



**UNIVERSIDAD NACIONAL
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN**

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

MEMORIA DE SEMINARIO DE GRADUACIÓN

Melissa María Cedeño Fonseca, Identificación No. 1 1709 0679
Roxiny Andrea Guevara Quesada, Identificación No. 6 0453 0253
Joselyn Andrea Obando Campos, Identificación No. 2 0809 0470

**Campus Omar Dengo
Heredia, 2024**



**UNIVERSIDAD NACIONAL
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN**

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

Memoria de seminario de graduación

Sometido a consideración del tribunal examinador, como requisito parcial para optar al Grado de Licenciatura en Administración con énfasis en Gestión Recursos Humanos

Melissa María Cedeño Fonseca, Identificación No. 1 1709 0679

Roxiny Andrea Guevara Quesada, Identificación No. 6 0453 0253

Joselyn Andrea Obando Campos, Identificación No. 2 0809 0470

**Responsable académica
PhD. Gustavo Díaz García**

**Campus Omar Dengo
Heredia, 2024**

Tabla de contenido

| | |
|---|----|
| DEDICATORIA | 8 |
| AGRADECIMIENTO | 10 |
| CAPÍTULO I ASPECTOS METODOLÓGICOS | 1 |
| 1.1 Planteamiento del problema y descripción del problema | 1 |
| 1.1.2 Interrogante de la investigación..... | 2 |
| 1.1.3 Justificación de la investigación | 2 |
| 1.1.4 Delimitación temporal y espacial | 5 |
| 1.2 Objetivos de la investigación | 5 |
| 1.2.1 Objetivo general | 5 |
| 1.2.2 Objetivos específicos | 6 |
| 1.3. Modelo de análisis | 7 |
| 1.3.1. Conceptualización, operacionalización e instrumentalización de las variables (tabla)..... | 7 |
| 1.3.2. Relaciones e interrelaciones (gráfico o figura del modelo) | 9 |
| 1.4. Estrategia de investigación aplicada | 9 |
| 1.4.1. Tipo de investigación..... | 9 |
| 1.4.2. Fuentes de investigación..... | 10 |
| 1.4.3. Población | 11 |
| 1.4.4. Recolección de datos | 13 |
| 1.4.5 Análisis e interpretación de la información | 14 |
| CAPÍTULO II MARCO DE REFERENCIA | 17 |
| 2.1 Generalidad de la institución y/o empresa, y desarrollo específico del área o departamento de investigación. | 17 |
| 2.1.1 Segmentos de los colaboradores según el nivel de enseñanza | 17 |
| 2.1.2 Segmentos de los centros educativos según la dependencia de contratación | 23 |
| 2.2 Análisis PESTEL | 26 |
| CAPÍTULO III MARCO TEÓRICO | 33 |
| 3.1. Salario emocional | 33 |
| 3.1.1. Dimensión estratégica..... | 35 |
| 3.1.2. Dimensión motivacional..... | 35 |
| 3.1.3. Dimensión humana | 36 |
| 3.1.4. Dimensión de creación de valor | 37 |
| 3.2. Felicidad en el trabajo | 38 |
| 3.3. Intención de rotación | 39 |
| CAPÍTULO IV ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS | 42 |
| 4.1 Coeficiente alfa de Cronbach | 43 |
| 4.1.1 Salario Emocional..... | 43 |
| 4.1.2 Felicidad en el trabajo..... | 43 |
| 4.1.3 Rotación laboral..... | 44 |

| | |
|--|-----------|
| 4.2 Cálculo de error e intervalo de confianza | 44 |
| 4.2.1 Salario Emocional..... | 45 |
| 4.2.2 Felicidad en el trabajo..... | 45 |
| 4.2.3 Rotación laboral..... | 46 |
| 4.3 Cálculo de correlación..... | 47 |
| | 47 |
| 4.4 Cálculo de regresión | 50 |
| 4.4.1 Salario Emocional - Felicidad en el Trabajo | 50 |
| 4.4.2 Salario Emocional - Intención de rotación | 51 |
| 4.5.1 Salario Emocional - Felicidad en el Trabajo | 53 |
| 4.5.2 Salario Emocional - Intención de rotación | 54 |
| 4.6 Cálculo de ANOVA | 55 |
| 4.6.1 Salario Emocional (ANOVA) | 55 |
| 4.6.2 Felicidad en el Trabajo (ANOVA) | 57 |
| 4.6.2 Rotación Laboral (ANOVA) | 58 |
| <i>CAPÍTULO V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....</i> | 61 |
| 5.1 Conclusiones..... | 61 |
| 5.2 Recomendaciones..... | 66 |
| 5.3 Propuesta..... | 70 |
| 5.3.1 Justificación..... | 70 |
| 5.3.2 Objetivos..... | 70 |
| 5.3.3 Metodología..... | 71 |
| 5.3.4 Cronograma | 75 |
| 5.3.5 Presupuesto..... | 76 |
| 5.3.6 Plan de implementación..... | 77 |
| <i>Fuentes de consulta</i> | 79 |
| <i>Anexos</i> | 91 |

Tabla de Contenidos Tablas

| | |
|--|----|
| Tabla 1 Alcances y limitaciones. | 8 |
| Tabla 2. Variables, indicadores, alcance e instrumentos | 16 |
| Tabla 3. Personal total de preescolar que labora en instituciones de educación regular 2016, público, privada, y subvencionada según el nivel de enseñanza. | 18 |
| Tabla 4. Personal total de I y II y escuelas nocturnas que labora en instituciones de educación regular 2016, público, privada, y subvencionada según el nivel de enseñanza..... | 19 |
| Tabla 5. Personal total de III ciclo y educación diversificada que labora en instituciones de educación regular 2016, público, privada, y subvencionada según el nivel de enseñanza | 20 |
| Tabla 6. Personal total que labora en instituciones de educación regular 2016, público, privada, y subvencionada según el nivel de enseñanza | 21 |
| Tabla 7. Centros educativos según la dependencia de contratación | 25 |
| Tabla 8. Cálculo de confiabilidad del instrumento según cada variable (ALPHA DE CRONBACH)..... | 43 |
| Tabla 9. Cálculo de error e intervalo de confianza según cada variable. | 44 |
| Tabla 10. Cálculo de correlación del salario emocional..... | 47 |
| Tabla 11. Cálculo de correlación del Felicidad en el Trabajo | 48 |
| Tabla 12. Cálculo de correlación del Intención de rotación. | 49 |
| Tabla 13. Resumen del Análisis de Regresión - Salario Emocional y Felicidad en el Trabajo..... | 50 |
| Tabla 14. Resumen del Análisis de Regresión - Salario Emocional e Intención de rotación | 51 |
| Tabla 15. Cálculo del análisis de la varianza Salario Emocional (ANOVA) | 55 |
| Tabla 16. Cálculo del análisis de la varianza Felicidad en el Trabajo (ANOVA)... | 57 |
| Tabla 17. Cálculo del análisis de la varianza Rotación Laboral (ANOVA)..... | 58 |

Tabla de Contenidos Gráficos

| | |
|--|----|
| Gráfico de barras 1. Dependencia según la zona | 26 |
| Gráfico de dispersión 1. Relación entre Salario Emocional y Felicidad en el Trabajo: Análisis de Regresión..... | 50 |
| Gráfico de dispersión 2. Relación entre Salario Emocional e intención de rotación: Análisis de Regresión | 52 |

Tabla de Contenidos de Figuras

| | |
|---|----|
| Figura 1 | 9 |
| Relaciones e interrelaciones | 9 |
| Figura 2 | 53 |
| Efecto Salario emocional – Felicidad en el Trabajo..... | 53 |
| Figura 3 | 54 |
| Efecto Salario emocional – Intención de rotación..... | 54 |

DEDICATORIA

Siete años de esfuerzo, sacrificio, altas y bajas, dedicación y una lucha constante entre el entorno educativo, laboral y social; no obstante, enfocada en buscar el orgullo y la oportunidad de concluir satisfactoriamente, mi carrera de Administración con énfasis en Recursos Humanos.

Por tal razón, doy gracias, en primer lugar, a Dios y a la Virgen en gozar de salud y fuerza para culminar uno de tantos sueños que ha sido convertirme en una gran profesional; seguidamente, el apoyo incondicional que me han dado mis dos figuras femeninas más importantes: mi abuela materna y mi madre. Ellas nunca dejan de creer en mí y me lo hacen saber, con sus palabras de aliento, para seguir adelante en cada aspecto de mi vida.

Además, agradezco a la Universidad Nacional de Costa Rica por permitirme formar parte de ella y por último, a todas esas personas que me ayudaron de una u otra manera durante mi trayecto académico. (Profesores, compañeros, familiares, jefes, lectores, conocidos, etc.)

Mi gran triunfo va dedicado con mucho amor, a mi abuela materna Olga Picado, a mi madre Julieta Fonseca, a mi padre Edwin Cedeño y principalmente, a mi persona Melissa Cedeño.

Melissa Cedeño Fonseca

Agradezco a Dios y al universo, quienes me han permitido llegar a este momento tan importante en mi vida. Su guía, fortaleza y las oportunidades que me han brindado han sido esenciales para seguir mis sueños y superar cada obstáculo que se ha presentado en mi camino. Sin su apoyo, este logro no habría sido posible.

Además, expreso mi profundo agradecimiento a mi amada madre, Roxana Quesada Calvo, por su amor incondicional, su constante presencia y su apoyo inquebrantable en todos los aspectos de mi vida. Además, agradezco a todas las personas que me han apoyado en mi proceso académico, ya sea con su sabiduría, tiempo, paciencia o palabras de aliento. Su ayuda ha sido fundamental para alcanzar esta meta, y cada uno de ustedes ha dejado una huella imborrable en mi camino.

Roxiny Guevara Quesada

Agradezco a Dios por concederme la sabiduría y la resiliencia que han sido fundamentales en mi camino profesional. Reconozco con profunda gratitud el apoyo incondicional de mis padres y mi hermana, quienes siempre me han alentado a superarme. Mis tías Hellen y Alejandra han sido faros de inspiración, guiándome hacia mis sueños desde el principio. Sin embargo, mi mayor reconocimiento va hacia mi hija Kailany, quien ha sido mi luz, mi fuerza y mi inspiración; cada página de esta tesis lleva impregnada su esencia y a mi esposo Daniel por su constante impulso hacia la excelencia y su incondicional amor. Por último, honro la memoria de mi abuela Nini, quien desde el cielo continúa siendo mi fuente de ánimo y celebración en cada triunfo.

Joselyn Obando Campos

AGRADECIMIENTO

Este es el final de nuestro trabajo de graduación y esperamos concluir con éxito la defensa de este. Reconocemos que el trayecto no fue fácil debido a la presencia de obstáculos no favorecedores para el desarrollo de la investigación. Sin embargo, no perdimos las esperanzas y nos enfocamos en el objetivo común, con la presencia de personas indispensables para la ejecución de este.

En primer lugar, damos las gracias entre las integrantes; Melissa Cedeño Fonseca, Roxiny Guevara Quesada y Joselyn Obando Campos, por el esfuerzo y la dedicación durante el año en donde la presente fue elaborada; reconociendo que cada una contábamos con responsabilidades diarias y no obstante, ofrecimos el mayor esfuerzo para culminarla. Así como, el soporte brindado por el núcleo familiar de las mencionadas anteriormente.

