.940 y una prueba de esfericidad de Bartlett altamente significativa ($p < 0.001$), lo que confirmó la pertinencia de factorizar las variables. Las cargas factoriales se ubicaron entre 0.437 y 0.805, garantizando una adecuada representación de los ítems en el constructo.

En la fase 3 se analizó la estructura interna del instrumento, mediante el análisis factorial exploratorio, con el uso de rotación de Varimax, para determinar el número de factores, así como las pruebas de KMO y la Prueba de Esfericidad de Barlett, para identificar la correlación; a través del uso del Statistical Package for the Social Sciences (SPSS), se procedió a explorar con precisión las dimensiones subyacentes de SE con las variables que se proponen en el ISE para comprobar hasta qué punto los ítems representan al constructo estudiado.

Se realizó el primer análisis con los ocho componentes o variables del ISE; encontrando que la distribución de los elementos permitía realizar diferentes pruebas con números de componentes. En el presente documento, se muestra el análisis con el modelo original, de 8 dimensiones.

En la medida de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) se encontró una adecuación de muestreo de .940, resultado cercano al 1; lo que se interpreta como la posibilidad de factorizar las variables originales de forma eficiente; se valida que la técnica es adecuada, Ver tabla 2.

Tabla 2

Prueba de KMO y Barlett

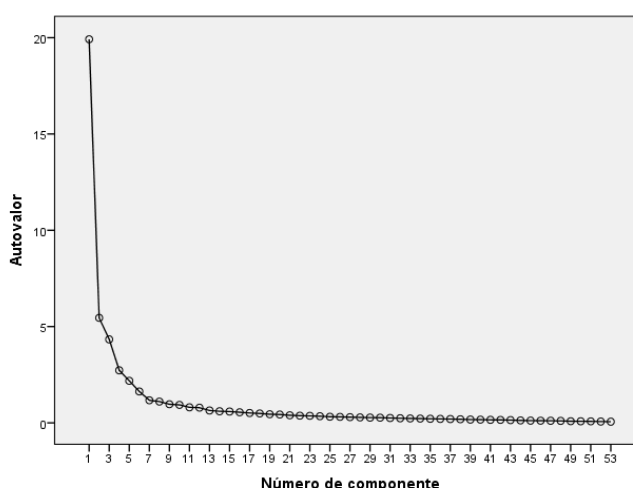
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		.940
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	27373.721
	gl	1378
	Sig.	.000

Fuente: Elaboración propia con base en los resultados de la investigación.

El gráfico de sedimentación comprueba visualmente el tamaño de los valores propios, la revisión de los gráficos de las pruebas anteriores permitió sugerir que se debía determinar la existencia de cuatro componentes (gráfico 1).

Gráfico 1

Gráfico de sedimentación



Fuente: elaboración propia.

La confiabilidad del ISE se determinó mediante su consistencia interna, a través del coeficiente de Alfa de Cronbach que presentan las ocho dimensiones del ISE, mismas que muestran una fiabilidad alta, dado que se encuentran entre 0.974 y 0.872; la dimensión crecimiento personal tiene un resultado medio con 0.603. Ver Tabla 3.

Tabla 3

Coeficiente de Alfa de Cronbach de ISE

Dimensión	Alfa de cronbach	No. De elementos
Liderazgo	0.974	12
Justicia organizacional	0.938	12
Relaciones interpersonales	0.862	3
Administración y políticas de la empresa	0.872	9
Avance de carrera profesional	0.855	3
Recompensas	0.894	3
Crecimiento personal	0.603	3
Fluir en el trabajo	0.891	8

Fuente: elaboración propia con base en los resultados de la investigación.

En la matriz de componentes rotados se identificar el valor de cada ítem relacionado con el componente, la mayoría de los ítems se encuentran asignados al componente 1. Los ítems con valores menores pueden ser eliminados del cuestionario original. Las interrelaciones distinguen 8 factores que se agrupan en los 53 ítems, de acuerdo con similitudes.

Método de extracción: análisis de componentes principales. Método de rotación: Varimax con normalización Káiser. a. La rotación ha convergido en 8 iteraciones.

En la tabla 4 se puede observar que el componente 1 explica el 23.46% de la variable latente que se está midiendo; es decir es el componente más fuerte.

