

## Construcción del Barómetro de Salario Emocional para pequeñas y medianas empresas: estructura y validez psicométrica

### *Construction of the Emotional Salary Barometer for small and medium-sized companies: structure and psychometric validity*

Daniel Verenzuela-Barroeta<sup>1</sup> y Mariela Araque-Manrique<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Doctor en gerencia, investigador del Grupo de Investigación en Estudios Culturales y Organizacionales, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Universidad de Carabobo, Valencia-Venezuela, e-mail: [daverenzuela@uc.edu.ve](mailto:daverenzuela@uc.edu.ve), ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5916-6986>

<sup>2</sup>Doctorando en Salud Pública, investigadora del Grupo de Investigación en Ciencias Sociales, profesora de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Universidad de Carabobo, Aragua-Venezuela, e-mail: [maraque1@uc.edu.ve](mailto:maraque1@uc.edu.ve), ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9717-743X>

<https://doi.org/10.46589/riASF.vi41.640>

**Recibido:** 29 de enero de 2024.

**Aceptado:** 30 de abril de 2024.

**Publicado:** 19 de junio 2024.

#### CÓMO CITAR

Verenzuela-Barroeta, D., & Araque-Manrique, M. (2024). Construcción del Barómetro de Salario Emocional para pequeñas y medianas empresas: estructura y validez psicométrica. *Revista De Investigación Académica Sin Frontera: Facultad Interdisciplinaria De Ciencias Económicas Administrativas - Departamento De Ciencias Económico Administrativas-Campus Navojoa*, (41), 1-34. <https://doi.org/10.46589/riASF.vi41.640>

#### Resumen

El objetivo de este estudio es construir, estructurar y validar psicométricamente el Barómetro de Salario Emocional para Pymes (BASE-PYMES) basado en un modelo teórico de dos factores (causales y consecuentes) y una serie de dimensiones y subdimensiones que contienen una batería

de reactivos que se miden en dos tipos de escalas (Likert y diferencial semántico), ambas puntuadas de 1 a 7. La validez de contenido, medida con V de Aiken, confirma el 92,05% de acuerdo entre jueces respecto de los criterios claridad, objetividad y coherencia. El pilotaje arroja adecuados niveles de consistencia interna con valores  $\alpha$  entre 0,81 y 0,93 y correlación *ítem test* corregida entre 0,47 y 0,84. Se aplicó a 385 colaboradores de pymes, cuyas respuestas permitieron realizar análisis discriminante mediante la prueba t-student (t) y análisis factorial exploratorio (AFE) (extracción de componentes principales y rotación varimax). La prueba t revela que existen diferencias significativas entre las puntuaciones del Grupo A (directivos) y el Grupo B (operativos); mientras que la adecuación del tamaño muestral sugiere la pertinencia del AFE (KMO=0,91, esfericidad de Bartlett significativa y matriz de correlación anti-imagen con valores entre 0,85 y 0,96). Las comunalidades fluctúan entre 0,62 y 0,85, emergiendo una estructura que confirma parcialmente el modelo propuesto que explica el 69,57% de la varianza. El BASE- PYMES se compone de 45 reactivos, distribuidos en 6 dimensiones y 10 subdimensiones, representando un aporte teórico, metodológico y práctico que contribuye con la mitigación de la escasa difusión del constructo y propone un instrumento para diagnosticar las valoraciones perceptuales respecto de las condiciones ambientales y laborales de las relaciones de trabajo, el estado psicosocial y el bienestar emocional de los colaboradores.

**Palabras clave:** Salario emocional, instrumento, validez psicométrica, pymes, Chile.

### Abstract

The objective of this study is to construct, structure and psychometrically validate the Emotional Salary Barometer for SMEs (BASE-SMEs) based on a theoretical model of two factors (causal and consequential) and a series of dimensions and subdimensions that contain a battery of items. which are measured in two types of scales (Likert and semantic differential), both scored from 1 to 7. Content validity, measured with Aiken's V, confirms 92.05% agreement between judges regarding the criteria clarity, objectivity, and coherence. The piloting yields adequate levels of internal



consistency with  $\alpha$  values between 0.81 and 0.93 and corrected test item correlation between 0.47 and 0.84. It was applied to 385 SME employees, whose responses allowed discriminant analysis to be carried out using the t-student test (t) and exploratory factor analysis (EFA) (extraction of principal components and varimax rotation). The t test reveals that there are significant differences between the scores of Group A (managers) and Group B (operatives); while the adequacy of the sample size suggests the relevance of the EFA (KMO=0.91, significant Bartlett sphericity and anti-image correlation matrix with values between 0.85 and 0.96). The communalities fluctuate between 0.62 and 0.85, emerging a structure that partially confirms the proposed model that explains 69.57% of the variance. The BASE-PYMES is made up of 45 items, distributed in 6 dimensions and 10 sub-dimensions, representing a theoretical, methodological, and practical contribution that contributes to mitigating the poor diffusion of the construct and proposes an instrument to diagnose perceptual assessments regarding the conditions environmental and labor relations, psychosocial state, and emotional well-being of employees.

**Keywords:** Emotional salary, instrument, psychometric validity, SMEs, Chile.

## Introducción

Tradicionalmente e independiente de la denominación y los métodos de cálculo que establecen las legislaciones nacionales, el salario se define como la remuneración, en moneda de curso legal, que un empleador se obliga a pagar a un trabajador como compensación por el trabajo ejecutado o por ejecutar, en el marco de un contrato previamente celebrado entre ambas partes (Organización Internacional del Trabajo, OIT, 1949).

Sin embargo, en la actualidad, la remuneración es una de las variables negativamente valorada por los colaboradores debido a la creciente pérdida de su poder adquisitivo, en tanto que las organizaciones empresariales se encuentran imposibilitadas financieramente para practicar ajustes salariales que se correspondan con el costo de la vida (Rubio-Ávila et al., 2020).

Ante esta realidad, el salario ha dejado de ser el único indicador de la competencia laboral; de hecho, muchos colaboradores se interesan en otros tipos de retribuciones de carácter no



económico que les proveen satisfacción, referidas en la literatura como beneficios emocionales (Rubio-Ávila et al., 2020; Howatt, 2011). Al postular a una vacante, las personas suelen prestar más atención a las oportunidades de desarrollo laboral, la compatibilidad del trabajo con su vida familiar y social (Rodríguez, 2020), a los planes de carrera, a los programas de formación y capacitación, y al sistema de reconocimientos, entre otros aspectos (Organización Internacional de Directivos de Capital Humano, ODCH, 2019).

Las diversas tesis al respecto, proponen atisbos proclives a mitigar la brecha entre el salario pecuniario y la motivación de los colaboradores, mediante la adopción de estrategias, en sintonía con los fines económicos y financieros de las organizaciones empresariales, que incentiven la productividad, la eficiencia, el sentido de pertenencia y, al mismo tiempo, generen satisfacción, a partir de la gestión de aspectos intrínsecos del trabajo, como la flexibilidad, las condiciones de trabajo, el ambiente laboral y la sincronía con la vida social (Espinoza y Toscano, 2020; Enríquez y López, 2020).

A tenor de lo anterior, el salario emocional (SE) se considera un elemento de salud y bienestar emocional para los colaboradores (Rodríguez, 2020), que procura superar las restricciones remunerativas mediante compensaciones no monetarias e intangibles (Salvador-Moreno et al., 2021). Para las empresas, se propende como herramienta para crear ventaja competitiva sostenible a partir de su talento humano, que impacta exitosamente en el direccionamiento estratégico y disminuye los índices de ausentismo y rotación (González, 2017); mientras que para la fuerza laboral, es el resultado de la interpretación directiva de las expectativas y necesidades inmersas en la cotidianidad de los colaboradores, que busca generar un equilibrio más armónico para una vida saludable, balanceada, productiva y significativa (Gómez, 2011).

Desafortunadamente, los resultados de diversos estudios del comportamiento organizacional en las pequeñas y medianas empresas (pymes), dan cuenta de contextos de trabajo deficientes, de ambientes laborales negativos y de una insolvente gestión del talento humano. A pesar de que las pymes, especialmente las geolocalizadas en la región latinoamericana, contribuyen con el desarrollo económico nacional, generan elevadas fuentes de empleo y ocupan una porción

importante del tejido empresarial (Chiquillo et al., 2023; Betterfly, 2022); también suelen caracterizarse por deficientes prácticas de gestión, estilos de liderazgos abusivos, relaciones con propensión al conflicto y escasa capacidad directiva para propiciar el aprendizaje organizacional (Solís y Burgos, 2023).

La retribución emocional de las pymes hacia sus colaboradores registra insolvencia en términos de su contribución con la calidad de vida, poniendo de manifiesto el desaprovechamiento de beneficios para el desempeño eficiente de los negocios (Rabbena y Perelli, 2023). En la mayoría de las pymes no se pagan más compensaciones que el salario económico convenido en los contratos de trabajo, por razones de reducida plantilla del talento humano, por insuficiencia financiera para emprender planes de beneficios laborales o, como se ha dicho antes, por escasa incapacidad directiva e invisibilización de las necesidades de los colaboradores (Torres y Gutiérrez, 2022).

En Perú, cerca del 16% de los colaboradores de pymes consideran cambiarse de empleo por ausencia de oportunidades de crecimiento (ODCH, 2019); mientras que, en México, Ecuador, Argentina, Chile, Colombia y Brasil, 54% reconoce sentir agotamiento laboral, 50% ha experimentado sobrecarga de trabajo, alrededor del 48% no se siente reconocido por su desempeño, 29% recibe trato injusto de su jefatura y poco más del 10% ha sufrido discriminación racial, por identidad de género, por edad o por creencias religiosas (Betterfly, 2022).