Seguidamente, al PhD, Gustavo Díaz García, el cual estuvo guiándonos desde un inicio, mediante espacios privados en cada clase para abarcar dudas, dar seguimiento a lo avanzado, la revisión de cada capítulo en su totalidad y retroalimentación de estos, y sin dejar el lado humano por fuera, motivación hacia nosotras y buenos comentarios del trabajo.

En tercer lugar, a nuestro lector interno Máster, Scatk Noguera Mora y lector externo Máster, Diego Fallas Bejarano; ambos con su gran disposición en ser partícipes, invirtiendo su valioso tiempo con la revisión de los avances presentados y ofreciendo puntos de mejora para poner en práctica, además del documento completo para validar que este se encuentra preparado para presentación en forma pública.

Y, por último, los encargados de apoyarnos con el compartir del escrito “Talent management and turnover intention: focus on Danang city government in Vietnam” para

generar conocimiento y hacer referencia en el cuerpo del documento; los autores Linh Thi Thu Bui y Yongjin Chang.

Nos despedimos con el más sincero agradecimiento,

Melissa Cedeño Fonseca

Roxiny Guevara Quesada

Joselyn Obando Campos

CAPÍTULO I ASPECTOS METODOLÓGICOS

1.1 Planteamiento del problema y descripción del problema

Debido a la situación en el mundo donde la calidad de la educación es un factor determinante para el progreso y desarrollo de las sociedades, el bienestar psicológico, estabilidad emocional de los docentes es de gran relevancia, para que desempeñen eficazmente sus funciones (OCDE, 2019). Es esencial que los colaboradores de la educación se sientan valorados, satisfechos y comprometidos, debido a que esto contribuye a un mejor ambiente de trabajo y promueve la calidad educativa (Escribano, 2018). Cuando los colaboradores se sienten valorados, se les reconoce su labor y se les brinda apoyo, lo cual aumenta su motivación y compromiso con su trabajo (Gómez, 2019). La felicidad de los colaboradores está directamente relacionada con su bienestar emocional y su productividad. Por lo tanto, en este contexto, la influencia del salario emocional sobre la felicidad en el trabajo adquiere un protagonismo incuestionable, puesto que esto puede tener una relación en la actitud, el desempeño y la motivación de los empleados (Espinoza y Toscano, 2020).

A menudo, en algunos de los tipos de organizaciones del sector educación, las recompensas monetarias pueden ser limitadas. Debido a las altas presiones a las que se encuentran expuestos, es necesario que este sector cuente con un salario emocional, es decir, aspectos intangibles, como el reconocimiento, el sentido de pertenencia, la posibilidad de crecimiento profesional y la calidad de las relaciones en el entorno laboral (BBVA, 2022). Según indica Chiavenato (2009), la compensación ofrecida por la organización influye en la satisfacción de los socios, debido a que cada socio está dispuesto a invertir recursos individuales, en la medida en que obtenga retornos y resultados de sus inversiones. Como socio de la organización, cada empleado se interesa en invertir trabajo, dedicación y esfuerzo

personal, conocimientos y habilidades, si recibe la retribución adecuada (p. 283). La falta de todos o algunos de estos factores indicados por la BBVA (2022), puede influir en la intención de rotación de los colaboradores, la cual genera un constante retroceso en el reclutamiento y capacitación de personal aumentando los costos operativos. Por lo tanto, este estudio busca contribuir a una discusión más informada y a la formulación de instrumentos para guiar la toma de decisiones en la gestión del talento humano.

1.1.2 Interrogante de la investigación

- ¿Cuáles son los factores del salario emocional que generan mayor influencia en la felicidad en el trabajo y la intención de rotación laboral en los colaboradores del sector educativo?
- ¿Cómo se relaciona el tipo de organización en el sector educativo con el nivel de felicidad en el trabajo experimentado por los colaboradores?
- ¿De qué manera influye la felicidad en el trabajo en la intención de rotación del sector educativo?

1.1.3 Justificación de la investigación

La investigación propuesta encuentra su justificación en la crucial necesidad de abordar el bienestar subjetivo, la estabilidad emocional y la intención de abandonar la organización, de los colaboradores en el sector educativo. Según la OCDE, la educación tiene un papel protagónico en la reducción de la desigualdad y la pobreza (2017). Por esta razón, es importante conocer las condiciones en las cuales los educadores desempeñan sus labores. En este contexto, resulta evidente que el bienestar y la motivación de los educadores desempeñan un papel crucial en la consecución de una educación de excelencia. Es

fundamental reconocer que los docentes, al estar preparados y satisfechos en su entorno laboral, tienen un impacto directo en la calidad de la enseñanza que brindan. El salario emocional y las condiciones laborales adecuadas no solo inciden en su felicidad, sino también en su capacidad para formar ciudadanos críticos. Según Escribano (2018), es fundamental conocer el salario emocional y cómo esto repercute en la felicidad en el trabajo del sector educación, así como su intención de rotación.

La educación de excelencia no solo proporciona a los individuos conocimientos y habilidades cruciales para su crecimiento personal y profesional, sino que también fomenta la participación de ciudadanos informados, críticos y comprometidos que contribuyen activamente al progreso social. Según Escribano (2018), "...los colaboradores del sector educativo requieren componentes de preparación, motivación y conciencia que identifiquen el desempeño profesional a la altura de las exigencias de la época y la sociedad en que se enmarca" (p. 7).

Según las investigaciones de Quintero-Arango y Betancur-Arias (2018), Díaz-García et al., (2023) y Erazo-Riaño (2020), se resalta y respalda ampliamente la idea de que la felicidad y el compromiso de los colaboradores en cualquier área genera un valor agregado a sus labores. Sin embargo, en la educación son fundamentales para un rendimiento adecuado, debido a que repercute de manera directa con la formación y enseñanza. En consecuencia, se incorporan variables como el salario emocional y su influencia en la felicidad en el trabajo. Esto hace alusión a la necesidad que se tiene actualmente de fomentar en la gestión de talento humano herramientas que proporcionen "(...) mayor sensibilidad y responsabilidad social la atención a la complejidad del desempeño del personal docente en la contemporaneidad, asumiendo acciones concretas en favor de elevar parejamente su reconocimiento social y el perfil de la profesión (...)" (Escribano, 2018, p.23).

Según Sáez (2022), el salario emocional se podría definir como una compensación no económica que complementa a esta y aporta valor a la retribución que puede ofertar una compañía. Además, según Hurtado y Taquez (2021), es considerado como la retribución no económica y factor motivador de los colaboradores porque va más enfocado al recibimiento de prestaciones y beneficios clave para la satisfacción de sus necesidades. En Costa Rica, actualmente, el sector educación está afrontando conflictos y violencia verbal que afectan su imagen frente a la sociedad y repercuten en la salud e integridad física de la comunidad educativa, afectando el desempeño de los docentes. Por lo tanto, el salario emocional es una parte fundamental en la actualidad para los docentes porque incentiva de forma positiva los logros para mejorar la calidad de vida personal y fomentar un clima favorable en la organización (Araya, 2023). Desde este punto de vista, es importante considerar la felicidad en el trabajo, porque puede ayudar a identificar la condición en la que los colaboradores se encuentran con respecto del tipo de organización del sector educación, en el que se desarrollan.

Según Solís (2016), la felicidad es un constructo que comprende varios elementos: el aspecto sensorial y emocional que incluye las experiencias placenteras, la alegría y las emociones positivas, el componente cognitivo, que se refiere a cómo la sociedad evalúa la vida y qué tan satisfecha está con ella. Cuando este concepto de felicidad es utilizado por las empresas, nace un nuevo concepto llamado felicidad en el trabajo. Según Fernández (2015), este se define como “la percepción personal y subjetiva de los trabajadores acerca de su bienestar, florecimiento y salud en el trabajo” (p. 98).

Según Montoya y Tacanga (2020), en relación con la felicidad en el contexto laboral, la intención de rotación puede mostrarse como un factor predictivo para que se produzca la rotación. Por otro lado, ambas siempre estarán determinadas por fenómenos, personales u

organizacionales, los cuales condicionarán al individuo para que tome una decisión, después de que analice adecuadamente su situación laboral.

Con base en la relación obtenida por medio de la aplicación de las herramientas, se espera plantear planes para la retención de los colaboradores en el sector educación. Según Villegas (2013): El mundo de la competitividad se genera a través de nuestro capital humano y tenga una orientación hacia su gente, que no procuren el bienestar, la retención y el apoyo responsable, estarán en desventaja frente a un mundo de velocidad, cambio y afrontar los más duros embates a los cuales nos vemos expuestos (p. 1).

1.1.4 Delimitación temporal y espacial

- Delimitación espacial

Se propone un estudio de carácter cuantitativo, transversal, descriptivo y correlacional, que selecciona una muestra no probabilística a conveniencia de 253 empleados de organizaciones del sector educativo costarricense, de perfil profesional, no profesional, dentro y fuera de la gran área metropolitana/una provincia, varias provincias durante el segundo semestre del 2023 y el primer semestre del 2024.

- Delimitación temporal

La información obtenida para la realización de este documento fue recolectada durante el segundo semestre 2023 y el primer semestre del 2024.

1.2 Objetivos de la investigación

1.2.1 Objetivo general

Analizar de manera integral cómo influye el salario emocional en las dimensiones de felicidad en el trabajo y la intención de rotación de los colaboradores que trabajan en el sector educativo, a través de un modelo cuantitativo, transversal, descriptivo y correlacional, aplicando herramientas extraídas de la literatura científica utilizando el modelo de Quintero-Arango y Betancur-Arias (2018), Ramírez-García et al., (2019) y el modelo de intención de rotación del personal de Bui y Chang (2018).

1.2.2 Objetivos específicos

1. Examinar las dimensiones del salario emocional (véase Gil-Vera et al., 2019; Quintero y Betancur, 2018 y Díaz-García et al., 2023) y su relación con la felicidad en el trabajo, así como su influencia en la intención de rotación dentro del sector educativo, con el propósito de instrumentar la toma de decisiones en la gestión de Recursos Humanos.
2. Evaluar la relación entre el tipo de organización del sector educativo y su impacto en el nivel de felicidad en el trabajo experimentado por los colaboradores, mediante la aplicación de herramientas de medición específicas.
3. Estudiar la relación entre el salario emocional en el sector educativo, cómo influye en el nivel de felicidad en el trabajo y en la intención de rotación, utilizando instrumentos de medición como encuestas o entrevistas, con el fin de obtener información precisa que permita cuantificar el impacto del salario emocional, felicidad en el trabajo y la intención de rotación.
4. Construir una propuesta de integración del salario emocional que apoye a la toma de decisiones de la gestión de Recursos Humanos, con base en el resultado de las

herramientas de medición aplicadas, generando valor agregado y apoyo al sector educativo.