Tabla 4

Varianza total explicada del ISE

Componente	Sumas de rotación de cargas al cuadrado		
	Total	% de varianza	% acumulado
1	12.436	23.464	23.464
2	5.399	10.187	33.651
3	5.272	9.948	43.599
4	4.597	8.673	52.272
5	4.165	7.859	60.131
6	2.552	4.814	64.946
7	2.130	4.018	68.964
8	1.971	3.719	72.684

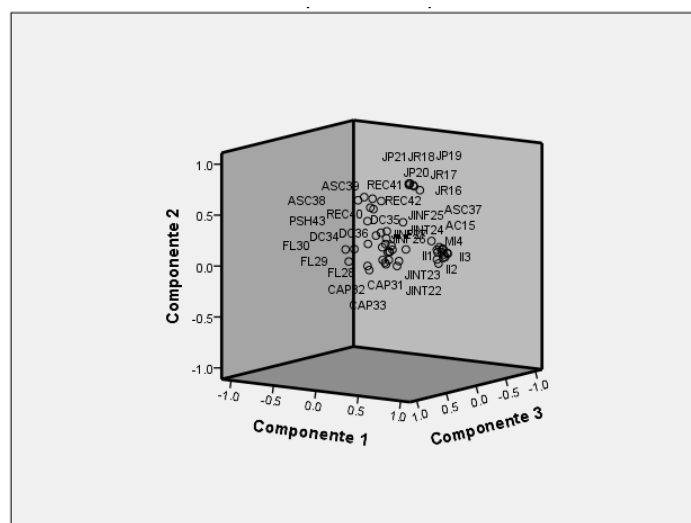
Método de extracción: análisis de componentes principales.

Fuente: elaboración propia.

En el gráfico de componente en espacio rotado se puede identificar los grupos de ítems más fuertes, visualizando tres grandes grupos; es decir cuatro componentes, ver gráfico 2.

Gráfico 2

Componente en espacio rotado del ISE



Fuente: Elaboración propia con base en la investigación

A partir de los datos anteriores se puede establecer que existe correlación entre las variables observadas y por lo tanto el ISE tiene fiabilidad.

DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos confirman que el Inventario de Salario Emocional (ISE) presenta adecuados niveles de validez y confiabilidad, lo que lo posiciona como una herramienta pertinente para evaluar el constructo de salario emocional en docentes universitarios. El elevado valor del KMO (.940) y la significancia de la prueba de Bartlett coinciden con criterios psicométricos reportados en estudios previos para la validación de instrumentos similares (Campo & Oviedo, 2008), lo que respalda la solidez metodológica del presente trabajo.

En cuanto a la consistencia interna, los coeficientes alfa de Cronbach entre 0.872 y .974 son superiores a los valores mínimos recomendados en la literatura ($\geq .70$), lo que indica una alta confiabilidad. El hecho de que las dimensiones con mayor correlación fueran liderazgo y justicia organizacional resalta la importancia de estas variables en la motivación docente. Estos hallazgos coinciden con investigaciones que destacan el papel del liderazgo transformacional en la generación de emociones positivas, compromiso organizacional y desempeño superior (Soto-Trujillo, 2019), así como con estudios que relacionan la percepción de justicia organizacional con mayor satisfacción laboral y menor rotación (Condezo & Sánchez, 2019).

La identificación empírica del constructo de SE aporta evidencia en un ámbito poco explorado en México, particularmente en el sector educativo. Si bien existen antecedentes en países de América Latina y Europa (Urien et al., 2019; Quintero & Betancur, 2018), la presente investigación constituye una de las primeras aproximaciones con rigor psicométrico aplicadas a docentes universitarios en el occidente del país. En este sentido, los resultados refuerzan la pertinencia de implementar estrategias de gestión basadas en salario emocional como complemento a la retribución económica, en concordancia con lo planteado por Huete (26 Huete, 2003) y Gay Puyal (Gay, 2006).

No obstante, se deben reconocer algunas limitaciones. En primer lugar, la naturaleza transversal del estudio no permite establecer relaciones causales entre salario emocional y variables asociadas como satisfacción o productividad docente. En segundo lugar, la dimensión de crecimiento personal requiere ajustes para incrementar su consistencia interna.

A pesar de estas limitaciones, el ISE se presenta como un instrumento robusto y con potencial de aplicación práctica en la gestión de recursos humanos universitarios. Su utilización puede facilitar diagnósticos organizacionales más precisos y orientar la creación de políticas de motivación y bienestar laboral, impactando directamente en la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje.