Bajo este escenario, es necesario superar la débil difusión conceptual del SE, la desestimación de sus beneficios prácticos, así como la ausencia de escalas para su medición en el contexto de las pymes (Rabenna y Perelli, 2023). Por tanto, el objetivo de esta investigación es construir, estructurar y validar psicométricamente la escala *ad hoc* denominada Barómetro de Salario Emocional para Pymes (BASE-PYMES), diseñada a partir de la interrelación de factores causales (FCA) considerados incentivos, beneficios, políticas y prácticas de gestión “pagadoras” de SE, y factores consecuentes (FCO) fundamentados en el bienestar emocional y estado psicosocial que experimentan los colaboradores con ocasión de la percepción de retribuciones

no económicas, que impactan en todos los ámbitos de su vida.

En conjunto, los FCA y los FCO dan cuenta del dominio del constructo, como partes de un todo para la evaluación de las valoraciones perceptuales que los colaboradores de las pymes atribuyen, de forma subjetiva, a situaciones de los diversos ámbitos de su vida generadas, mediadas, influenciadas o intervenidas por la relación laboral y sus condiciones. Después de esta introducción, se presenta la revisión de la literatura, estableciendo la definición del constructo, sus dimensiones constitutivas y el estado del arte. Seguidamente, se precisa el rigor metodológico; luego, se presentan los resultados. Finalmente, a modo de conclusiones, se exponen las principales contribuciones teórico-metodológicas y prácticas derivadas de la investigación.

## Marco teórico

### *Investigaciones e instrumentos de salario emocional*

El SE se ha relacionado con aspectos motivacionales intrínsecos, como el sentirse cómodo en el trabajo, el reconocimiento por el desempeño y las oportunidades para el crecimiento laboral (González, 2017). A partir de la definición de su concepto y del abordaje científico de diversos contextos organizacionales, han emergido aproximaciones que exponen sus atributos y beneficios para prevenir y/o mitigar la exposición a riesgos psicosociales (Cázares, 2020), como el estrés laboral (Gay, 2006), su contribución para elevar los niveles de rendimiento en el trabajo (Espinoza y Toscano, 2020; Ortega, 2020), así como su vinculación con otros constructos, como la flexibilidad laboral (Llano, 2014), que buscan proponer atisbos para combatir la sobrecarga de trabajo, el agotamiento laboral y la incompatibilidad del trabajo con la vida social de los colaboradores.

En algunos estudios, se han analizado las prácticas gerenciales que buscan fidelizar a los colaboradores (Enríquez y López, 2020), se han construido modelos explicativos y predictivos basados en aspectos gerenciales con enfoque motivacional, estratégico y generador de satisfacción,

proclives a crear ventajas competitivas (Pinheiro y Galan, 2023; Quintero y Betancur, 2018). En otros, se establecen relaciones de asociación entre variables del comportamiento organizacional, como la cultura corporativa y el ambiente de trabajo (Riquelme, 2023; Cordero-Guzmán et al., 2022), desde los postulados que, en conjunto, constituyen el fundamento teórico del SE.

Sin embargo, se ha hecho poco énfasis en la valoración de los juicios y las reacciones emocionales de los colaboradores producidas desde la propia experiencia en el contexto de trabajo y el grado en que esta es considerada satisfactoria, agradable y compatible con la vida social (Blanch et al., 2010). Tras la revisión de la literatura, se encontraron pocos instrumentos de medición del SE. Salvador-Moreno et al. (2021), proponen un instrumento dirigido a la evaluación del SE en colaboradores ecuatorianos ante la emergencia sanitaria por COVID-19, compuesto de tres dimensiones: ambiente, desarrollo profesional y flexibilidad, cada una con seis reactivos que se responden en una escala de tipo Likert de cinco puntos.

También se encontraron instrumentos que abordan dimensiones conexas al SE. Por caso, el Cuestionario de Bienestar Laboral General (qBLG) construido por Blanch et al. (2010) basado en dos dimensiones: a) bienestar psicosocial, que a su vez incluye las subescalas competencias (10 reactivos), afectos (10 reactivos) y expectativas (22 reactivos), y b) efectos colaterales, en la que se inscriben las subdimensiones somatización (5 ítems), desgaste (4 ítems) y alineación (4 ítems). La Escala de Clima Organizacional para Pequeñas y Medianas Empresas (ESCO-PYMES) de Verenzuela-Barroeta et al. (2023), basado en 11 dimensiones que auscultan la valoración perceptual de factores organizativos, grupales e individuales del ambiente de trabajo, caracterizando el estado de satisfacción, desarrollo personal y grado de implicación de los colaboradores.

Por ello, este estudio busca, por un lado, generar un aporte científico con fundamento en el corpus teórico para cubrir la ausencia de instrumentos para la medición del SE en el contexto de las pymes que, en Chile, representan cerca del 52% del tejido empresarial y generan el 65% de las plazas de trabajo (Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, 2017; Chiatchoua y Castañeda-

González, 2015); por otro, proponer una escala de medida que, desde las valoraciones subjetivas, permita la evaluación de situaciones de la vida de los colaboradores más allá del ambiente de trabajo y las relaciones laborales, que se generan con ocasión de su vínculo contractual con la organización empresarial y que impactan tanto en su estado emocional, como en los diversos ámbitos de su vida.

### ***Salario emocional***

Se ha determinado que el SE se relaciona fuerte y directamente con la satisfacción laboral (Solís y Burgos, 2023; Rodríguez y Roque, 2022), con la calidad de vida (Mediomundo, 2023), con el bienestar emocional y con la competitividad (Salvador-Moreno et al., 2021); los colaboradores más satisfechos son los más motivados y, en consecuencia, los más productivos (Espinoza y Toscano, 2020). De ahí que una adecuada gestión del talento humano con enfoque estratégico, basada en políticas proveedoras de SE, es capaz de retener y fidelizar al personal, construyendo condiciones internas favorables para un buen desempeño a partir de las habilidades y competencias de los colaboradores (Solís y Burgos, 2023; Rubio-Ávila et al., 2020; Enríquez y López, 2020).

La revisión de la literatura reseña que el primer aporte a la definición del constructo de SE aparece en 2003 con el trabajo del Luis María Huete, exponiéndolo como la capacidad de conseguir que los colaboradores se sientan bien pagados por su trabajo con algo más que la remuneración pecuniaria. En su obra *Servicios & Beneficios*, el autor propone un modelo de gestión empresarial basado en la creación de vínculos emocionales, a través de la incorporación de elementos que permitan la fidelización del trabajador y el crecimiento de la organización (Rubio, 2024).

El SE está comprendido por un conjunto de retribuciones destinadas a salvaguardar el bienestar emocional de los colaboradores, procurando condiciones de trabajo placenteras y entornos organizativos saludables. Su conceptualización invoca un amplio espectro de dimensiones y elementos intangibles destinados a satisfacer necesidades laborales, personales y familiares, para contribuir con una mejor calidad de vida y con el equilibrio entre el trabajo y la vida social de los

miembros de la organización.

De acuerdo con Mediomundo (2023), Poveda et al. (2017), Rocco (2009), Huete (2007) y Gay (2006), se define SE como cualquier forma de compensación, retribución o contraprestación de carácter no monetario, que las pymes entregan a sus colaboradores a cambio de su esfuerzo, compromiso con la organización y contribución con el logro de los objetivos, con el fin de proveerles satisfacción, compatibilidad del trabajo con su vida social y calidad de vida.

En esta investigación se define SE como el conjunto interrelacionado de beneficios remunerativos de carácter no económico, que las pymes pagan a sus colaboradores a través de elementos satisfactorios que producen bienestar emocional y compatibilizan el trabajo con la vida familiar y social.

Estos beneficios remunerativos no económicos, se estructuran en dimensiones que, en conjunto, dan cuenta del constructo, y a su vez, cada una, se orienta a evaluar diferentes factores provenientes y derivados del trabajo en sí, de las condiciones laborales, del medio ambiente laboral, del estado psicosocial del colaborador y de su vida social.

### ***Dimensiones del salario emocional***

Durante la revisión de la literatura, se aprecia que las dimensiones constitutivas del SE son multifactoriales; han dependido, esencialmente, de los fines que los investigadores han perseguido con sus estudios. El acuerdo generalizado de la comunidad científica converge en que el SE proviene de prácticas de gestión del talento humano que implican el pago inmaterial de compensaciones que las pymes realizan a sus colaboradores, mediante beneficios simbólicos, condiciones de trabajo y privilegios contractuales (FCA), que generan bienestar emocional y equilibrio familia-trabajo (FCO).

Con base en lo anterior, a continuación, se definen las dimensiones que, a los fines de esta investigación, representan el dominio del constructo de SE y, por tanto, el corpus teórico para el diseño del BASE-PYMES:

### ***Motivantes extrínsecos (MEX)***

Es la autoevaluación que indica la medida en que el colaborador se siente satisfecho con las retribuciones no económicas, las recompensas simbólicas, el sistema de reconocimientos, así como las percepciones sobre las oportunidades e idoneidad del desarrollo laboral determinadas por el ascenso, las capacitaciones y la formación. Por ello, se siente motivado a fortalecer sus competencias cognitivas mediante el aprendizaje de nuevos conocimientos que fortalezcan sus habilidades para enfrentar nuevos desafíos laborales (Chiquillo et al., 2023; Larios et al., 2018; Silvestre, 2017; Patlán y Flores, 2013; Méndez, 2005).