1.3. Modelo de análisis

1.3.1. Conceptualización, operacionalización e instrumentalización de las variables (tabla)

Según Pérez et al. (2020):

...una variable es una característica de las unidades de análisis que se puede medir. El concepto de variable se aplica a personas (color de pelo, tamaño, peso) instituciones como clubes de futbol (estado de la cancha), grupos como una banda de música (cantidad de personas que asisten a un concierto) o un grupo de vecinos, hechos y fenómenos que adquieren valores respecto a la variable referida. (p. 96)

La definición conceptual, operacional e instrumental se define de acuerdo con los objetivos específicos, tal como se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 1.

Alcances y limitaciones.

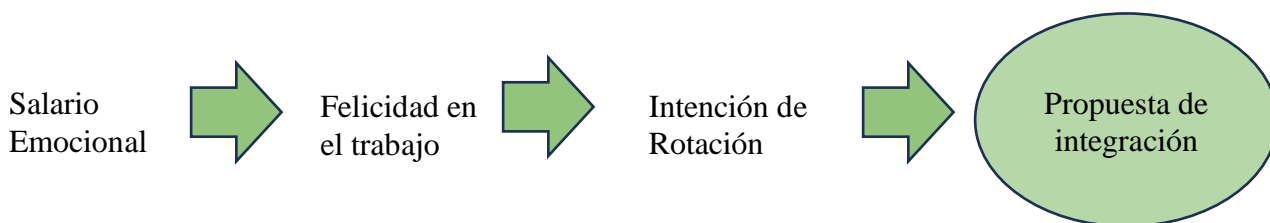
| Variables | Alcance | Indicadores (lo que se quiere saber de la variable) | Limitaciones |
|-------------------------|--|---|--|
| Salario emocional | Con la investigación del salario emocional se puede conocer el peso y la importancia que la retribución emocional posee. | Importancia del salario emocional en los colaboradores de la educación y su impacto. | <ul style="list-style-type: none">● Poca disposición para responder a la herramienta.● Vacaciones● Falta de confianza con la información proporcionada |
| Felicidad en el trabajo | Analizar cómo la felicidad en el trabajo influye en las labores que desempeña el trabajador de manera directa | Cómo influye el salario emocional en la felicidad que presenta el colaborador en el trabajo | <ul style="list-style-type: none">● Poca disposición para responder a la herramienta.● Vacaciones● Falta de confianza con la información proporcionada |
| Intención de rotación | Estudiar la relación que existe entre salario emocional, felicidad en el trabajo y la intención de rotación que tienen los trabajadores en el sector educación | Cuantificar el impacto que genera el salario emocional y la felicidad en el trabajo y la intención de rotación que puede tener en los colaboradores | <ul style="list-style-type: none">● Poca disposición para responder a la herramienta.● Vacaciones● Falta de confianza con la información proporcionada |

1.3.2. Relaciones e interrelaciones (gráfico o figura del modelo)

El desarrollo de esta investigación se realiza de manera secuencial, conforme se va desarrollando cada objetivo específico según la operacionalización e instrumentación de las variables indicadas en el apartado anterior, tal como se logra visualizar en la siguiente figura:

Figura 1

Relaciones e interrelaciones



Fuente: Equipo investigador (2023); a partir de detalle Objetivos de investigación

1.4. Estrategia de investigación aplicada

1.4.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación que se realizó es un estudio de carácter cuantitativo, transversal, descriptivo y correlacional. A continuación, se detalla lo que significa dicho estudio para un mayor entendimiento.

El enfoque cuantitativo:

En el enfoque cuantitativo, los planteamientos por investigar son específicos y delimitados desde su inicio. Además, la recolección de los datos se fundamenta en la medición y el análisis, es decir, en procedimientos estadísticos. Este tipo ofrece la

posibilidad de generalizar los resultados y brinda un punto de vista numérico. (Ulate-Soto y Vargas-Morúa, 2016, p.13)

De acuerdo con Hernández et al., (2010), el propósito del diseño transversal o transeccional “es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede” (p.151). “A su vez, los diseños transeccionales se dividen en tres: exploratorios, descriptivos y correlacionales-causales” (Hernández et al., 2010, p. 152).

En esta investigación se desarrolló un estudio descriptivo, Hernández et al. (2010, como se citó en Ulate-Soto y Vargas-Morúa, 2016), indica que “su objetivo es describir un fenómeno, una situación, un contexto o un evento, es decir, el investigador detalla cómo son y se manifiestan” (p. 72).

En la misma línea, de acuerdo con Hernández et al. (2010, como se citó en Ulate-Soto y Vargas-Morúa, 2016) establece que “el estudio correlacional busca asociar variables para conocer la relación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables, en un contexto en particular” (p.73).

1.4.2. Fuentes de investigación

Fuentes primarias

Según Hernández et al., (2010) “Las referencias o fuentes primarias proporcionan datos de primera mano, pues se trata de documentos que incluyen los resultados de los estudios correspondientes” (p. 53).

Fuentes secundarias

De acuerdo con Miranda y Acosta (2018) “Son las que contienen información primaria, sintetizada y reorganizada. Están especialmente diseñadas para facilitar y maximizar el acceso a las fuentes primarias o a sus contenidos” (p. 2).

1.4.3. Población

- Definición y caracterización de la población de estudio

Población de estudio:

La población de estudio es un conjunto de casos, definido, limitado y accesible, que formará el referente para la elección de la muestra, y que cumple con una serie de criterios predeterminados. Es necesario aclarar que cuando se habla de población de estudio, el término no se refiere exclusivamente a seres humanos, sino que también puede corresponder a animales, muestras biológicas, expedientes, hospitales, objetos, familias, organizaciones, etc.; para estos últimos, podría ser más adecuado utilizar un término análogo, como universo de estudio” (Arias et al., 2016, p.222)

La población establecida para el presente documento está conformada por colaboradores del sector educativo costarricense, durante los periodos 2023-2024.

Con base en la Ley Fundamental de la Educación y de acuerdo con el ARTÍCULO 7° de dicha ley (2017) “La educación escolar será graduada conforme al desarrollo psicobiológico de los educandos y comprenderá los siguientes niveles: a) Educación Pre-escolar; b) Educación Primaria; c) Educación Media; y d) Educación Superior.”

- Diseño muestral

Muestra no probabilística a conveniencia.

De acuerdo con Hernández et al., (2010): “La muestra es, en esencia, un subgrupo de la población. Digamos que es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población” (p. 175).

Adicionalmente, se menciona que existen dos tipos: las muestras no probabilísticas y las muestras probabilísticas.

Según Hernández et al., (2010):

En las muestras probabilísticas todos los elementos de la población tienen la misma posibilidad de ser escogidos y se obtienen definiendo las características de la población y el tamaño de la muestra, y por medio de una selección aleatoria o mecánica de las unidades de análisis. (p.175)

Además, Hernández et al. (2010) considera que: “En las muestras no probabilísticas, la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de la investigación o de quien hace la muestra” (p. 176).

Una muestra no probabilística a conveniencia es un tipo de muestra en el que los elementos se seleccionan según la conveniencia y disponibilidad del investigador, sin seguir reglas específicas de muestreo probabilístico. En este tipo de muestreo, el investigador elige a los participantes o elementos de la muestra que considera más accesibles o representativos para su estudio, sin utilizar ningún método aleatorio (Díaz, 2013).

Para efectos de este trabajo se utilizó la muestra no probabilística a conveniencia.

- Técnicas, métodos e instrumentos para determinar el tamaño de la muestra

Para determinar el tamaño de la muestra se propone utilizar una muestra no probabilística a conveniencia.

- Técnicas, métodos e instrumentos para seleccionar la muestra

1.4.4. Recolección de datos

La recolección de datos es una actividad donde se agrupa o se recoge información importante sobre un tema determinado. Por lo general, esta actividad tiene como objetivo aportar conocimientos necesarios para el desarrollo de un trabajo o una investigación (González, 2020).

Según Barrantes (2013), se puede definir la recolección de datos como “La forma de predecir, de modo intencionado y sistemático, la realidad natural y compleja que pretendemos estudiar” (p. 232). Por este motivo, la utilización de técnicas e instrumentos es fundamental, debido a que se recopila la información pertinente y necesaria de una manera completa, con el fin de conocer la actualidad con base en el salario emocional y sus constructos: Felicidad en el trabajo e intención de rotación; esto será efectuado mediante la encuesta, el cuestionario, la entrevista y la observación.

Técnicas e instrumentos a utilizar para la recolección de datos

- Cuestionario

Ulate y Vargas (2016, como se citó en Hernández et al., 2018), comentan que el cuestionario “Es un instrumento muy utilizado para recolectar datos, consiste en un conjunto de preguntas con respecto a una o más variables que se desean medir” (p. 77).

En primera instancia, el constructo de “salario emocional”, se evalúa mediante el cuestionario creado por Quintero-Arango y Betancur-Arias (2018), el cual consta de 33 ítems y las respuestas son medidas por la escala de Likert, donde 1 representa “Totalmente en desacuerdo” y 5 “Totalmente de acuerdo”, el instrumento ha sido elegido por su consistencia interna demostrada por el Alfa de Cronbach $\alpha \geq 0,8$

El segundo constructo de “felicidad en el trabajo” se ejecuta con base en el cuestionario creado por Ramírez-García et al., (2019) este consta de 11 ítems y serán evaluados por la escala de Likert del 1 al 7, donde 1 representa “Totalmente en desacuerdo” y 7 “Totalmente de acuerdo”, el instrumento ha sido elegido por su consistencia interna demostrada por el Alfa de Cronbach $\alpha \geq 0,8$.

Y, por último, en el constructo “intención de rotación”, se aplica el cuestionario creado por Bui y Chang (2018) con 3 ítems, los cuales serán medidos por la escala de Likert del 1 al 7, donde 1 representa “Totalmente en desacuerdo” y 7 “Totalmente de acuerdo”, el instrumento ha sido elegido por su consistencia interna demostrada por el Alfa de Cronbach $\alpha \geq 0,8$.

- Encuesta

La encuesta, según Ulate-Soto y Vargas-Morúa (2016) es “La técnica utilizada para conocer la opinión de la gente sobre una situación o un problema en el cual está involucrada” (p.79). Esta se apoya en la formulación del cuestionario, con respuestas de selección y de manera digital.

1.4.5 Análisis e interpretación de la información

Se utilizaron de manera concreta distintas herramientas que permitieron obtener las respuestas a los objetivos propuestos anteriormente y con los resultados analizarlos de tal manera que permitan obtener una conclusión precisa: “El objetivo es tabular y concentrar los resultados en cifras estadísticas, cuadros representativos, figuras como gráficos, y cualquier otro recurso útil para la correcta interpretación y el análisis del fenómeno de estudio. (Ulate-Soto y Vargas-Morúa, 2016, p. 9)”.

En esta investigación, la estrategia utilizada para el análisis de datos es “Alfa de Cronbach” Según Pérez-León (2023) “El coeficiente Alfa de Cronbach es una medida que se utiliza para evaluar la confiabilidad o consistencia interna de un conjunto de escalas o elementos de prueba dentro de un cuestionario. En pocas palabras, el Alfa de Cronbach mide la fiabilidad de un cuestionario”.

Tabla 2.