La presente investigación logró con éxito su objetivo principal al diseñar y validar un instrumento fiable y válido para la medición del SE en docentes universitarios. La evidencia empírica confirma la existencia de este constructo como una variable medible y relevante en el ámbito de la salud ocupacional. Los hallazgos de este estudio amplían y enriquecen la literatura existente, proporcionando una herramienta metodológica sólida para futuros diagnósticos y la toma de decisiones estratégicas.

CONCLUSIÓN

Esta investigación abordó la necesidad de medir la motivación del personal a través de estrategias no monetarias, centrándose en el diseño y la validación de un instrumento para evaluar el salario emocional en una población docente mexicana.

Este trabajo representa una contribución original al campo de la salud ocupacional al proponer un constructo de Salario Emocional y aplicar metodologías rigurosas como el Análisis Factorial Exploratorio y el Confirmatorio para el desarrollo de una herramienta de medición. El estudio sienta las bases para futuros debates y nuevas líneas de investigación sobre la motivación laboral y las variables latentes en el contexto organizacional.

El proceso de diseño y validación del ISE demostró ser una tarea compleja que requiere un enfoque colaborativo y multidisciplinario. Se confirma que la robustez de un instrumento depende de la correcta aplicación de un conjunto integral de técnicas y etapas de validación, incluyendo la validez de constructo, contenido y criterio. El ISE demostró poseer una sólida validez de constructo, respaldada por la Teoría de la Motivación de Herzberg y un exhaustivo análisis de la literatura, lo que confirma su capacidad para medir empíricamente el constructo socioafectivo del salario emocional en profesores universitarios.

Los resultados del análisis psicométrico confirmaron que el ISE es un instrumento fiable y válido para medir la percepción del salario emocional en el personal docente universitario. La evidencia empírica mostró que el cuestionario mide de forma consistente el constructo al que se refiere. Los factores latentes subyacentes presentan una bondad de ajuste adecuada, con correlaciones favorables que demuestran la coherencia interna de los indicadores.

Respecto a las dimensiones específicas, las subescalas de Liderazgo y Justicia Organizacional mostraron la mayor correlación interna, indicando que son factores fuertemente interconectados en la percepción del salario emocional. Aunque la dimensión de Crecimiento Personal presentó una correlación media, las demás dimensiones (Relaciones Interpersonales, Administración de la Empresa, Avance de Carrera, Recompensas y Fluir en el Trabajo) mostraron correlaciones internas altas y consistentes (entre 0.855 y 0.894).

El ISE se presenta como una herramienta diagnóstica valiosa para las instituciones que deseen medir el nivel de motivación y fidelización de su personal. Los resultados de su aplicación pueden ser

utilizados para el diseño de planes de mejora estratégicos, con el objetivo de retener talento y optimizar el desempeño del profesorado.

REFERENCIAS

Aveiga, Y. A. (2025). Influencia de la motivación docente en el aprendizaje de los estudiantes universitarios. *LATAM: Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 6(2), 336-344. <https://doi.org/10.56712/latam.v6i2.3629>

Bonilla, R. (2018). Instrumentos para evaluar el salario emocional en el ámbito educativo. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 50(2), 112-125.

Campo-Arias, A., & Oviedo, H. C. (2008). Propiedades psicométricas de una escala: la consistencia interna. *Revista de Salud Pública (Bogotá)*, 10(5), 831-839. <https://doi.org/10.1590/S0124-00642008000500015>

Candelo, V. D., Restrepo, C. F., & Cifuentes, J. M. (2021). El salario emocional en la era de la felicidad laboral. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (90), 1-22.

Carvajal, A., Centeno, C., Watson, R., Martínez, M., & Sanz, A. (2011). How is an instrument validated? A literature review. *Medwave*, 11(4). <https://doi.org/10.5867/medwave.2011.11.4.4098>

Cedeño Fonseca, M. M., Guevara Quesada, R. A., & Obando Campos, J. A. (2024). Influencia del salario emocional sobre la felicidad en el trabajo y la intención de rotación en los colaboradores del sector educativo costarricense, durante los periodos 2023-2024. Universidad Nacional, Costa Rica. <https://repositorio.una.ac.cr/items/3390ec58-694c-42f6-9a1b-b45d-2653949435be/>

Condezo, R., & Sánchez, P. (2019). Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en universidades. *Revista Educación y Desarrollo*, 53(2), 25-32.

Csikszentmihalyi, M. (1990). *Flow: The Psychology of Optimal Experience*. Harper & Row.

Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist*, 56(3), 218–226. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.3.218>

Fredrickson, B. L. (2015). *Amor 2.0: Una nueva mirada a la emoción que determina lo que sentimos, pensamos, hacemos y somos*. Editorial Océano de México

Fredrickson, B. L., & Joiner, T. (2018). Reflections on positive emotions and upward spirals. *Perspectives on Psychological Science*, 13(2), 194–199.

Gonzales Macedo, V. L., Flores Lozano, M. F., & Diaz Saurin, F. J. (2022). Examinando el efecto del liderazgo de servicio en la felicidad laboral: el papel moderador del salario emocional [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana Unión]. Repositorio de la Universidad Peruana Unión. <https://repositorio.upeu.edu.pe/items/5681047c-9247-4f7a-8e05-075ea1f33f5f>

Gay Puyal, F. (2006). *Salario emocional*. Gestión 2000.

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation to Work* (2nd ed.). John Wiley & Sons

Huete Gómez, L. M. (2003). *Servicios & beneficios: La fidelización de clientes y empleados* [Edición: Ediciones Deusto]. ISBN: 978-84-234-2112-1.

Morin, E. (1999). *Los siete saberes necesarios para la educación del futuro*. UNESCO. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000117740_sp

Lluch M. Evaluación de la fiabilidad de los cuestionarios. *Aten Primaria*. 1999;23(8):500-Soto-Trujillo, L. (2019). El crecimiento personal en el ámbito laboral: retos y oportunidades. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 35(1), 45-52.

Olaskoaga-Larrauri, J., Mijangos-Del-Campo, J. J., González-Laskibar, X., & Onaindia-Gerrikabeitia, E. (2022). Different preferences or opposite directions? Reforms and job satisfaction at public and private universities in Spain. *Administrative Sciences*, 12(3), 82. <https://doi.org/10.3390/admsci12030082>

Ramírez-Mendoza, O., Ascencio-Baca, G., & Armendáriz-Núñez, E. (2024). Incertidumbre laboral en la promoción y reconocimiento del magisterio mexicano. *IE Revista de Investigación Educativa de la REDIECH*, 15, 1-23. https://doi.org/10.33010/ie_rie_rediech.v15i0.2183

Rodríguez, B. (2018). *Hacia la empresa íntegra: Por qué muchas empresas son como son* [E-book]. Bubok Publishing. <https://ebookcentral.proquest.co>

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational Behavior* (19th ed.). Pearson.

Sáenz, H. (2016). *Salario emocional*. ESIC Editorial. ISBN 9788416462888

Rubio, S. M., Beltrán, C. A., Baltazar, R. G., & Sánchez, R. V. G. (2020). El concepto de salario emocional. *Revista Científica Retos de la Ciencia*, 4(8), 15–24. Recuperado de <https://retosdelacienciaec.com/Revistas/index.php/retos/article/view/306>

Santos, B. de Sousa. (2012). La universidad en el siglo XXI: Para una reforma democrática y emancipadora de la universidad. En R. Ramírez Gallegos (Coord.), *Transformar la universidad para transformar la sociedad* (pp. 139-194). UNAM.

Secretaría de Salud. (1987). Reglamento de la Ley General de Salud en Materia de Investigación para la Salud [Decreto por el que se expide]. *Diario Oficial de la Federación*, 06 de enero. Última reforma publicada DOF 02 de abril de 2014. https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/regley/Reg_LGS_MIS.pdf

Urien, B., Diez, J. L., & Osca, A. (2019). Justicia organizacional y satisfacción en trabajadores sociales. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 35(2), 89-96.

Quintero, L. F., & Betancur, J. D. (2018). Validación de un instrumento para medir salario emocional. *Revista Colombiana de Psicología*, 27(1), 33-45.

Valencia-Vives, C. P., Solano-Rivas, L. R., & Mestra-Pérez, C. L. (2022). El salario emocional como factor de motivación en el personal docente universitario. *Revista de Ciencias Sociales*, 28(1), 1–15.

Valentín, A., Mateos, P. M., González-Tablas, M. M., & López, E. (2022). Effects of teacher enthusiasm and type of text on the motivation and achievement of schoolchildren. *Frontiers in Psychology*, 13, 842521. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.842521>

Xue, M. (2024). How teachers' enthusiasm influences Chinese students' school belonging: The mediation role of teaching practices. *International Journal of Educational Research*, 124, 102310. <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2023.102310>

Todo el contenido de LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades, publicados en este sitio está disponibles bajo Licencia [Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) .