### ***Flexibilidad laboral (FLE)***

Es la autoevaluación que indica la medida en que el colaborador percibe flexibilidad en la regulación de las condiciones de trabajo y la relación laboral (Parelló, 2006), en lo relativo al tiempo de la jornada, concediendo la facultad de autoadministrar el ingreso y la salida siempre que cumpla con la carga de trabajo y horaria pactada para un período determinado, licencias en horas mensuales para ausentarse del puesto de trabajo con el fin de realizar diligencias personales o para cursar estudios conducentes o no a grados académicos y complemento de la jornada laboral con modalidad de teletrabajo (Solís y Burgos, 2023; Quintero y Betancur, 2018; González, 2017).

### ***Trabajo seguro y saludable (TSS)***

Es la autoevaluación que indica la medida en que el colaborador considera que las condiciones organizativas, arquitectónicas e instrumentales son idóneas y agradables para el desarrollo del trabajo (González, 2017). Respecto de las condiciones organizativas, se valora la adecuada asignación de la carga laboral, la suficiencia del tiempo de la jornada de trabajo para cumplir, eficientemente, con las tareas, la comunicación y las relaciones interpersonales (Verenzuela-Barroeta et al., 2023; Silvestre, 2017; Bustamante-Ubilla et al., 2016; Patlán y Flores, 2013; Méndez, 2005). Sobre las condiciones arquitectónicas e instrumentales, se evalúa la idoneidad del

diseño espacial, las condiciones para el trabajo seguro, así como el adecuado equipamiento para gestionar las funciones de trabajo (Chiquillo et al., 2023; Silvestre, 2017).

### ***Equilibrio trabajo-vida social (ETV)***

Es la autoevaluación que indica la medida en que el colaborador interpreta que las exigencias de trabajo no interfieren ni entran en conflicto con los roles familiares y sociales que ejerce en su cotidianidad, para destinar tiempo de calidad a su familia, ocupar los días de descanso laboral para conectarse con su entorno social, desarrollar actividades recreativas y de esparcimiento con familiares y amigos. También valora la disposición de la empresa para apoyar en situaciones de contingencia, como enfermedad de algún miembro de la familia, atención extra a los hijos por causas fortuitas (Granados, 2011; Figueroa y Moyano, 2008), la medida en que el trabajo enriquece la vida social. La armonización de las presiones del trabajo y las demandas de la vida social, producen calidad de vida laboral. (Castro et al., 2018).

### ***Bienestar emocional (BEM)***

Es la autoevaluación que indica la medida en que el colaborador se siente satisfecho con la vida que tiene, según sus valores y metas. El estado de bienestar le provee felicidad y alegría, le hace sentir buen humor e interés por lo que está a su alrededor, le permite enfrentar, con éxito, la exposición al estrés y otras condiciones adversas (componente afectivo- emocional positivo) (Calleja y Mason, 2020; Gummà y Castilla, 2019; Diener y Biswas-Diener, 2008), por lo que posee la capacidad de desarrollar actividades con las que se siente pleno, entusiasta y comprometido, poniendo en vigor sus habilidades para continuar aprendiendo, desarrollarse y establecer relaciones saludables (componente cognitivo-valorativo) (Eidman et al., 2021; Cuadra y Florenzano, 2003).

## Metodología

### *Tipo y diseño de investigación*

El enfoque de esta investigación es de carácter cuantitativo, con alcance exploratorio basado en la construcción del BASE-PYMES como contribución al progreso científico en el entendido de la ausencia de instrumentos para evaluar el SE y explicativo, para dar cuenta, con base en la evidencia empírica, de la relación del SE con el bienestar emocional, el equilibrio trabajo-vida social, las condiciones de trabajo, la flexibilidad laboral, los beneficios, las recompensas y el desarrollo laboral (Hernández et al., 2010).

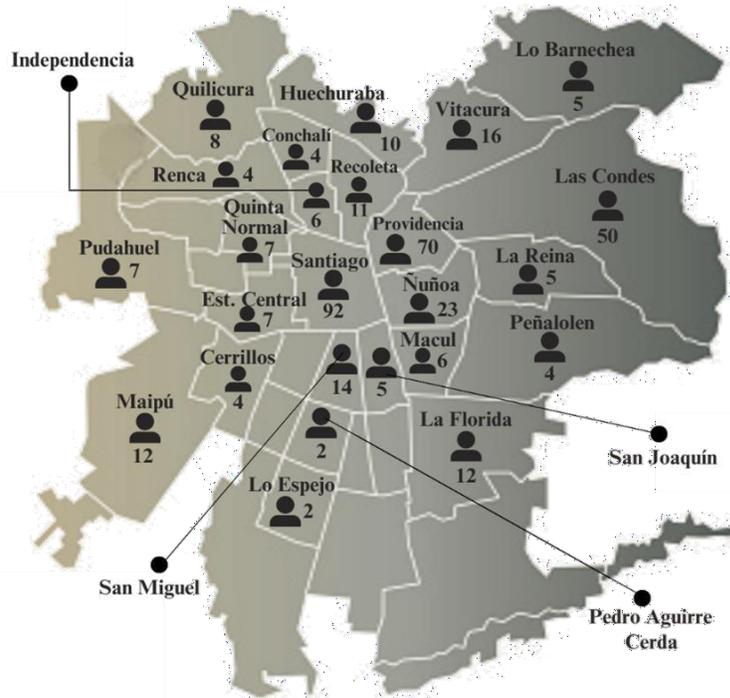
### *Población, muestreo y muestra*

Para la estimación de la población objetivo, se cursa el siguiente procedimiento: a) a partir de la base de datos denominada Estadísticas de Empresas por Tramo según Ventas, Región y Comuna (Servicio de Impuestos Internos, SII, 2015), se determina que el número de colaboradores de pymes ubicadas en la Región Metropolitana de Santiago es 1.569.209, y b) se excluyen 272.192 colaboradores de pymes de comunas periféricas y de aquellas que implican dificultades logísticas para su abordaje. De esta forma, se tiene  $N=1.362.017$  colaboradores. El tamaño muestral, a un nivel de confianza del 95% con margen de error de  $\pm 5\%$ , resulta  $n=385$ .

Respecto de las técnicas de muestreo, se utilizó, primero, el muestreo probabilístico de tipo estratificado proporcional resultante de  $\frac{n}{N} \cdot 100\% = 0,028\%$ , aplicado sobre las 25 comunas previamente seleccionadas para determinar el número de colaboradores por comuna (Ver Figura 1) (Hernández et al., 2010). Segundo, se recurrió a un muestreo no probabilístico de tipo intencional (Reales et al., 2022) con base en los siguientes criterios de inclusión fijados por el investigador: a) ser colaborador de una pequeña empresa (fuerza de trabajo desde 1 a 49 colaboradores), o b) ser colaborador de una mediana empresa (fuerza de trabajo desde 50 a 199 colaboradores).

**Figura 1**

*Distribución muestral por comuna de la Región Metropolitana de Santiago - Chile.*



Fuente: Elaboración propia.

### ***Procedimiento***

#### ***Fase 1: Diseño del BASE-PYMES inicial***

A partir de la definición del constructo de SE y sus dimensiones constitutivas declarado en el marco teórico, se diseña el BASE-PYMES inicial con una batería de 66 reactivos, redactados según los criterios de representatividad y relevancia (Camarero, 2004). Los FCA (27 reactivos) corresponden a retribuciones y beneficios no económicos (Rubio-Ávila et al., 2020; Howatt, 2011), así como a condiciones laborales y contractuales (Espinoza y Toscano, 2020) que, en conjunto, proveen satisfacción, generan motivación e incentivan la productividad, la competitividad y la eficiencia

(Enríquez y López, 2020). Los FCA se componen de las dimensiones: a) Motivantes extrínsecos (MEX), que a su vez se subdivide en dos escalas “Recompensas e incentivos” (REI) (6 reactivos) y “Desarrollo laboral” (DEL) (6 reactivos), b) Flexibilidad laboral (FLE), compuesta por los subniveles “Regulación del trabajo” (RET) (3 reactivos) y “Relación de trabajo” (REL) (3 reactivos), y c) Trabajo seguro y saludable (TSS), compuesta por las subdimensiones “Condiciones organizativas” (ORG) (5 reactivos) y “Condiciones arquitectónicas e instrumentales” (ARI) (4 reactivos).

Los FCO (39 reactivos) constituyen un conjunto de respuestas traducidas en hechos y estados que dan cuenta de la salud y bienestar emocional de los colaboradores (Rodríguez, 2020), producto de la compatibilización del trabajo con su vida familiar y social (Blanch et al., 2010), así como los vínculos emocionales que establece con su entorno (Eidman et al., 2021; Cuadra y Florenzano, 2003). Los FCO se componen de las dimensiones: a) Equilibrio trabajo – vida social (ETV), que a su vez se divide en las subescalas “Vida familiar y social” (VIS) (6 reactivos) y “Vínculos y control” (VIC) (4 reactivos), y b) Bienestar emocional (BEM), dividida en los subniveles “Satisfacción en general” (SAG) (7 reactivos), “Afectos y emociones” (AEM) (9 reactivos), “Aprendizaje experiencial” (APE) (7 reactivos) y “Relación con el entorno” (REN) (6 reactivos).