Variables, indicadores, alcance e instrumentos

| Objetivo | Variables | Alcance | Indicadores (lo que se quiere saber de la variable) | Definición instrumental |
|---|-------------------------|--|---|---|
| Conocer cuáles son las acciones que tienen más influencia en los trabajadores en cuanto a salario emocional | Salario emocional | Con la investigación del salario emocional se puede conocer el peso y la importancia que la retribución emocional posee. | Dimensión estrategia: con los reactivos Dimensión agregación de valor: con los reactivos Dimensión motivación: con los reactivos Dimensión gestión humana: con los reactivos Importancia del salario emocional en los colaboradores de la educación y su impacto. | Encuesta/Cuestionario o Modelo Quintero y Betancur (2018) |
| Cuantificar el impacto que tiene el salario emocional en la felicidad en el trabajo | Felicidad en el trabajo | Analizar cómo la felicidad en el trabajo influye en las labores que desempeña el trabajador de manera directa | Cómo influye el salario emocional en la felicidad que presenta el colaborador en el trabajo | |
| Conocer la intención de rotación que poseen los colaboradores tomando en cuenta el salario emocional y la felicidad en el trabajo | Intención de rotación | Estudiar la relación que existe entre salario emocional, felicidad en el trabajo y la intención de rotación que tienen los trabajadores en el sector educación | Cuantificar el impacto que genera el salario emocional y la felicidad en el trabajo y la intención de rotación que puede tener en los colaboradores | |

CAPÍTULO II MARCO DE REFERENCIA

2.1 Generalidad de la institución y/o empresa, y desarrollo específico del área o departamento de investigación.

2.1.1 Segmentos de los colaboradores según el nivel de enseñanza

Los datos estadísticos que se presentan en la sección a continuación, de la tabla 3 a la 6, están fundamentados en el informe del Ministerio de Educación Pública (MEP, 2016) titulado “Personal total que labora en instituciones de educación regular 2016”, elaborado por la Dirección de Planificación Institucional en el Departamento de Análisis Estadístico. Esto se debe a que el MEP no ha proporcionado informes más recientes, razón por la cual este informe es el que dispone de la información más detallada y completa de los distintos niveles educativos, a saber, preescolar, primaria y secundaria.

- **Educación Preescolar**

La definición más utilizada en la literatura es la de Myers (1995) que indica que la educación preescolar “evocaba una imagen de 25 niños de unos 4 ó 5 años, sentados alrededor de pequeñas mesas en las que se dedicaban a dibujar o hacer calzar triángulos de colores en un rompecabezas, bajo la supervisión de un docente profesional” (p. 5).

Tabla 3.

Personal total de preescolar que labora en instituciones de educación regular 2016, público, privada, y subvencionada según el nivel de enseñanza.

| Nivel de Enseñanza | Sector de Contratación | | | TOTALES |
|--------------------|------------------------|---------------------|---------------------------|---------|
| | DEPENDENCIA PÚBLICA | DEPENDENCIA PRIVADA | DEPENDENCIA SUBVENCIONADA | |
| PREESCOLAR | 6.115 | 3.035 | 179 | 9.329 |

Fuente: Equipo investigador (2023), a partir del detalle Personal total que labora en instituciones de educación regular, (MEP, 2016)

Al analizar la información consignada en la tabla 3, los sectores de contratación, específicamente en el nivel de educación preescolar, la representación se distribuye de la siguiente manera: un 66% corresponde a la dependencia pública, un 33% a la dependencia privada y un 2% a la dependencia subvencionada. Cabe destacar que estos datos podrían presentar cierto grado de imprecisión, debido a que un funcionario puede colaborar simultáneamente en el sector público y privado en caso de no poseer un nombramiento a tiempo completo.

- Educación Primaria

La educación primaria es el nivel fundamental que consiste en enseñar e instruir con base en la práctica de la participación, la autonomía personal y el aprendizaje; es decir, el cultivo del sentido crítico y, en definitiva, una educación moral y cívica. (Capello-Santos, 2003, p. 63)

Tabla 4.

Personal total de I y II y escuelas nocturnas que labora en instituciones de educación regular 2016, público, privada, y subvencionada según el nivel de enseñanza

| Nivel de Enseñanza | Sector de Contratación | | | |
|--------------------|------------------------|---------------------|---------------------------|---------------|
| | DEPENDENCIA PÚBLICA | DEPENDENCIA PRIVADA | DEPENDENCIA SUBVENCIONADA | TOTALE S |
| I Y II CICLOS | 31.172 | 4.980 | 385 | 36.537 |
| ESCUELAS NOCTURNAS | 17 | - | - | 17 |
| TOTALES | 31.189 | 4.980 | 385 | 36.554 |

Fuente: Equipo investigador (2023); a partir del detalle personal total que labora en instituciones de educación regular, (MEP, 2016)

Al examinar el contenido de la tabla 4, que analiza la distribución de la fuerza laboral docente según el nivel de enseñanza, específicamente para los ciclos I y II, se evidencia que el mayor porcentaje de docentes, representando un 85%, pertenece a la dependencia pública. En contraposición, los sectores de contratación privada y subvencionada presentan proporciones menores, con un 14% y un 1%, respectivamente. No obstante, se destaca que estos datos adolecen de las mismas inconsistencias identificadas en tablas previas, debido a que los funcionarios con nombramiento en el ámbito público también pueden desempeñar labores en el sector privado.

- Educación Secundaria

Mediante la denominación de “educación secundaria” se ha designado la preparación para niños y jóvenes en el periodo correspondiente a la edad ideal de 11 a 14 años (Ducoing-Watty y Rojas Moreno, 2017, p.32). Según Delors (1997), la distinción entre la educación primaria y la secundaria no solo se sustenta en la acotación temporal de una determinada

“edad ideal” y de sus respectivos fines y alcances, sino que además es necesario ubicarla en un contexto específico y con contenidos apropiados. La enseñanza secundaria representa el nivel educativo idóneo para poder cristalizar las expectativas de los sistemas formales y debido a su carácter vestibular, habría de considerarse como un periodo apropiado para detectar e impulsar los talentos más variados (1997).

Tabla 5.

Personal total de III ciclo y educación diversificada que labora en instituciones de educación regular 2016, público, privada, y subvencionada según el nivel de enseñanza

| Nivel de Enseñanza | Sector de Contratación | | | TOTALES |
|-----------------------------------|------------------------|---------------------|---------------------------|---------|
| | DEPENDENCIA PÚBLICA | DEPENDENCIA PRIVADA | DEPENDENCIA SUBVENCIONADA | |
| III CICLO Y EDUCAC. DIVERSIFICADA | 28.817 | 4.560 | 895 | 34.272 |

Fuente: Equipo investigador (2023); a partir del detalle personal total que labora en instituciones de educación regular, (MEP, 2016)

En el análisis de la tabla 5, se contemplan los datos relativos al sector de contratación según el nivel de enseñanza correspondiente al III ciclo y la educación diversificada. Aquí, se observa que la dependencia pública alberga al 85% de los docentes, mientras que en la dependencia privada se encuentra un 13%, y en la subvencionada, un 3%. Cabe resaltar que en esta categoría, la educación subvencionada incrementa su participación en un 1% en comparación con los datos presentados en las tablas anteriores. No obstante, persiste la misma ambigüedad e incertidumbre que se ha observado en las tablas anteriores, debido a que los funcionarios pueden desempeñarse en diferentes dependencias simultáneamente.

Tabla 6.

Personal total que labora en instituciones de educación regular 2016, público, privada, y subvencionada según el nivel de enseñanza

| Nivel de Enseñanza | Sector de Contratación | | | TOTALES |
|-----------------------------------|------------------------|---------------------|---------------------------|---------------|
| | DEPENDENCIA PÚBLICA | DEPENDENCIA PRIVADA | DEPENDENCIA SUBVENCIONADA | |
| PREESCOLAR | 6.115 | 3.035 | 179 | 9.329 |
| I Y II CICLOS | 31.172 | 4.980 | 385 | 36.537 |
| ESCUELAS NOCTURNAS | 17 | - | - | 17 |
| III CICLO Y EDUCAC. DIVERSIFICADA | 28.817 | 4.560 | 895 | 34.272 |
| EDUCACIÓN ESPECIAL | 11.072 | 341 | 199 | 11.612 |
| IPEC / CINDEA | 3.453 | - | - | 3.453 |
| TOTALES | 80.646 | 12.916 | 1.658 | 95.220 |

Fuente: Equipo investigador (2023), a partir del detalle Personal total que labora en instituciones de educación regular, (MEP, 2016)

En la tabla 6, se presentan los datos numéricos consolidados de las previas tablas, reflejando la población total de docentes en cada sector de contratación. La contratación pública cuenta con una población docente aproximada de 80,646 individuos, representando el 84.69% del total. Por otro lado, el sector de contratación privada incluye a 12,916 docentes, constituyendo el 13.56%, mientras que el sector subvencionado alberga a 1,658 docentes, lo que equivale al 1.74% (MEP, 2016). Es esencial resaltar la complejidad inherente al cálculo preciso de estas cifras, debido a que los colaboradores pueden tener asignaciones en diversos sectores de contratación o incluso dentro de un mismo sector, pero en niveles de enseñanza diferentes. A modo de ilustración, un docente podría ejercer en una dependencia pública y,

al mismo tiempo, tener asignado un curso en una dependencia privada o subvencionada. De igual manera, es factible que imparta clases en ciclos I y II, así como desempeñe funciones docentes en una escuela nocturna.

- Educación Universitaria

En la literatura definen la educación universitaria “como el proceso enseñanza aprendizaje orientado a la formación profesional y desarrollo intelectual de las personas que acrediten tener una formación básica, y a la búsqueda del desarrollo científico, tecnológico y de organización social eficiente” (Torres, 2002).

Conforme al Estado de la Educación 2023, la oferta de programas académicos en Costa Rica proviene de un total de 63 instituciones universitarias, distribuidas en 5 universidades de carácter público, 53 de índole privada y 5 de origen internacional (Conare, 2023). En relación con las universidades de carácter público, se dispone de información detallada sobre la población docente en cinco instituciones clave. Según datos proporcionados por la Universidad de Costa Rica (UCR) en su informe anual correspondiente al cierre del año 2022, la cifra de individuos involucrados en actividades docentes e investigativas asciende a 5,933 personas (UCR, 2023). De manera similar, la Universidad Nacional (UNA) informa que, para el segundo ciclo del año 2022, su cuerpo docente está conformado por 3,133 miembros (UNA, 2023). A partir del informe de 2021 de la Universidad Técnica Nacional (UTN), basado en datos extraídos del campus virtual, se estima que 1,147 individuos del sector docente impartieron clases durante ese mismo año (UTN, 2021). Por otro lado, aunque no se dispone de información precisa sobre la población docente de la Universidad Estatal a Distancia (UNED), se destaca su relevancia en el panorama educativo nacional, según el informe del estado de la educación 2023 es la universidad con mayor presencia en el territorio nacional con 53,5%. Además, según la

información oficial proporcionada por el Instituto Tecnológico de Costa Rica (TEC), se cuenta con 188 docentes registrados en la sección de personal docente (TEC, 2023).

Respecto a las universidades de carácter privado, acceder a información precisa resulta más complejo debido a la diversidad de estas instituciones y a la falta de reportes consolidados. Según el informe del Estado de la Educación 2023, existen 127 sedes de universidades privadas en el país, con un 69% concentradas en la región central y el 31% restante distribuido a nivel nacional (Conare, 2023). Debido a la variedad en tamaño y estructura de estas instituciones, no se dispone de datos exactos y fiables en cuanto a la población docente contratada. Es relevante señalar que este escenario subraya la problemática previamente mencionada, donde los docentes pueden desempeñarse en múltiples universidades, tanto públicas como privadas, además de colaborar en instituciones educativas de distintos niveles y financiamientos, ya sean públicos, privados o subvencionados.

2.1.2 Segmentos de los centros educativos según la dependencia de contratación

- Educación Pública

El Poder Judicial (2020), explica la educación pública como “La gestión de enseñanza escolarizada que se controla y realiza por una autoridad u organismo público, independientemente del origen de los recursos financieros” (s. p.) y debe ser atendida por la Administración Pública.

- Educación Privada

Según el Poder Judicial (2020), este tipo de educación se define como “Actividad de enseñanza y sistema educativo controlada y gestionada por una organización que no pertenece al Estado o alguna de sus Administraciones, independientemente de que reciba o

no fondos públicos” (s. p). Para que este tipo de educación inicie sus funciones, debe ser investigada por el Estado por medio del artículo 79 de la Constitución Política.

- Educación Subvencionada

Los centros educativos subvencionados son instituciones privadas que reciben algún aporte económico por parte del Estado, Rodríguez (2003), citado en Blanco (2003).

Según datos del departamento de estadísticas del MEP, para el año 2018, existen 8.579 centros educativos. En promedio, el 89,01% son instituciones públicas, 9,23% son privadas y el 1,77% son subvencionadas. La mayor cantidad de centros educativos son los de primaria (47,08%), seguido de preescolar (38,58%) y educación media (11,42%). Los niveles en los cuales existen más estudiantes matriculados son primaria (45,46%), media (36,86%) y preescolar (14,66%). En consecuencia, la mayor cantidad de docentes se encuentran trabajando en primaria (38,08%), media (25,05%) y preescolar (11,19%), de los cuales el 72,15% son mujeres y el restante 27,85% son hombres (ANDE, 2020, párr. 3).

Sin embargo, en los datos presentados en la Tabla 7 reflejan cómo en el año 2022 se reducen a 5 604 instituciones educativas. Dicha información, se encuentra basada en la nómina del Ministerio de Educación Pública (MEP) titulada “Nómina de centros educativos, clasificados por dirección Regional y circuito, 2022” y elaborada por el Departamento de Análisis Estadístico de la Dirección de Planificación Institucional.

Tabla 7.*Centros educativos según la dependencia de contratación*

| Provincia | Dependencia | | | Totales | |
|----------------|-------------------|-------------------|-------------------------|-------------|-----|
| | Educación Pública | Educación Privada | Educación Subvencionada | | |
| Alajuela | 1008 | 107 | 18 | 1133 | 20% |
| Cartago | 393 | 62 | 11 | 466 | 8% |
| Guanacaste | 581 | 53 | 3 | 637 | 11% |
| Heredía | 285 | 113 | 9 | 407 | 7% |
| Limón | 662 | 29 | 0 | 691 | 12% |
| Puntarenas | 976 | 46 | 2 | 1024 | 18% |
| San José | 920 | 297 | 29 | 1246 | 22% |
| Totales | 4825 | 707 | 72 | 5604 | |
| | 86% | 13% | 1% | | |

Fuente: Equipo investigador (2023) a partir del detalle: Nómina de centros educativos, clasificados por dirección regional y circuito (MEP, 2022).

Con base en el análisis que brinda el Departamento de Análisis Estadístico (MEP, 2022), se muestra detalladamente en la tabla 7, cómo están conformadas las siete provincias nacionales por cada una de las dependencias educativas.

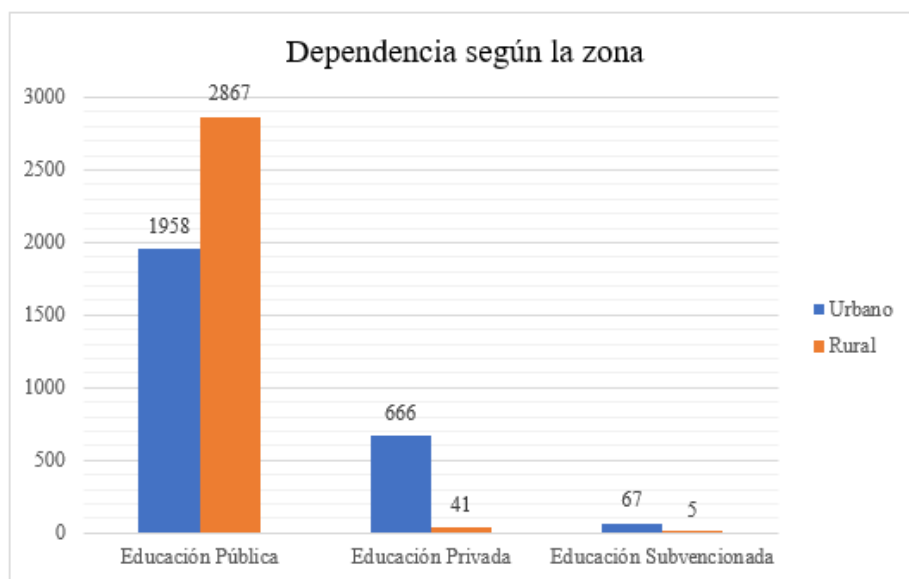
En primer lugar, se detecta que la mayoría del territorio costarricense es atendido por la educación pública, con un 4 825 centros educativos y equivale a un 86% de la clasificación. Seguidamente, la dependencia privada con la operación de 707 centros que equivale a un 13% de la totalidad. Por último, la educación menos común: Educación subvencionada con 72 centros educativos, con un 1% de la segmentación.

Según Garbanzo-Vargas (2021) “La educación ha sido históricamente el pilar de Costa Rica, en el desarrollo social del país y en el Estado de Derecho que se posee, esto ha marcado el país en su entretejido social” (párr. 6). Por esta razón, los centros educativos deben ser distribuidos de tal manera que abarquen la mayor población posible.

A continuación, en el gráfico de barras 1 se detalla la cantidad de centros educativos según su dependencia, en la zona urbana y la zona rural.

Gráfico de barras 1.

Dependencia según la zona



Fuente: Equipo investigador (2023), a partir del detalle: Nómina de centros educativos, clasificados por dirección regional y circuito (MEP, 2022).

2.2 Análisis PESTEL

En la sección que se presenta a continuación, se brinda un análisis utilizando el marco PESTEL, para examinar en detalle los datos que constituyen el contexto y marco de referencia de esta investigación.

El análisis PESTEL es una herramienta estratégica que permite descomponer y evaluar los factores políticos, económicos, sociales, tecnológicos, ambientales y legales que pueden influir en el objeto de estudio.

- Político / Económico

Costa Rica es un país civilista y sin ejército. “La Constitución Política fija los límites y define las relaciones entre los poderes del Estado, de estos con sus ciudadanos, estableciendo así las bases para su gobierno y para la organización de las instituciones en que tales poderes se asientan” (Ministerio de Educación Pública, 2022).

Respecto de lo anterior, la Constitución Política de Costa Rica se refiere a la educación de la siguiente manera:

Artículo 78.- La Educación Preescolar y la General Básica son obligatorias. Estas y la educación diversificada en el sistema público son gratuitas y costeadas por la Nación. En la educación estatal, incluida la superior, el gasto público no será inferior al seis por ciento (6%) anual del producto interno bruto, de acuerdo con la ley, sin perjuicio de lo establecido en los artículos 84 y 85 de esta Constitución. El Estado facilitará la prosecución de estudios superiores a quienes carezcan de recursos pecuniarios. La adjudicación de las becas y los auxilios estará a cargo del Ministerio del ramo, por medio del organismo que determine la ley. Constitución Política de Costa Rica (Art. 78.).

En la política educativa interna que, según un artículo publicado en la página del Ministerio de Educación Pública, se creó “con el fin de orientar la educación costarricense en una novedosa etapa de su desarrollo” (2016, p. 1).

En el ámbito económico resaltan los presupuestos que posee tanto el sector educativo primario y secundario, así como las universidades.

En el año 2022 se realiza un comunicado en el cual el ministerio de educación pública comunica que solo se podrá utilizar el 6% del PIB cuando lo esperado es del 8% lo que ha

generado una gran preocupación en los diversos sectores de la educación pública, tanto escuelas, colegios como universidades (Rivero, 2023).

De acuerdo con la CGR, el presupuesto del sector educativo para 2023 es de ¢2.781.003 millones, lo que equivale al 6,0% respecto al Producto Interno Bruto (PIB). Ese monto representa un decrecimiento de 1,2% respecto al presupuesto inicial del 2022, cuando la cifra ascendió a ¢2.857.977 millones (Parra, 2023).

- Social

El acompañamiento educativo fomenta la educación en valores, autoestima, competencia social y ciudadana y el emprendimiento social, el diálogo, la acción cooperativa y la toma de decisiones Obando-Monge (2020), citado en Mendía y García (2015).

La educación es la base para mejorar nuestra vida y el desarrollo sostenible. Además de mejorar la calidad de vida de las personas, el acceso a la educación inclusiva y equitativa puede ayudar a abastecer a la población local con las herramientas necesarias para desarrollar soluciones innovadoras a los problemas más grandes del mundo Obando-Monge (2020), citado en ONU (2015).

Costa Rica no sería lo que es sin el papel que ha tenido la educación en la sociedad. No hay desarrollo social, prescindiendo de la educación, esta es baluarte en la construcción de una nación, es la principal herramienta para la movilidad social, la educación construye un país, ha edificado a Costa Rica, la educación es la base sobre la cual se afianzan los cimientos en los que descansa el desarrollo social costarricense en todas sus dimensiones, incluyendo la construcción del Estado de Derecho del que goza, los avances en la ciencia al servicio social, así como la formación de las personas como seres integrales en busca de su plenitud. Este Estado de Derecho hoy

más que nunca hay que defenderlo, ninguna fuerza política puede ponerlo en riesgo y su defensa germina desde la educación (Garbanzo-Vargas, 2021, párr. 6.).

- Tecnológico

La tecnología ha transformado el mundo y la forma en que se realizan hasta las actividades más cotidianas, esto presenta un reto al sistema educativo, para que los niños, que serán quienes ocupen las profesiones del futuro, estén realmente preparados. En este sentido, es necesario realizar una serie de adaptaciones a la manera en que se educa en las aulas (Núñez-Chacón, 2017, párr. 2).

En educación, Internet ha tenido un impacto muy fuerte; gracias a la disposición de medios como teléfonos y tabletas, es posible aprender en cualquier momento. Además, en las aulas la tecnología está cambiando todos los paradigmas. Los educadores deben aprovechar Internet al máximo y adaptar la forma en que enseñan, porque ya Internet no es una opción, es la norma. Según Tecnológico de Costa Rica (2018, como se citó en Garita, 2018).

Lo mencionado anteriormente, se ejemplifica con la innovación y adaptación obligatoria de aplicaciones remotas producto al ingreso del COVID-19, generando una continuación educativa exitosa.