Para cubrir el criterio de representatividad de los *ítems*, se atendió el principio psicométrico de representatividad teórica, asegurando que las dimensiones e indicadores de la BASE-PYMES dan cuenta del todo complejo relacionado con el constructo de SE (Blanch et al., 2010). Los reactivos de las dimensiones MEX, FLE, TSS y ETV se redactaron en forma proposicional afirmativa, con alternativas de respuesta en escala de frecuencia de tipo Likert de siete puntos (Desde 1=Nunca hasta 7=Siempre). Los *ítems* de la escala BEM se redactaron siguiendo un formato semántico diferencial con pares de términos opuestos, aludiendo emociones, sentimientos y cogniciones.

Al comienzo de cada escala se enuncia un encabezado que remite, explícitamente, a la situación que se busca evaluar particularmente.

### ***Fase 2: Validación del contenido del BASE-PYMES***

Para obtener evidencias de que los reactivos del BASE-PYMES inicial miden el constructo SE, se conformó un panel de expertos integrado por ocho jueces, encargados de dictaminar la relevancia (dominio de la definición) y la representatividad de los *ítems* (habilidad del dominio de la definición) (Meneses, 2013), mediante la evaluación de tres criterios: a) claridad, b) objetividad y c) coherencia. Las calificaciones varían entre 1=Deficiente y 5= Excelente. La validez de contenido se estimó con el coeficiente V de Aiken (V) aplicando el método *score* con intervalos de confianza (IC) al 99%, límite inferior (L) ( $L \geq 0,700$  mínimo aceptable) y límite superior (U) (Aiken, 1980), considerándose satisfactoria si el grado de concordancia entre jueces es de, por lo menos, 80% (Urrutia et al., 2014).

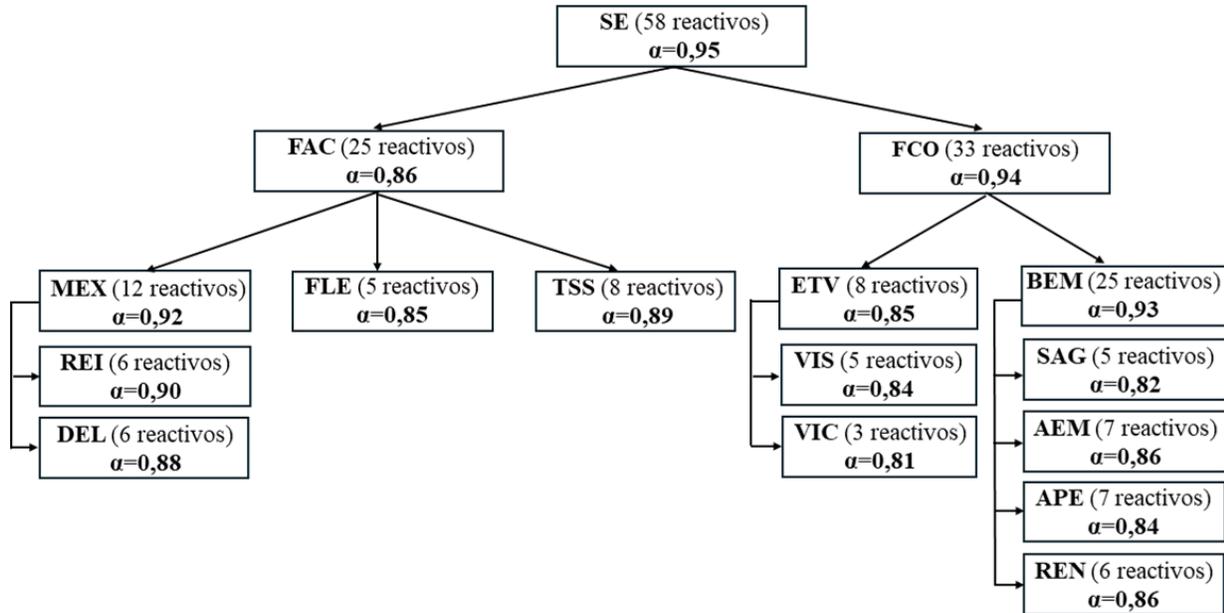
Como resultado, se eliminaron ocho reactivos por presentar  $L < 0,700$ . El resto de los *ítems* arroja valores V que fluctúan, en promedio, entre 0,84 y 1,00 con L entre 0,78 y 0,98 y U entre 0,89 y 1,00. La proporción de acuerdo entre jueces fue de 93,13% respecto de la claridad, 91,71% en coherencia, 91,29% en objetividad y 92,05% en la escala general (EG). Luego, habiendo considerado las recomendaciones del panel de expertos, relativas a aspectos lingüísticos y semánticos, así como indicaciones sobre la representatividad teórica de las dimensiones se suprimen los subniveles RET y REL, así como las escalas ORG y ARI de las dimensiones FLE y TSS, respectivamente.

### ***Fase 3: Pilotaje y evidencias de confiabilidad del BASE-PYMES***

La batería del BASE-PYMES se conformó con 58 reactivos distribuidos en cinco dimensiones y ocho subdimensiones. Esta versión se aplicó a una muestra piloto de 43 colaboradores de pymes, con el objetivo de determinar la fiabilidad mediante el alfa de Cronbach ( $\alpha$ ). Este procedimiento permitió estimar la adecuada homogeneidad y el grado en que los ítems miden el constructo de SE (Campo-Arias y Oviedo, 2008), siempre que  $\alpha \geq 0,80$  (Quero, 2010) y la correlación ítem-test corregido (ITC) sea  $ITC > 0,40$  (Gliem & Gliem, 2003) (Ver Figura 2):

**Figura 2**

*Modelo teórico de Salario Emocional y estimación de la fiabilidad del BASE-PYMES.*



Fuente: Elaboración propia.

La estimación del coeficiente  $\alpha$  fue satisfactorio tanto para las dimensiones y subdimensiones como para la EG. Del mismo modo, las correlaciones ITC arrojaron valores adecuados que fluctúan entre 0,47 y 0,84.

#### ***Fase 4: Aplicación del BASE-PYMES***

El BASE-PYMES, por su atributo autoadministrable, se cargó en la plataforma *Google Forms* para facilitar su aplicación a la muestra; los participantes recibieron invitación mediante correo electrónico, proporcionándoles las instrucciones e indicando el enlace correspondiente. No se estableció límite de tiempo para responder el instrumento, se configuró para asegurar que no quedaran preguntas en blanco y se restringió la posibilidad de que un mismo participante pudiese responder más de una vez.

### *Análisis de los datos*

Con procedimientos de estadística descriptiva, se detallan los estadísticos de resumen socioeconómico de la muestra y se analiza si los datos se aproximan a una distribución normal siempre que los coeficientes de asimetría (As) y curtosis (K) están dentro del rango  $\pm 1,50$  (Forero et al., 2009). Luego, para obtener evidencia del poder discriminante de los reactivos, se obtuvieron dos grupos: a) Grupo A conformado por los colaboradores que desempeñan cargos directivos, y b) Grupo B compuesto por los colaboradores con cargo de analista, asistentes y auxiliares; con el fin de comparar sus medias con la prueba t-student (*t*) para muestras independientes, eliminando los reactivos con resultado no significativo.

Luego, tras haber obtenido evidencias de la validez del contenido, se procede a evaluar la validez del constructo mediante el análisis factorial exploratorio (AFE) corrido en el software SPSS versión 26, con método de extracción de componentes principales y método de rotación ortogonal varimax, con el objetivo de constatar que la estructura de agrupación de los reactivos se corresponde con la propuesta teórica. Previo a ello, se constata la adecuación del tamaño muestral con el índice Kaiser- Mayer-Olkin (KMO) y la prueba de esfericidad de Bartlett ( $\rho$ ) con  $KMO \geq 0,80$  y  $\rho < 0,05$  (López- Aguado y Gutiérrez-Provecho, 2019; Lozano y Turbany, 2013).

Se examina la matriz de correlaciones anti-imagen, verificando que la medida de adecuación del muestreo (MSA) sea  $MSA > 0,50$  y las comunalidades ( $h^2$ ) sean  $h^2 \geq 0,50$  (Lloret-Segura et al., 2014). La estructura subyacente se constata con la extracción de los componentes con autovalores  $\geq 1,00$  que expliquen la mayor cantidad de varianza con la solución rotada (Montoya, 2007), siempre que las cargas factoriales sean  $\geq 0,50$  (Eyssautier, 2006).

### **Resultados**

Respecto de la identidad de género, el 54% muestral ( $n=207$ ) es masculino, 42% ( $n=163$ ) femenino y 4% ( $n=15$ ) se identifica con otras preferencias; la edad promedio es  $38,90 \pm 9,77$  años. Sobre el estado civil, se tiene que el 32% ( $n=124$ ) es soltero, 30% ( $n=117$ ) es casado, 25% ( $n=97$ ) es

conviviente civil, 10% (n=40) es divorciado y 2% (n=7) es viudo. El número promedio de hijos de los colaboradores es de  $1,76 \pm 1,28$ ; mientras que el nivel de escolaridad del 42% (n=162) es profesional, del 50% (n=194) es técnico y del 8% (n=29) es enseñanza media.

Sobre el tipo de puesto laboral, el 14% (n=52) es directivo, el 40% (n=155) es de mando medio y primera línea (jefe, supervisor, coordinador) y el 46% (n=178) es operativo (analista, asistente, auxiliar); la antigüedad laboral promedio es de  $4,68 \pm 3,06$  años. Respecto del tamaño de la empresa, se tiene que el 56% (n=216) de los colaboradores pertenece a una pequeña empresa y el 44% (n=169) a una mediana empresa. En cuanto a la actividad económica, el 35% (n=136) labora en una empresa manufacturera, el 33% (n=126) en una empresa de servicios y el 32% (n=123) en una empresa comercial.