- Ecológico (Sostenibilidad)

La educación juega un papel fundamental en el impulso de la sostenibilidad, especialmente en su vertiente social (UNESCO, 2017). Una población educada posee las herramientas necesarias para comprender los fundamentos de la sostenibilidad y participar activamente en la toma de decisiones que fomenten el equilibrio entre el desarrollo económico, la equidad social y la preservación del medioambiente (OCDE, 2019). Este

aspecto es vital para asegurar que las sociedades, comunidades, países y regiones puedan mantener su posición económica y evitar la pobreza vinculada a la falta de educación.

Es importante tener en cuenta que la carencia de educación puede conducir a la pobreza y la desigualdad, lo cual, a su vez, puede tener un impacto negativo en la estabilidad económica y social de un país (OCDE, 2019). La educación desempeña un rol esencial en romper este ciclo, al brindar oportunidades laborales y capacitar a las personas para tomar decisiones bien informadas en relación con su bienestar económico y social (WEF, 2020).

La educación facilita la transferencia de conocimientos y conciencia sobre la urgente necesidad de abordar los desafíos asociados al cambio climático a las nuevas generaciones. La integración de la educación en sostenibilidad y cambio climático en los planes de estudio permite que los jóvenes comprendan la gravedad de estos problemas y tomen medidas para mitigar sus impactos (UNESCO, 2017). Este enfoque contribuye a formar una sociedad futura, más consciente y comprometida con la protección del medioambiente (UNESCO, 2017).

- Legal

En primera instancia, en la Ley Fundamental de la Educación se indica lo siguiente:

Todo habitante de la República tiene derecho a la educación y el Estado la obligación de procurar ofrecerla en la forma más amplia y adecuada. Por lo que se deberá estimular y fomentar en los educandos el aprecio por el ejercicio de los derechos humanos y la diversidad lingüística, multiétnica y pluricultural de nuestro país (Ley N° 2160, 2022).

Es indispensable hablar acerca de la ley que regula al Ministerio de Educación Pública, también conocido como MEP. De acuerdo con la Asamblea Legislativa:

El Ministerio de Educación Pública es el órgano del Poder Ejecutivo en el ramo de la Educación y de la Cultura, a cuyo cargo está la función de administrar todos los elementos que integran aquel ramo, para la ejecución de las disposiciones pertinentes del título séptimo de la Constitución Política, de la Ley Fundamental de Educación, de las leyes conexas y de los respectivos reglamentos (Ley N° 3481, Ley Orgánica del Ministerio de Educación Pública, 1995).

Además, “El Ministerio es el encargado de mantener y coordinar las relaciones del Poder Ejecutivo con la Universidad de Costa Rica, así como con cualesquiera otras instituciones que imparten enseñanza superior” (Ley N° 3481, Ley Orgánica del Ministerio de Educación Pública, 1995).

El MEP también se hace cargo de la educación de las instituciones privadas “Corresponde al Ministerio coordinar e inspeccionar la educación que se imparta en todo centro docente privado, así como la vigilancia administrativa de toda forma de estímulo que el Estado brinda a la iniciativa privada en materia educativa” (Ley N° 3481, Ley Orgánica del Ministerio de Educación Pública, 1995).

En el ámbito legal referente a las universidades, se puede mencionar el Reglamento de Contratación Laboral de Personal Académico de la Universidad Nacional de Costa Rica. Dicho reglamento “tiene como propósito normar las distintas modalidades de nombramientos del personal académico de la Universidad Nacional” (2023, p.1).

En dicha ley se establecen los lineamientos generales para la selección y la contratación en la Universidad Nacional de Costa Rica. Además, se establecen las estrategias de atracción, formación, permanencia y evaluación para la planificación de la contratación

del personal académico. En la misma línea, se tienen en cuenta las obligaciones del personal académico.

En la Universidad Nacional también se utiliza el Reglamento del Régimen Laboral, el cual “tiene como objeto establecer los aspectos generales de la relación laboral en la Universidad Nacional. Integra aspectos propios de la contratación de los estamentos académico y administrativo, que se regulan en la Convención Colectiva y otras normativas universitarias” (2023, p.1).

En cuanto al Tecnológico de Costa Rica, se encontró el Reglamento para la Contratación y Retribución en el Instituto Tecnológico de Costa Rica de los profesionales no incluidos en el reglamento de carrera. Según el reglamento antes mencionado “norman las relaciones entre el Instituto Tecnológico de Costa Rica, en adelante conocido como el INSTITUTO y los funcionarios profesionales que se contraten para ocupar un cargo que exija como requisito mínimo el grado de bachiller universitario” (párr. 1).

CAPÍTULO III MARCO TEÓRICO

Para abordar teóricamente el III capítulo, se ha realizado una selección meticulosa de la literatura científica relacionada con los tres constructos elegidos. Estos constructos, a su vez, serán empleados para examinar cada una de las características del salario emocional, la felicidad en el trabajo y la intención de rotación de manera más profesional.

3.1. Salario emocional

Actualmente, este término se caracteriza por ser un factor clave en las empresas que brinda comodidad laboral a las personas y construye una fidelización por parte ellos. Según Gómez (2022): “El salario emocional, son aquellas retribuciones no económicas que permiten incentivar el buen ambiente laboral, incrementar la productividad, y satisfacer las necesidades personales familiares o profesionales de los trabajadores y trabajadoras, mejorando su calidad de vida” (párr. 2.). Asimismo, es un intangible, aquel aspecto inmaterial que surge del interés de la organización por incentivar y generar una reacción positiva del empleado frente a unos estímulos que este no espera, de manera que este se perciba importante para la organización Rocco (2009 como se citó en Quintero-Arango et al. 2021). Además, tomando diferentes puntos de vista:

Son retribuciones para los recursos que no forman parte de su salario, pero que les genera un valor agregado en diversas ramas, hoy por hoy los candidatos antes de ingresar a una empresa calibran los famosos beneficios que la misma tenga (Monge-Jiménez y Núñez-Solano, 2022, párr. 11).

Por salario emocional entendemos todas aquellas retribuciones que carecen de un carácter económico y que, a su vez, motivan positivamente al trabajador; son

herramientas esenciales que aseguran la retención y atracción de talento, la disminución en la rotación del personal e impulsan el aumento en el compromiso, la calidad y la productividad de los trabajadores (Hernández, 2018, párr. 2).

Según Amcham (2023), “El salario emocional se refiere a los beneficios no económicos del trabajo que nos motivan, cambian nuestra percepción del trabajo y nos llevan al desarrollo personal y profesional” (párr. 2).

Por último, también se puede definir como,

El conjunto de condiciones personales que se ofertan en la empresa al trabajador y que están al margen de las previstas en el contrato de trabajo. Con ello excluimos todas aquellas contraprestaciones que la empresa está obligada a satisfacer, bien sean económicas o de servicios, por imponerlas la ley, el Convenio Colectivo o el mismo contrato concertado con la empresa. Son concretas ofertas que realiza la empresa al trabajador y que se concretan en conductas particulares de comportamiento que esta asume realizar. (Eguaras, 2022, p.14)

Al implementar este término en las empresas, se beneficia a los empleados debido a que genera un valor agregado en:

Calidad de vida, equilibrio personal-laboral, satisfacción, carrera profesional y felicidad, son algunos de los resultados que emergen a partir de políticas de esa índole que, sin lugar a duda, se reflejan en el rendimiento empresarial y por el ende en el cumplimiento de las metas corporativas (Quesada, 2014, párr. 4).

Sin embargo, para implementar adecuadamente el salario emocional y lograr el efecto previamente expuesto, las políticas deben seguir los criterios de Quintero-Arango y Betancur-Arias (2018), quienes establecen que las dimensiones son: Estratégica, motivacional, humana y de creación de valor.

3.1.1. Dimensión estratégica

Es un conjunto de actividades que establecen el direccionamiento estratégico de la organización, modos de trabajo y planificación orientada al bienestar y satisfacción del colaborador (Quintero-Arango y Betancur-Arias, 2018, p. 52).

Dicha dimensión, contiene la variable “Estrategia”. Esta se define como la suma de todas las decisiones, correctas o equivocadas, que determinan el futuro y producen resultados buenos a malos (Moreira, 2016, párr. 14).

La segunda variable encontrada es: “Satisfacción al colaborador”. Esta es la combinación física, psicológica y de circunstancias ambientales que generan que una persona se sienta totalmente satisfecha con sus labores. Por lo tanto, todas aquellas emociones positivas que el trabajo origina en las personas Lahkar & Baruah (2013 citado en Barquero-Guillén et al., 2016, p.27.)

También, se puede integrar la “Estrategia corporativa” como una tercera variable:

La estrategia corporativa de una empresa permite diseñar un plan específico en el que se definen las acciones que se deben ejecutar para crecer de manera satisfactoria a lo largo del tiempo. Dicho de otra forma, es la ruta o guía que se debe seguir para alcanzar los objetivos propuestos (Schumpeter, 2022, párr. 3.).

3.1.2. Dimensión motivacional

Son los aspectos y elementos que estimulan al individuo a realizar cualquier acción, actividad, tarea o labor con un alto grado de significado para él y la empresa. Estas prácticas se desarrollan y direccionan desde las lógicas del programa de salario emocional de la empresa. Buscan afianzar el vínculo emocional entre colaborador – empresa – familia. (Quintero-Arango y Betancur-Arias, 2018, p. 53)

Esta segunda dimensión se compone de la variable “Motivación”. Esta es el conjunto de razones por las que las personas se comportan de las formas en que lo hacen. El comportamiento motivado es vigoroso, dirigido y sostenido Santrock (2002) como se citó en Naranjo-Pereira (2009, p. 53).

Asimismo, se toma en cuenta la variable “Motivación laboral”:

Es un conjunto de fuerzas internas y externas que hace que los empleados de una empresa seleccionen diferentes rutas de acción hacia el logro de una meta organizacional, por lo que todas las actividades que los seres humanos realizan de manera consciente tienen un motivo o una causa Álvarez et al. (2011) como se citó en Barquero-Guillén et al. (2016, p. 26).

La motivación laboral genera al personal de las organizaciones, una “Satisfacción laboral”; por ser la tercera variable de la presente dimensión. Esta se define como el deseo del colaborador por desempeñar mejor sus tareas o responsabilidades y sobre todo realizarlo con eficiencia y eficacia, gustando de lo que hace y sintiéndose satisfecho de pertenecer a la institución donde labora (Fuentes, 2012, cita a Barquero-Guillén et al. 2016, p. 26).

Por último, variable, se encuentra la “Retención Laboral”, que se entiende como aquellas prácticas administrativas orientadas a no dejar ir a individuos ubicados en cargos claves dentro de la empresa. González (2009) como se citó en Garcés-Hernández et al. (2015, p. 110).

3.1.3. Dimensión humana

Este factor está propuesto desde el ser. Son acciones y estrategias que realiza el programa de salario emocional para la empresa centradas en: reconocer al sujeto

dentro de la dinámica empresarial como lo más importante, velar por los derechos humanos, desarrollar competencias que vinculen al colaborador con un comportamiento evolucionado producto de la formación y el afianzamiento de valores, conductas empáticas, inteligentes, social y emocionalmente adaptativas. Favorece la identidad personal y social del sujeto al interior y por fuera de la empresa (Quintero-Arango y Betancur-Arias, 2018, p. 53).

La variable denominada “Talento Humano” se ha definido años atrás como la fuerza humana o aquellos colaboradores que influyen de manera positiva en el rendimiento empresarial y en la productividad de cualquier organización Watkins (1998) como se citó en. Usoa (2023, párr. 3.)

Seguidamente, se encuentra la variable “Gestión humana”, la cual se define como el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos humanos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño Chiavenato (2002) como se citó en Saldarriaga (2008, p. 8).

3.1.4. Dimensión de creación de valor

La gestión del valor en el programa de salario emocional se relaciona con el diseño y aplicación de estrategias que integren los procesos del negocio, hacia la optimización de los recursos disponibles (capital), de tal forma que los resultados (no solo en rendimiento financiero, sino también en satisfacción de clientes, colaboradores y comunidad en general) sean superiores a los esperados por los inversionistas (Quintero-Arango y Betancur-Arias, 2018, p.54).

La última dimensión aborda la variable “Reconocimiento laboral”. Esta se define como:

Una estrategia que se utiliza para expresar aprecio, motivar a los empleados y reforzar el comportamiento deseado en la empresa. El objetivo del reconocimiento laboral es alentar a los empleados y poner en evidencia su buen desempeño y resultados comerciales positivos (Pursell, 2023, párr. 1).

Seguidamente, se incluye la variable “Satisfacción del cliente”; Kotler y Armstrong (2003) como se citó en Corona et al. (2018). Se define como el nivel del estado de ánimo de una persona que resulta de comparar el rendimiento percibido de un producto o servicio con sus expectativas (s. p.). Si este estado de ánimo es positivo, genera una tercera variable: “Retención de clientes”, la cual se entiende por:

Una estrategia aplicada por una empresa o marca para lograr mantener a sus clientes actuales durante un plazo mucho más largo. Esta iniciativa aumenta el valor de los clientes y los alienta a seguir comprando y convertirse en embajadores de marca (Terreros, 2022, párr. 4).

3.2. Felicidad en el trabajo

La felicidad en el trabajo es una variable unidimensional. De acuerdo con esta conceptualización holística de la felicidad en el trabajo, un número importante de investigadores comienzan a explorar las relaciones de esta variable con las variables objetivas: seguridad, salud, compromiso, educación, empleo o salario (Lyubomirsky y Diener, 2005; Peterson y Seligman, 2005; Galván-Vela et al., 2022). Y también a examinar el vínculo del parámetro felicidad en el trabajo con y las dimensiones subjetivas. Entre ellas

cabe citar: el crecimiento personal, la autoaceptación, las relaciones positivas, la autonomía o la calidad de vida (Aknin et al., 2012; Proctor et al., 2010).

La felicidad en el trabajo se puede definir como el estado de ánimo positivo de los trabajadores a la hora de desempeñar los cometidos de su puesto de trabajo. Se trata de una actitud optimista y proactiva, estrechamente relacionada con su bienestar dentro de la empresa (Sodexo, 2022).

Además, tomando como referencia otras definiciones:

La felicidad del trabajador es un factor determinante de su eficiencia a corto y largo plazo. En la literatura encontramos intentos de medir dicha felicidad directamente, y otros centrados en conocer cuáles son los elementos que generan esta felicidad (Ramírez-García et al., 2019, p. 327).

El logro de la felicidad en el trabajo surge una vez se presente un equilibrio entre empresa y los trabajadores, donde los dos participantes trabajan en pro de obtener beneficios tanto para los trabajadores como para la organización. En consecuencia, la motivación laboral desempeña un papel muy importante en la elaboración y el logro del equilibrio organizacional, porque se ha evidenciado que los empleados que presentan alto nivel de motivación, disponen de mejor actitud y desempeño laboral permitiéndole ser más productiva la contribución en la realización de la misión organizacional (Pineda, 2018, p.26).

3.3. Intención de rotación

La investigación se basa en el modelo propuesto por Bui y Chang (2018), como se citó en Ogbeibu et al., (2022). En dicho modelo se determinan los siguientes tres elementos:

(1) Siempre estoy buscando una oportunidad de trabajar en otro lugar.

(2) Pensé en dejar esta organización.

(3) Planeo trabajar en esta organización por un tiempo determinado y luego me iré (p. 55).

Según Regts y Molleman (2013) como se citó en Vargas et al. (2021).

El término “intención de rotación” se define como la voluntad de un empleado de desertar, renunciar o dejar la empresa para la que está colaborando; esta intención de renunciar puede afectar su productividad y provocar absentismo, o menor participación en actividades profesionales, la intención de renunciar también es un predictor de la rotación voluntaria del empleado. (p. 3)

Además, la intención de rotación o la rotación voluntaria, según Romero (2020) como se citó en Arthur (1994). “se define como el abandono o desvinculación de los empleados de una empresa, originada por un acto volitivo del propio empleado” (p. 4).

Para Chiavenato (2011) se define como “la fluctuación de personal entre una organización y su ambiente; en otras palabras, el intercambio de personas entre la organización y el ambiente se determina por el volumen de personas que ingresan y salen de la organización” (p.116).

Mientras que según Aponte (2006), “la rotación de personal se refiere al número de trabajadores que ingresan y salen de una institución; se expresa en índices mensuales o anuales” (p. 68).

Adicionalmente, según Robbins (2009), como se citó en Alvarado (2017), “la rotación es el retiro permanente de una organización, y puede ser voluntario o involuntario. Una tasa de rotación elevada da como resultado costos más altos de reclutamiento, selección y capacitación (p. 7).

Según Bustamante et al., (2016) la intención de rotación laboral es “el intento de un empleado para encontrar un nuevo trabajo con otro empleador en un corto plazo, por ende se acepta que el compromiso organizacional y la intención de rotación laboral están inversamente relacionados” (p.18-19).

Es importante mencionar también que la intención de rotación tiene una serie de consecuencias negativas, de acuerdo con Bustamante et al., (2016) son:

Los costos, perturbación en el desempeño, perturbación en los aspectos sociales y de comunicación, baja moral e indiferencia en las estrategias de control. Y las consecuencias positivas son: desplazamiento de trabajadores con bajo desempeño, innovación, flexibilidad y adaptabilidad y reducción de conflictos en el ambiente laboral. (p. 23)

CAPÍTULO IV ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

En este capítulo, se exponen los resultados y la interpretación de los datos obtenidos mediante el instrumento desarrollado por el equipo investigador. Este instrumento evaluó un total de 57 preguntas, incluyendo 10 ítems de control, 33 ítems relacionados con el salario emocional utilizando el cuestionario desarrollado por Quintero-Arango y Bentacur-Arias (2018), así como 11 ítems sobre la felicidad en el trabajo según el instrumento creado por Ramírez-García et al. (2019). Además, se incorporaron 3 ítems del instrumento de intención de rotación diseñado por Bui y Chang (2018). Este cuestionario estuvo disponible desde el 23 de noviembre de 2023 hasta el 24 de marzo de 2024, periodo en el cual se obtuvieron un total de 253 respuestas. En esta sección se detallan los hallazgos más relevantes, brindando un análisis exhaustivo que permita comprender en profundidad los resultados obtenidos.

Para el análisis exhaustivo de la información recopilada, se emplearon una serie de herramientas y métodos estadísticos rigurosos. Entre estos se encuentran el coeficiente alfa de Cronbach, que permite evaluar la consistencia interna de los datos, así como el cálculo del error de intervalo de confianza, que proporciona una estimación precisa de la variabilidad en torno a las mediciones obtenidas. Además, se llevaron a cabo diversos análisis de correlación para explorar las posibles relaciones entre las variables estudiadas, así como el cálculo de regresión lineal para identificar posibles tendencias o patrones en los datos. Asimismo, se aplicó el cálculo del efecto para evaluar el tamaño de los efectos observados y se realizó un análisis de la varianza (ANOVA) para investigar las diferencias significativas entre grupos. Estas técnicas estadísticas avanzadas facilitaron una interpretación detallada y precisa de los resultados, lo cual tuvo como consecuencia la obtención de una comprensión más profunda y completa del fenómeno estudiado.

4.1 Coeficiente alfa de Cronbach

Tabla 8.

Cálculo de confiabilidad del instrumento según cada variable (ALPHA DE CRONBACH)

| Constructo | Coeficiente de confiabilidad del instrumento | Número de ítems del instrumento | Sumatoria de varianzas de los ítems | Varianza total del instrumento | Resultado |
|-------------------------|--|---------------------------------|-------------------------------------|--------------------------------|-------------------------|
| Salario Emocional | 0,98 | 33 | 61,89 | 1459,46 | Confiabilidad excelente |
| Felicidad en el Trabajo | 0,97 | 11 | 48,83 | 431,93 | Confiabilidad excelente |
| Rotación Laboral | 0,90 | 3 | 6,01 | 15,18 | Confiabilidad excelente |

Fuente: Equipo Investigador

4.1.1 Salario Emocional

El coeficiente de alfa de Cronbach para el constructo de salario emocional es $\alpha=0,98$, lo que indica una confiabilidad excelente del instrumento. Con 33 ítems, el instrumento ofrece una amplia cobertura. La sumatoria de varianzas de los ítems es de 61,89, mientras que la varianza total del instrumento es: 1459,46. Estos resultados sugieren una consistencia interna sólida y una amplia variabilidad en las respuestas. En conjunto, confirman la fiabilidad y validez del instrumento para medir el salario emocional.

4.1.2 Felicidad en el trabajo

El coeficiente de alfa de Cronbach obtenido para el constructo de felicidad en el trabajo es de $\alpha=0,97$, lo que señala una confiabilidad sobresaliente del instrumento utilizado. Con 11 ítems, el instrumento ofrece una evaluación concisa pero poderosa. La suma de las varianzas de los ítems, que asciende a 48,83, junto con una varianza total del instrumento de

431,93, evidencian una consistencia interna sólida y una notable variabilidad en las respuestas. Estos resultados sugieren que el instrumento es robusto y confiable.

4.1.3 Rotación laboral

El coeficiente de alfa de Cronbach para el constructo de Rotación Laboral es $\alpha=0,90$, lo que sugiere una confiabilidad sólida del instrumento. Aunque el instrumento consta de sólo 3 ítems, la suma de las varianzas de los ítems (6,01) y la varianza total del instrumento (15,18) indican una consistencia interna aceptable y una variabilidad moderada en las respuestas. A pesar de la brevedad del instrumento, estos resultados sugieren que es una herramienta adecuada para medir la Rotación Laboral, proporcionando información valiosa para la investigación en este campo.

4.2 Cálculo de error e intervalo de confianza

Tabla 9.

Cálculo de error e intervalo de confianza según cada variable.

| Constructo | Cálculo del error | Límite Inferior | Límite Superior |
|-------------------------|-------------------|-----------------|-----------------|
| Salario emocional | 0,14 | 3,19 | 3,48 |
| Felicidad en el Trabajo | 0,23 | 4,16 | 4,62 |
| Rotación Laboral | 0,16 | 2,83 | 3,15 |

Fuente: Equipo Investigador

Según la tabla 9, se puede afirmar que hay un nivel de confianza del 95%, la media de los datos, salario emocional tiene una media que oscila entre 3,19 y 3,48, felicidad en el trabajo entre 4,16 y 4,62 y, por último, rotación laboral entre 2,83 y 3,15.