Por otra parte, el coeficiente de As fluctúa entre -0,26 y 0,41 y el coeficiente K oscila entre -0,51 y -1,15, por lo que se considera que los datos siguen una distribución normal. Respecto de los valores de K, se observa que todos resultan  $<0$ , indicando apuntamiento platicúrtico; es decir, las puntuaciones se distribuyen a lo largo del rango. La media ( $\bar{X}$ ) del Grupo A oscila entre 3,58 y 4,18; mientras que la del Grupo B varía entre 3,20 y 4,18, lo cual, atendiendo los resultados de la prueba *t*, se interpretan como la existencia de diferencias estadísticamente significativas que demuestran que los reactivos poseen validez discriminante (Ver Tabla 1):

**Tabla 1**

*Estadísticos de normalidad y análisis discriminante de los reactivos.*

Reactivo	$\bar{X}$	D.E.	As	K	Grupo A		Grupo B		<i>t</i>	$\rho$
					$\bar{X}$	D.E.	$\bar{X}$	D.E.		
1	3,96	1,63	0,22	-0,82	4,12	1,59	3,62	1,53	2,04	0,04
2	3,87	1,57	0,22	-0,60	4,15	1,49	3,48	1,40	2,99	0,00
3	3,84	1,52	0,11	-0,77	3,98	1,45	3,54	1,40	1,98	0,05
4	3,82	1,74	0,14	-0,91	4,56	1,67	3,35	1,59	4,75	0,00
5	4,13	1,72	-0,04	-0,96	4,52	1,70	3,72	1,67	3,02	0,00
6	4,27	1,70	-0,05	-1,05	4,52	1,53	3,81	1,75	2,63	0,01
7	4,55	1,74	-0,26	-0,88	4,90	1,60	4,18	1,77	2,64	0,01
8	4,31	1,86	-0,10	-1,07	4,48	1,64	3,98	1,84	1,99	0,05



9	4,19	1,62	-0,12	-0,87	4,48	1,42	3,86	1,56	2,59	0,01
10	4,17	1,68	-0,08	-0,81	4,40	1,55	3,82	1,68	2,24	0,03
11	3,92	1,71	-0,06	-0,82	4,54	1,39	3,44	1,56	4,56	0,00
12	3,79	1,61	0,14	-0,70	4,08	1,48	3,48	1,54	2,49	0,01
13	3,56	1,78	0,22	-0,87	3,81	1,79	3,44	1,67	1,97	0,04
14	3,40	1,92	0,41	-0,90	3,75	1,91	3,25	1,83	1,91	0,05
15	3,63	1,70	0,34	-0,70	3,85	1,63	3,48	1,65	2,02	0,04
16	3,75	1,80	0,22	-0,88	4,40	1,85	3,20	1,53	4,76	0,00
17	3,56	1,65	0,22	-0,75	3,75	1,69	3,32	1,50	1,95	0,05
18	3,86	1,60	-0,01	-0,75	4,08	1,40	3,47	1,60	2,46	0,01
19	3,91	1,72	0,08	-0,91	4,21	1,66	3,52	1,64	2,65	0,01
20	4,27	1,72	-0,07	-0,84	4,19	1,90	4,07	1,66	1,94	0,05
21	4,38	1,78	-0,10	-0,93	4,98	1,90	3,79	1,68	4,35	0,00
22	4,36	1,68	0,00	-0,98	4,50	1,53	4,14	1,71	2,06	0,03
23	3,64	1,74	0,31	-0,76	3,77	1,83	3,43	1,66	2,23	0,04
24	3,55	1,76	0,22	-0,81	3,83	1,75	3,36	1,65	1,96	0,05
25	4,13	1,65	-0,00	-0,81	4,08	1,64	4,02	1,58	1,92	0,05
26	4,08	1,70	0,09	-0,93	4,27	1,61	3,94	1,66	1,98	0,05
27	4,25	1,74	-0,08	-0,98	4,58	1,74	3,93	1,65	2,47	0,01
28	4,03	1,67	0,10	-0,80	4,38	1,55	3,63	1,59	3,05	0,00
29	3,84	1,69	0,30	-0,75	4,15	1,59	3,50	1,66	2,52	0,01
30	3,87	1,68	0,08	-0,86	4,02	1,71	3,68	1,57	2,06	0,04
31	4,20	1,71	-0,05	-0,93	4,65	1,52	3,96	1,56	2,84	0,00
32	4,15	1,73	0,08	-1,06	4,54	1,47	3,74	1,75	2,97	0,00
33	4,22	1,68	-0,00	-1,00	4,92	1,48	3,74	1,53	4,95	0,00
34	3,70	1,62	0,08	-0,79	4,12	1,44	3,30	1,52	3,45	0,00
35	3,65	1,64	0,31	-0,51	3,96	1,58	3,38	1,46	2,48	0,01
36	3,79	1,59	-0,06	-0,66	4,02	1,24	3,55	1,62	1,97	0,05
37	3,65	1,74	0,40	-0,77	4,38	1,63	3,23	1,55	4,66	0,00
38	3,88	1,62	0,05	-0,67	4,44	1,46	3,56	1,53	3,67	0,00
39	3,98	1,69	0,16	-0,88	3,94	1,67	3,60	1,56	1,93	0,05
40	4,17	1,60	0,16	-0,84	4,54	1,82	3,85	1,46	2,51	0,01
41	3,86	1,62	0,25	-0,66	4,35	1,66	3,56	1,45	3,34	0,00
42	4,13	1,81	0,04	-1,03	4,06	1,84	3,83	1,66	1,94	0,05
43	4,17	1,74	0,07	-0,87	4,37	1,84	3,69	1,62	2,55	0,01



44	4,21	1,66	0,10	-0,94	4,00	1,56	3,91	1,60	1,97	0,04
45	4,09	1,66	0,05	-0,79	4,15	1,51	3,76	1,63	1,95	0,03
46	3,90	1,60	0,12	-0,75	4,48	1,38	3,50	1,58	4,05	0,00
47	3,95	1,61	0,03	-0,73	3,90	1,59	3,72	1,56	1,96	0,03
48	4,25	1,74	-0,01	-1,03	4,31	1,74	3,93	1,64	1,93	0,05
49	4,20	1,65	-0,06	-0,82	4,23	1,17	3,85	1,67	1,87	0,05
50	3,47	1,75	0,30	-0,94	3,58	1,71	3,28	1,63	2,00	0,05
51	4,26	1,88	0,01	-1,15	4,77	1,83	3,74	1,70	3,77	0,00
52	4,23	1,65	0,02	-1,00	4,65	1,38	3,84	1,61	3,30	0,00
53	4,04	1,66	0,12	-0,83	4,29	1,55	3,62	1,63	2,63	0,01
54	3,96	1,60	0,14	-0,73	4,63	1,53	3,43	1,42	5,28	0,00
55	3,85	1,67	0,14	-0,68	4,08	1,59	3,66	1,53	1,71	0,05
56	3,73	1,62	0,19	-0,71	4,04	1,75	3,38	1,40	2,83	0,01
57	4,01	1,68	0,15	-0,81	3,98	1,48	3,88	1,70	1,90	0,05
58	4,33	1,65	0,02	-0,84	4,87	1,61	3,83	1,58	4,14	0,00

Fuente: Elaboración propia.

La medida KMO es de 0,91 y la prueba  $\rho$  resulta significativa ( $X^2=21.013,42$ ;  $gl=1.653$ ;  $\rho=0,000$ ), los valores MSA son  $\geq 0,50$  (desde 0,85 hasta 0,96) indicando la adecuación del tamaño muestral para ejecutar el AFE. Los índices  $h^2$  resultan  $\geq 0,50$  (desde 0,62 hasta 0,81). El 69,57% de la varianza se explica a través de diez factores con autovalores  $\geq 1,00$ , la matriz de componentes rotados muestra 13 reactivos con cargas factoriales  $< ,500$  por lo que se eliminaron del BASE-PYMES. La estructura subyacente del BASE-PYMES propuesto se muestra en la Tabla 2:

**Tabla 2**

*Correlación anti-imagen, comunalidades, cargas factoriales y varianza explicada*

Reactivo	MSA	$h^2$	FCA				FCO					
			REI	TSS	DEL	FLE	ETV		BEM			
							VIC	VIS	SAG	APE	AEM	REN
F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7	F8	F9	F10			
1	0,87	0,70	0,74									
2	0,93	0,74	0,58									
3 (4)	0,90	0,71	0,58									

4 (3)	0,96	0,74	0,58		
5	0,91	0,67	0,57		
6	0,88	0,79	0,57		
7 (19)	0,92	0,75		0,68	
8 (21)	0,88	0,76		0,64	
9 (22)	0,91	0,79		0,64	
10 (23)	0,91	0,78		0,63	
11 (18)	0,90	0,73		0,63	
12 (24)	0,89	0,73		0,62	
13 (20)	0,93	0,69		0,58	
14 (25)	0,91	0,74		0,57	
15 (7)	0,94	0,78		0,72	
16 (8)	0,92	0,80		0,72	
17 (9)	0,92	0,78		0,69	
18 (10)	0,94	0,81		0,68	
19 (11)	0,89	0,79		0,53	
20 (12)	0,93	0,72		0,50	
21 (13)	0,87	0,78		0,79	
22 (14)	0,89	0,74		0,77	
23 (15)	0,89	0,76	0,55		
24 (16)	0,86	0,73	0,54		
25 (17)	0,93	0,73	0,54		
26 (31)	0,87	0,73		0,77	
27 (32)	0,88	0,70		0,65	
28 (33)	0,94	0,73		0,61	
29 (26)	0,94	0,76		0,68	
30 (27)	0,91	0,76		0,61	
31 (29)	0,90	0,77		0,59	
32 (30)	0,91	0,70		0,53	
33 (34)	0,92	0,74			0,61
34 (35)	0,93	0,78			0,60
35 (37)	0,93	0,73			0,54
36 (38)	0,93	0,78			0,53
37 (47)	0,90	0,75			0,67
38 (50)	0,87	0,73			0,59

39 (39)	0,85	0,72									0,70
40 (42)	0,94	0,62									0,56
41 (44)	0,91	0,71									0,56
42 (45)	0,91	0,69									0,53
43 (55)	0,92	0,72									0,66
44 (57)	0,94	0,68									0,52
45 (58)	0,92	0,64									0,51
<b>%VE**</b>	<b>10,23</b>	<b>9,98</b>	<b>8,82</b>	<b>6,82</b>	<b>6,56</b>	<b>5,94</b>	<b>5,89</b>	<b>5,53</b>	<b>4,99</b>	<b>4,83</b>	
<b>%VEA***</b>	<b>10,23</b>	<b>20,21</b>	<b>29,03</b>	<b>35,85</b>	<b>42,40</b>	<b>48,34</b>	<b>54,23</b>	<b>59,76</b>	<b>64,75</b>	<b>69,57</b>	

*Nota.* Contenido entre paréntesis corresponde a la numeración original del reactivo; \*% de varianza explicada; \*\*\*% de varianza acumulada.

Fuente: Elaboración propia.

Después de analizar los componentes resultantes de la solución rotada, se observa que la estructura del AFE confirma parcialmente el BASE-PYMES, sugiriendo realizar una serie de procedimientos dirigidos a renumerar la mayoría de los reactivos, reestructurar el orden de las subescalas de las dimensiones ETV y BEM y redefinir las subescalas REI y DEL como componentes separados dando lugar a la supresión de la dimensión MEX.

De esta forma, los FCA se componen de cuatro dimensiones (escalas), observados como F1, F2, F3 y F4 en la Tabla 2; REI con seis reactivos, TSS con cinco reactivos, DEL con seis reactivos y FLE con cinco reactivos; mientras que los FCO se estructuran en dos dimensiones y seis subescalas. La dimensión ETV se integra por los subniveles VIC con tres reactivos y VIS con cuatro reactivos, observados como F5 y F6 en la Tabla 2; la dimensión BEM se define por las subescalas SAG con cuatro reactivos, APE con dos reactivos, AEM con cuatro reactivos y REN con tres reactivos, observados en la Tabla 2 como F7, F8, F9 y F10, respectivamente.

La confiabilidad de la estructura del BASE-PYMES subyacente del AFE, resulta satisfactoria para las dimensiones, subdimensiones y la EG (Ver Tabla 3), con valores  $\alpha$  que oscilan entre 0,80 y 0,97; mientras que la ITC fluctúa entre 0,64 y 0,81:

**Tabla 3**

*Confiabilidad del BASE-PYMES.*

	$\alpha$	ITC
EG	0,97	*
FCA	0,95	*
REI	0,88	[0,65-0,73]
TSS	0,92	[0,68-0,78]
DEL	0,90	[0,65-0,81]
FLE	0,85	[0,64-0,71]
FCO	0,94	*
ETV	0,87	*
VIC	0,83	[0,66-0,71]
VIS	0,85	[0,64-0,77]
BEM	0,92	*
SAG	0,87	[0,64-0,76]
APE	0,80	[0,57-0,60]
AEM	0,81	[0,58-0,68]
REN	0,80	[0,64-0,66]

Fuente: Elaboración propia.

Los resultados obtenidos indican que la estructura del BASE-PYMES reproduce, parcialmente, el modelo teórico propuesto en esta investigación. Tras realizar las adecuaciones pertinentes para ajustar su bondad, se considera que el cuestionario es un instrumento revestido de propiedades psicométricas idóneas para la medición del SE en los colaboradores de las pymes privadas que desarrollan actividades de manufactura, comercio y servicios.

### Conclusiones

El BASE-PYMES (Ver Anexo 1) contiene seis escalas de tipo Likert y cuatro escalas de diferencial semántico, ambas de siete puntos, con condiciones satisfactorias de validez y confiabilidad. Además, el instrumento posee el atributo de relacionar y, a su vez, diferenciar los FCA considerados de naturaleza interna (organización empresarial), definidos por incentivos,

beneficios, políticas y prácticas gerenciales teorizados como “pagadores” de SE, y los FCO representados por respuestas emocionales y estados psicosociales experimentados por los colaboradores con ocasión de la percepción de retribuciones no económicas, que impactan en su vida social y familiar.

El BASE-PYMES se ha producido en el contexto de las pymes de la ciudad de Santiago-Chile, aplicado en el ámbito laboral de una representación muestral, conformada por colaboradores que desempeñan diversas funciones y ocupan cargos dentro de un rango de distribución jerárquica que comprende tres niveles (desde alta dirección hasta puestos operativos).

Desde la perspectiva teórica, la presente investigación se considera una contribución al estado del arte que supera la reducida difusión del constructo, ofreciendo una cosmovisión de las dimensiones y las interrelaciones que dan cuenta de la necesidad de prestar atención al SE como una variable del comportamiento organizacional, vinculada con el bienestar emocional de las personas, del equilibrio entre el trabajo y la vida personal, así como la influencia de las condiciones contractuales y laborales sobre el estado psicosocial.

Desde el punto de vista metodológico, el instrumento es una herramienta válida y fiable que constituye un aporte para mitigar la escasa producción científica de escalas destinadas a la medición del SE en el clúster empresarial que ocupa la mayor proporción del tejido de las naciones latinoamericanas. Desde el punto de vista práctico, el BASE-PYMES ha sido desarrollado para que permita el diagnóstico de las valoraciones perceptuales que los colaboradores atribuyen a las diversas metodologías, herramientas y prácticas de gestión que las pymes utilizan para “pagar” beneficios emocionales entendidos como SE.

Sin embargo, se estima conveniente aplicar el BASE-PYMES en otros grupos muestrales de Chile y la región latinoamericana, como atisbo para el aseguramiento de resultados libres de errores en mediciones diferentes, lo cual le atribuirá mayor legitimidad epistémica y metodológica. Para

ello, se recomienda ampliar el tamaño muestral, aplicar otros procedimientos con fines psicométricos y comparar muestras.

### Agradecimientos

Agradecemos la disposición de participar mostrada por los 385 colaboradores de pymes de la ciudad de Santiago, Chile. También agradecemos el conocimiento y la experiencia que nos compartieron los jueces del panel de expertos: de Venezuela, Dr. Adrián Salas, Dra. Dayana Querales y Dra. Ana Cordero de la Universidad de Carabobo; de Ecuador, Dra. María Zambrano de la Universidad Técnica de Manabí y Mag. Héctor López de la Universidad Internacional del Ecuador; de Colombia, Dr. Luis Quintero de la Universidad Católica Luis Amigó; de Perú, Dra. Néliida Rodríguez de Peña de la Universidad César Vallejo y de México, Dra. Sandra Rubio de la Universidad de Guadalajara.

### Referencias

- Aiken, L. (1980). *Content validity and reliability of single items or questionnaires. Educational and Psychological Measurement*, 40, 955-959. <https://doi.org/10.1177/001316448004000>
- Betterfly. (2022). *Reporte de Bienestar 2022: ¿Qué está pasando en el trabajo? Una mirada desde los colaboradores.* <https://recursos.betterfly.com/es/gracias-reporte-bienestar-laboral?submissionGuid=fb2e8c00-b931-49f4-8392-fd4b9c37fed8>
- Blanch, J., Sahagún, M., Cantera, L. y Cervantes, G. (2010). Cuestionario de bienestar laboral general: estructura y propiedades psicométricas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26(2), 157-170. <https://doi.org/10.5093/tr2010v26n2a7>
- Bustamante-Ubilla, M., Lapo-Maza, M. y Grandón-Avenidaño, M. (2016). Creación de un cuestionario de clima organizacional para hospitales de la alta complejidad, Chile. *Gerencia y Políticas de Salud*, 15(30), 126-141. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.rgyeps15-30.ccco>
- Calleja, N. y Mason, T. (2020). Escala de bienestar subjetivo (EBS-20 y EBS-8): construcción y validación. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación*, 55(2), 185-201. <https://doi.org/10.21865/RIDEP55.2.14>

- Camarero, L. (2004). Representatividad estadística versus social. El género en las primeras encuestas "FOESSA". *Metodología de Encuestas*, 6(1), 61-70.  
<http://casus.usal.es/pkp/index.php/MdE/article/viewFile/952/893>
- Campo-Arias, A. y Oviedo, H. (2008). Propiedades psicométricas de una escala: la consistencia interna. *Revista de Salud Pública*, 10(5), 831-839.  
<https://www.redalyc.org/pdf/422/42210515.pdf>
- Castro, P., Cruz, E., Hernández, J., Vargas, R., Luis, K., Gatica, L. y Tepal, I. (2018). Una perspectiva de la calidad de vida laboral. *Revista Iberoamericana de Ciencias*, 5 (6), 118-128. <http://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. *Revista Cambios y Permanencias*, 11(1), 602-624.  
<https://revistas.uis.edu.co/index.php/revistacyp/article/view/11075>
- Chiatchoua, C. y Castañeda-González, Y. (2015). Influencia de las MiPyMES en la generación de empleos en la región XI Texcoco, Estado de México (2000-2010). *Quivera*, 17(2), 55-71.  
<https://www.redalyc.org/pdf/401/40143424004.pdf>
- Chiquillo, J., Amaya, N. y Curiel, R. (2023). Liderazgo y clima laboral en pequeñas y medianas empresas. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28(103), 1295-1311.  
<https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.103.23>
- Cordero-Guzmán, D., Beltrán-Tenorio, N. y Bermeo-Pazmiño, V. (2022). Cultura organizacional y salario emocional. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27(7), 132-149.  
<https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.7.10>
- Cuadra, H., y Florenzano, R. (2003). El bienestar subjetivo: hacia una psicología positiva. *Revista de Psicología*, 12(1), 83-96. <https://doi.org/10.5354/0719-0581.2012.17380>
- Diener, E. & Biswas-Diener, R. (2008). *Happiness: unlocking the mysteries of psychological wealth*. Blackwell Publishing.
- Eidman, L., Bender, V., Arbizu, J., Lamboglia, A. y Correa, L. (2021). Bienestar emocional, psicológico y social en adultos argentinos en contexto de pandemia por covid-19. *Psychologia. Avances de la Disciplina*, 14(2), 69-80.  
<https://doi.org/10.21500/19002386.4851>

- Enríquez, S. y López, H. (2020). Análisis de las prácticas de salario emocional que fidelizan al personal, caso: empresa de servicio de la ciudad de Quito. *Aglala*, 11(2), 39-51. <https://revistas.curn.edu.co/index.php/aglala/article/view/1694>
- Espinoza, A. y Toscano, J. (2020). Salario emocional: una alternativa para la mejora del rendimiento laboral. *NovaRua*, 12(20), 72-89. <https://doi.org/10.20983/novarua.2020.20.5>
- Eyssautier de la Mora, M. (2006). *Metodología de la investigación: desarrollo de la inteligencia* (4ta. Ed.). Ciudad de México: Thomson.
- Figueroa, A. y Moyano, E. (2008). Factores laborales de equilibrio entre trabajo y familia: medios para mejorar la calidad de vida. *Universum*, 23(1), 116-133. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-23762008000100007>
- Forero, C., Maydeu-Olivares, A. & Gallardo-Pujol, D. (2009). *Factor analysis with ordinal indicators: a Monte Carlo study comparing DWLS and ULS estimation*. *Structural Equation Modeling*, 16(4), 625–641. <https://doi.org/10.1080/10705510903203573>
- Gay, 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>
- Gliem, J. & Gliem, R. (2003, octubre). *Calculating, interpreting, and reporting Cronbach's alpha reliability coefficient for Likert-Type Scales*. En *2003 Midwest Research to Practice Conference in Adult, Continuing, and Community Education, Ohio, Estados Unidos*. <https://scholarworks.iupui.edu/server/api/core/bitstreams/976cec6a-914f-4e49-84b2-f658d5b26ff9/content>
- Gómez, C. (abril, 2011). *El salario emocional*. Colegio de Estudios Superiores de Administración. <https://repository.cesa.edu.co/handle/10726/291>
- Granados, I. (2011). Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios. *Revista de Investigación en Psicología*, 14(2), 271-276. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8176385>
- Gummà, E. y Castilla, M. (2019). El bienestar emocional como predictor de calidad de vida en los *senior co-housing*. *Cuadernos de Trabajo Social*, 32(2), 365-379. <https://dx.doi.org/10.5209/cuts.59461>

- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2010). Metodología de la investigación. McGraw-Hill.
- Howatt, W. (2011). *Por qué el personal permanece y por qué se va: cómo atraer y retener empleados*. Panorama Editorial.
- Huete, L. (2007). Servicios & beneficios. Deusto.
- Larios, E., Mora, R., Vargas, A. y Calvo, S. (2018). Calidad de vida en las pymes de Brasil: un diagnóstico. *Hitos de Ciencias Económico Administrativas*, 24(70), 668-677. <https://doi.org/10.19136/hitos.a24n70.3226>
- Llano, P. (2014). La flexibilidad laboral y el salario emocional. *Aglala*, 5(1), 34-70. <https://doi.org/10.22519/22157360.700>
- Lloret-Segura, S., Ferreres-Traver, A., Hernández-Baeza, A. y Tomás-Marco, I. (2014). El análisis factorial exploratorio de los ítems; una guía práctica, revisada y actualizada. *Anales de Psicología*, 30(3), 1151-1169. <https://doi.org/10.6018/analesps.30.3.199361>
- López-Aguado, M. y Gutiérrez-Provecho, L. (2019). Cómo realizar e interpretar un análisis factorial exploratorio utilizando SPSS. *REIRE Revista d'Innovació I Recerca En Educació*, 12(2), 1-14. <https://doi.org/10.1344/reire2019.12.227057>
- Lozano, L. y Turbany, J. (2013). Aproximación histórica y conceptos básicos de la psicometría. En J. Meneses (Eds.). *Psicometría* (pp. 25-74). Editorial UOC.
- Mediomundo, C. (2022). Salario emocional como estrategia gerencial para la satisfacción laboral del talento humano en las organizaciones. *Gestión I+D*, 8(2), 161-189. [http://saber.ucv.ve/ojs/index.php/rev\\_GID/article/view/26632](http://saber.ucv.ve/ojs/index.php/rev_GID/article/view/26632)
- Méndez, C. (2005). Clima organizacional en Colombia. El IMCOC: un método de análisis para su intervención. Bogotá: Universidad del Rosario.
- Meneses, J. (2013). Aproximación histórica y conceptos básicos de la psicometría. En J. Meneses (Eds.). *Psicometría* (pp. 25-74). Editorial UOC.
- Ministerio de Economía, Fomento y Turismo (2017). *Informe de resultados: empresas en Chile. Cuarta encuesta longitudinal de empresas*. [Archivo PDF] <https://www.economia.gob.cl/wp-content/uploads/2017/03/Bolet%C3%ADn-empresas-en-Chile-ELE4.pdf>



- Montoya, O. (2007). Aplicación del análisis factorial a la investigación de mercados: caso de estudio. *Scientia Et Technica*, 1(35), 281-286. <https://revistas.utp.edu.co/index.php/revistaciencia/article/view/5443>
- Organización Internacional de Directivos de Capital Humano [ODCH]. (2019, agosto). *Barómetro DCH: La gestión del talento en Perú 2018*. [https://www.esan.edu.pe/migration-files/sala-de-prensa/2019/08/15/barometro\\_dch\\_gestion\\_talento\\_peru\\_2018.pdf](https://www.esan.edu.pe/migration-files/sala-de-prensa/2019/08/15/barometro_dch_gestion_talento_peru_2018.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (1949, 1 de julio). *Convenio sobre la protección del salario*. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312240:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312240:NO)
- Ortega, N. (2020). El salario emocional y su relación con los niveles de efectividad. *Universidad y Sociedad*, 12(1). <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n1/2218-3620-rus-12-01-141.pdf>
- Parelló, N. (2006). Reformas laborales: empleo vs. flexibilización: nuevos paradigmas del derecho del trabajo. *Gaceta Laboral*, 12(3), 386-403. <https://www.redalyc.org/pdf/336/33612305.pdf>
- Patlán, J. y Flores, R. (2013). Desarrollo y validación de la Escala Multidimensional de Clima Organizacional (EMCO): un estudio empírico con profesionales de la salud. *Ciencia & Trabajo*, 15(48), 131-139. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492013000300005>
- Pinheiro, V. y Galan, M. (2023). El salario emocional como herramienta de gestión: importancia atribuida por los profesionales de enfermería. *Cogitare Enfermagem*, 28. <https://doi.org/10.1590/ce.v28i0.92564>
- Poveda, G., Suraty, M. y Mackay, R. (2017, diciembre). Concepto e importancia del salario emocional en las organizaciones privadas con fines de lucro. *V Congreso Virtual Internacional sobre Transformación e Innovación en las Organizaciones*, Yucatán, México. <https://www.eumed.net/libros-gratis/actas/2017/innovacion/2-concepcion-e-importancia-del-salario.pdf>
- Quero, M. (2010). Confiabilidad y coeficiente Alpha de Cronbach. *TELOS*, 12(2), 248-252. <https://www.redalyc.org/pdf/993/99315569010.pdf>
- Quintero, L. y Betancur, J. (2018). Modelo de salario emocional para la fidelización de los colaboradores en la búsqueda de una organización competitiva. *Revista Espacios*, 39(41), 8-13. <https://ww.revistaespacios.com/a18v39n41/a18v39n41p08.pdf>





- Rabenna, M. y Perelli, W. (2023). El salario emocional y la retención de talento en las pymes. *XII Congreso de Administración del Centro de la República, VIII Congreso de Ciencias Económicas del Centro de la República, IX Encuentro Internacional de Administración del Centro de la República*, Villa María, Argentina. <https://www.aacademica.org/xii.congreso.de.administracion.del.centro.de.la.república.viii.congreso.de.ciencias.económicas.del/9>
- Reales, L., Robilano, G., Peñafiel, A., Cárdenas, J. y Cataluña-Vallejo, P. (2022). El muestreo intencional no probabilístico como herramienta científica en carreras de ciencias de la salud. *Universidad y Sociedad*, 14(5), 681-691. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/3338>
- Riquelme, C. (2023). Salario emocional: cuidado del ambiente laboral y cultura corporativa. *Revista Científica en Ciencias Sociales*, 5(1), 67-72. <https://doi.org/10.53732/rccsociales/05.01.2023.67>
- Rocco, M. (2009). Satisfacción laboral y salario emocional: una aproximación teórica [Trabajo de grado, Universidad de Chile]. Repositorio UC. <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/106232/Satisfaccion-laboral.pdf>
- Rodríguez, L. y Roque, N. (2022). El salario emocional y la satisfacción laboral. *Impulso: Revista de Administración*, 2(3), 23-35. <https://doi.org/10.59659/impulso.v.2i3.12>
- Rodríguez, N. (2020). El salario emocional y su relación con los niveles de efectividad. *Universidad y Sociedad*, 12(1), 141-149. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1433>
- Rubio, S. (2024). Elementos conceptuales de las perspectivas filosóficas del conocimiento para estudiar el salario emocional. *Retos de la Ciencia*, 8(17), 96-103. <https://doi.org/10.53877/rc.8.17.20240101.8>
- Rubio-Ávila, S., Aranda, C., González, R. y Gómez-Sánchez, R. (2020). El concepto de salario emocional. *Revista de la Ciencia*, 4(8), 15-25. <https://doi.org/10.53877/rc.4.8.20200101.02>
- Salvador-Moreno, J., Torrens-Pérez, M., Vega-Falcón, V. y Noroña-Salcedo, D. (2021). Diseño y validación de instrumento para la inserción del salario emocional ante la COVID-19. *Retos*, 11(21), 41-52. <https://doi.org/10.17163/ret.n21.2021.03>
- Servicio de Impuestos Internos (2016). *Estadísticas de empresas por región*. Recuperado el 26 de septiembre de 2023. [https://www.sii.cl/estadisticas/empresas\\_region.htm](https://www.sii.cl/estadisticas/empresas_region.htm)



- Silvestre, E. (2017). Construcción y validación empírica de una escala de clima organizacional universitario. *Interamerican Journal of Psychology*, 51(1), 44-5. <https://www.redalyc.org/pdf/284/28452860005.pdf>
- Solís, L. y Burgos, I. (2023). Salario emocional en la satisfacción laboral de empleados de pymes: revisión bibliográfica. *PODIUM*, 43, 163-176. <https://doi.org/10.31095/podium.2023.43.10>
- Torres, D. y Gutiérrez, S. (2022). Las compensaciones y el salario emocional en el sector comercio de Villavicencio - Colombia. *Tendencias*, 24(1), 110-129. <https://doi.org/10.22267/rtend.222302.217>
- Urrutia, M., Barrios, S., Gutiérrez, M. y Mayorga, M. (2014). Métodos óptimos para determinar la validez de contenido. *Educación Médica Superior*, 28(3), 547-558. <http://scielo.sld.cu/pdf/ems/v28n3/ems14314.pdf>
- Verenzuela-Barroeta, D., Araque-Manrique, M., Salas-Hernández, A. y García-Estelin, L. (2023). Clima organizacional en pymes de la ciudad de Santiago-Chile. *Revista de Investigación Académica sin Frontera*, 40, 133-160. <https://revistainvestigacionacademicasinfrontera.unison.mx/index.php/RDIASF/article/view/604>

### Anexo 1: Barómetro de Salario Emocional para Pymes (BASE-PYMES)

Factores causales (FCA)									
Dimensión: Recompensas e incentivos (REI)									
<i>En la empresa donde trabajo:</i>	Nunca	1	2	3	4	5	6	7	Siempre
1. Mi jefe me elogia cuando hago un buen trabajo		1	2	3	4	5	6	7	
2. Me premian de alguna forma cuando estoy de aniversario laboral		1	2	3	4	5	6	7	
3. Se elige al mejor empleado del mes		1	2	3	4	5	6	7	
4. Me conceden el día libre por mi cumpleaños		1	2	3	4	5	6	7	
5. Me dan alimentación si la jornada diaria se extiende considerablemente		1	2	3	4	5	6	7	
6. Se realiza un evento para los trabajadores con ocasión de la época navideña		1	2	3	4	5	6	7	
Dimensión: Trabajo seguro y saludable (TSS)									
<i>Considero que en esta empresa:</i>	Nunca	1	2	3	4	5	6	7	Siempre
7. Puedo cumplir con mi trabajo dentro del horario laboral		1	2	3	4	5	6	7	
8. Entre compañeros nos apoyamos y colaboramos para cumplir con el trabajo		1	2	3	4	5	6	7	
9. Mi oficina/estación es confortable		1	2	3	4	5	6	7	
10. La iluminación es adecuada		1	2	3	4	5	6	7	

11. Es adecuada la carga laboral que me asignan		1	2	3	4	5	6	7	
12. Tengo poca exposición a accidentes laborales		1	2	3	4	5	6	7	
13. Recibo oportunamente las directrices de trabajo		1	2	3	4	5	6	7	
14. Cuento con el equipamiento idóneo para gestionar mis rutinas de trabajo		1	2	3	4	5	6	7	
<b>Dimensión: Desarrollo laboral (DEL)</b>									
<i>Considero que en mi trabajo:</i>	Nunca	1	2	3	4	5	6	7	Siempre
15. Tengo oportunidades para ascender		1	2	3	4	5	6	7	
16. Se otorgan los ascensos de forma objetiva		1	2	3	4	5	6	7	
17. Cuando promueven a un colega le están reconociendo sus capacidades		1	2	3	4	5	6	7	
18. He recibido capacitaciones para mejorar mis habilidades para el puesto que ocupo		1	2	3	4	5	6	7	
19. Me he formado con conocimientos actualizados de mi área de especialización		1	2	3	4	5	6	7	
20. Poseo nuevas competencias adquiridas durante mi estancia en esta empresa		1	2	3	4	5	6	7	
<b>Dimensión: Flexibilidad laboral (FLE)</b>									
<i>Considero que en mi trabajo:</i>	Nunca	1	2	3	4	5	6	7	Siempre
21. Si eventualmente llego con retraso o solicito salir un poco antes, no hay inconvenientes si mi trabajo está al día		1	2	3	4	5	6	7	
22. Puedo acordar con mi jefe permisos debiendo compensar las horas con tiempo extra de la jornada		1	2	3	4	5	6	7	
23. Para realizar trámites personales, organizo mis tareas para plantearle a mi jefe la solicitud de permiso y la previsión sobre el trabajo		1	2	3	4	5	6	7	
24. Se puede negociar la jornada laboral si algún trabajador se propone estudiar o capacitarse		1	2	3	4	5	6	7	
25. La jornada de trabajo puede ser mixta (presencial y teletrabajo)		1	2	3	4	5	6	7	
<b>Factores consecuentes (FCO)</b>									
<b>Dimensión: Equilibrio trabajo – vida social (ETV)</b>									
<b>Subdimensión: Vínculos y control (VIC)</b>									
<i>Poniendo en perspectiva mi trabajo, mi familia y mis amigos, pienso que:</i>	Nunca	1	2	3	4	5	6	7	Siempre
26. Disfruto de todo lo que tengo		1	2	3	4	5	6	7	
27. Existe un equilibrio armónico de todos los ámbitos de mi vida		1	2	3	4	5	6	7	
28. Tengo bajo control la dinámica de mis rutinas		1	2	3	4	5	6	7	
<b>Subdimensión: Vida familiar y social (VIS)</b>									
<i>En el trabajo que tengo actualmente:</i>	Nunca	1	2	3	4	5	6	7	Siempre
29. He asistido a los eventos familiares importantes para mí		1	2	3	4	5	6	7	
30. Tengo facilidades para ausentarme ante contingencias familiares		1	2	3	4	5	6	7	
31. Puedo participar en las actividades que organizamos entre amigos		1	2	3	4	5	6	7	

32. Durante los días de descanso me desconecto de los asuntos laborales 1 2 3 4 5 6 7

**Dimensión: Bienestar emocional (BEM)**

**Subdimensión: Satisfacción en general (SAG)**

*Con la vida que he tenido hasta ahora, siento:*

33. Insatisfacción	1	2	3	4	5	6	7	Satisfacción
34. Malestar	1	2	3	4	5	6	7	Bienestar
35. Retroceso	1	2	3	4	5	6	7	Progreso
36. Fracaso	1	2	3	4	5	6	7	Éxito

**Subdimensión: Aprendizaje experiencial (APE)**

*Con las actividades que desarrollo, me siento:*

37. Apático (a)	1	2	3	4	5	6	7	Entusiasta
38. Estacando (a)	1	2	3	4	5	6	7	Desarrollado (a)

**Subdimensión: Afectos y emociones (AEM)**

*Con la vida que he tenido hasta ahora, siento:*

39. Infelicidad	1	2	3	4	5	6	7	Felicidad
40. Desinterés	1	2	3	4	5	6	7	Interés
41. Angustia	1	2	3	4	5	6	7	Calma
42. Pesimismo	1	2	3	4	5	6	7	Optimismo

**Subdimensión: Relación con el entorno (REN)**

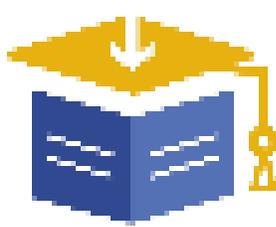
*Siento que las relaciones con las personas de mi entorno son:*

43. Conflictivas	1	2	3	4	5	6	7	Apacibles
44. Individualistas	1	2	3	4	5	6	7	Colaborativas
45. Hostiles	1	2	3	4	5	6	7	Cordiales



REVISTA DE INVESTIGACIÓN ACADÉMICA SIN FRONTERA

Año 17 / Núm. 41 / - Enero- junio 24  
Revista de Investigación Académica sin Frontera  
ISSN 2007-8870



# CRIS - UNISON

## Sistema de Gestión de la Investigación



[Neliti - Indonesia's Research Repository](#)