4.2.1 Salario emocional

El cálculo del error (0,14) para el constructo del salario emocional indica una precisión adecuada en las estimaciones realizadas. Además, los límites inferiores y superiores del intervalo de confianza (3,19 y 3,48 respectivamente) sugieren que hay una alta probabilidad de que el valor verdadero del salario emocional se encuentre dentro de este rango. Por lo tanto, este cálculo de error y el intervalo de confianza son buenos, debido a que proporcionan una medida precisa y confiable de la variabilidad en torno al valor real del constructo, lo que facilita la toma de decisiones informadas basadas en los resultados de la investigación.

4.2.2 Felicidad en el trabajo

El cálculo del error (0,23) para el constructo de felicidad en el trabajo indica una moderada precisión en las estimaciones realizadas. Sin embargo, los límites inferiores y superiores del intervalo de confianza (4,16 y 4,62 respectivamente) están bastante próximos entre sí y sugieren una alta probabilidad de que el valor verdadero del constructo se encuentre dentro de este estrecho rango. En general, aunque el cálculo del error no sea óptimo, la estrechez del intervalo de confianza sugiere una buena precisión en la estimación del valor real de la felicidad en el trabajo. Por lo tanto, en este caso, el resultado general es considerado como bueno, debido a que proporciona una medida confiable de la variabilidad en torno al valor del constructo.

4.2.3 Rotación laboral

El cálculo del error (0,16) para el constructo de Rotación Laboral sugiere una precisión aceptable en las estimaciones realizadas. Los límites inferiores y superiores del intervalo de confianza (2,83 y 3,15 respectivamente) muestran una proximidad considerable, lo que indica una alta probabilidad de que el verdadero valor del constructo se encuentre dentro de este intervalo. Aunque el cálculo del error no sea óptimo, la estrechez del intervalo de confianza sugiere que las estimaciones son bastante precisas y confiables en cuanto al valor real de la Rotación Laboral. En conjunto, este análisis indica que el resultado es adecuado, proporcionando una medida confiable de la variabilidad en torno al valor del constructo.

4.3 Cálculo de correlación

Tabla 10.

Cálculo de correlación del salario emocional.

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | 32 | 33 | | |
|---|--------------|--------------|--------------|-------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|-------|-------|--------------|-------|--------------|--------------|--------------|-------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|-------|--|--|
| SE Dimensión Estratégica [Estilo de cultura organizacional] | 1,000 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| SE Dimensión Estratégica [Liderazgo y apoyo gerencial] | 0,863 | 1,000 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| SE Dimensión Estratégica [Estructura organizacional flexible] | 0,736 | 0,725 | 1,000 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| SE Dimensión Estratégica [Recursos y capacidades organizacionales] | 0,648 | 0,587 | 0,841 | 1,000 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| SE Dimensión Estratégica [Estilo de liderazgo y dirección de la gerencia] | 0,815 | 0,824 | 0,756 | 0,735 | 1,000 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| SE Dimensión Estratégica [Gestión del área de talento humano] | 0,839 | 0,814 | 0,739 | 0,736 | 0,864 | 1,000 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| SE Dimensión Estratégica [Condiciones de trabajo] | 0,669 | 0,725 | 0,803 | 0,743 | 0,726 | 0,711 | 1,000 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| SE Dimensión Estratégica [Clima organizacional] | 0,828 | 0,827 | 0,829 | 0,761 | 0,847 | 0,857 | 0,777 | 1,000 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| SE Dimensión Motivacional [Condiciones de trabajo] | 0,748 | 0,757 | 0,702 | 0,648 | 0,790 | 0,755 | 0,751 | 0,799 | 1,000 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| SE Dimensión Motivacional [Auto superación] | 0,596 | 0,521 | 0,713 | 0,731 | 0,622 | 0,677 | 0,692 | 0,630 | 0,700 | 1,000 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| SE Dimensión Motivacional [Reconocimientos laborales] | 0,782 | 0,745 | 0,668 | 0,651 | 0,791 | 0,828 | 0,671 | 0,774 | 0,842 | 0,684 | 1,000 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| SE Dimensión Motivacional [Crecimiento profesional] | 0,617 | 0,585 | 0,734 | 0,738 | 0,659 | 0,724 | 0,731 | 0,682 | 0,709 | 0,838 | 0,710 | 1,000 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| SE Dimensión Motivacional [Política de remuneración] | 0,601 | 0,568 | 0,751 | 0,787 | 0,655 | 0,691 | 0,757 | 0,712 | 0,725 | 0,688 | 0,731 | 0,795 | 1,000 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| SE Dimensión Motivacional [Escala de reconocimientos] | 0,693 | 0,666 | 0,807 | 0,780 | 0,708 | 0,724 | 0,803 | 0,771 | 0,759 | 0,747 | 0,772 | 0,837 | 0,896 | 1,000 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| SE Dimensión Motivacional [Flexibilidad laboral] | 0,634 | 0,664 | 0,778 | 0,727 | 0,676 | 0,652 | 0,816 | 0,721 | 0,766 | 0,713 | 0,733 | 0,807 | 0,847 | 0,883 | 1,000 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| SE Dimensión Motivacional [Felicidad laboral] | 0,804 | 0,800 | 0,693 | 0,652 | 0,810 | 0,854 | 0,674 | 0,838 | 0,857 | 0,696 | 0,884 | 0,750 | 0,698 | 0,767 | 0,738 | 1,000 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| SE Dimensión Humana [Auto realización] | 0,621 | 0,543 | 0,739 | 0,783 | 0,627 | 0,682 | 0,720 | 0,701 | 0,668 | 0,823 | 0,669 | 0,814 | 0,739 | 0,791 | 0,763 | 0,730 | 1,000 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| SE Dimensión Humana [Oportunidad de ascensos] | 0,677 | 0,675 | 0,733 | 0,757 | 0,756 | 0,788 | 0,720 | 0,791 | 0,722 | 0,721 | 0,748 | 0,789 | 0,731 | 0,779 | 0,742 | 0,786 | 0,768 | 1,000 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| SE Dimensión Humana [Oportunidades de capacitación] | 0,591 | 0,579 | 0,777 | 0,800 | 0,642 | 0,671 | 0,763 | 0,726 | 0,702 | 0,705 | 0,704 | 0,763 | 0,827 | 0,828 | 0,781 | 0,697 | 0,809 | 0,785 | 1,000 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| SE Dimensión Humana [Compromiso con la organización] | 0,697 | 0,643 | 0,605 | 0,579 | 0,692 | 0,781 | 0,565 | 0,728 | 0,743 | 0,676 | 0,769 | 0,609 | 0,545 | 0,619 | 0,589 | 0,793 | 0,678 | 0,740 | 0,680 | 1,000 | | | | | | | | | | | | | | | |
| SE Dimensión Humana [Actividad personal] | 0,664 | 0,636 | 0,505 | 0,467 | 0,637 | 0,698 | 0,520 | 0,635 | 0,725 | 0,667 | 0,704 | 0,594 | 0,437 | 0,491 | 0,522 | 0,738 | 0,664 | 0,658 | 0,558 | 0,844 | 1,000 | | | | | | | | | | | | | | |
| SE Dimensión Humana [Política de fidelizar a los colaboradores] | 0,745 | 0,760 | 0,661 | 0,649 | 0,792 | 0,830 | 0,657 | 0,798 | 0,808 | 0,602 | 0,853 | 0,672 | 0,730 | 0,758 | 0,734 | 0,859 | 0,674 | 0,775 | 0,717 | 0,760 | 0,677 | 1,000 | | | | | | | | | | | | | |
| SE Dimensión Humana [Tiempo para la familia] | 0,600 | 0,598 | 0,700 | 0,708 | 0,616 | 0,644 | 0,781 | 0,665 | 0,695 | 0,650 | 0,676 | 0,757 | 0,789 | 0,812 | 0,855 | 0,691 | 0,773 | 0,748 | 0,748 | 0,565 | 0,523 | 0,719 | 1,000 | | | | | | | | | | | | |
| SE Dimensión Humana [Respeto por la diversidad] | 0,620 | 0,572 | 0,645 | 0,654 | 0,576 | 0,685 | 0,704 | 0,626 | 0,640 | 0,743 | 0,680 | 0,801 | 0,711 | 0,771 | 0,755 | 0,705 | 0,835 | 0,681 | 0,751 | 0,660 | 0,660 | 0,689 | 0,787 | 1,000 | | | | | | | | | | | |
| SE Dimensión Humana [Vida saludable] | 0,660 | 0,613 | 0,654 | 0,646 | 0,638 | 0,700 | 0,709 | 0,644 | 0,682 | 0,648 | 0,700 | 0,714 | 0,713 | 0,745 | 0,738 | 0,715 | 0,737 | 0,722 | 0,744 | 0,687 | 0,635 | 0,724 | 0,846 | 0,840 | 1,000 | | | | | | | | | | |
| SE Dimensión Generación de Valor [Bonificaciones económicas] | 0,594 | 0,584 | 0,705 | 0,681 | 0,612 | 0,586 | 0,783 | 0,656 | 0,632 | 0,589 | 0,637 | 0,665 | 0,772 | 0,788 | 0,733 | 0,583 | 0,641 | 0,699 | 0,772 | 0,502 | 0,397 | 0,645 | 0,763 | 0,633 | 0,746 | 1,000 | | | | | | | | | |
| SE Dimensión Generación de Valor [Compensaciones y bonos] | 0,609 | 0,590 | 0,694 | 0,714 | 0,643 | 0,651 | 0,738 | 0,699 | 0,633 | 0,569 | 0,687 | 0,640 | 0,772 | 0,766 | 0,685 | 0,635 | 0,653 | 0,725 | 0,772 | 0,545 | 0,413 | 0,699 | 0,749 | 0,616 | 0,736 | 0,932 | 1,000 | | | | | | | | |
| SE Dimensión Generación de Valor [Plan de retención de mejores colaboradores] | 0,762 | 0,724 | 0,660 | 0,634 | 0,751 | 0,781 | 0,675 | 0,756 | 0,733 | 0,521 | 0,807 | 0,576 | 0,683 | 0,716 | 0,646 | 0,737 | 0,579 | 0,701 | 0,691 | 0,667 | 0,548 | 0,797 | 0,696 | 0,597 | 0,726 | 0,803 | 0,856 | 1,000 | | | | | | | |
| SE Dimensión Generación de Valor [Presupuesto para capacitación] | 0,548 | 0,565 | 0,746 | 0,755 | 0,634 | 0,626 | 0,723 | 0,671 | 0,648 | 0,631 | 0,625 | 0,683 | 0,759 | 0,777 | 0,695 | 0,599 | 0,647 | 0,712 | 0,798 | 0,562 | 0,442 | 0,647 | 0,714 | 0,634 | 0,709 | 0,838 | 0,845 | 0,747 | 1,000 | | | | | | |
| SE Dimensión Generación de Valor [Reconocimiento por objetivos/resultados] | 0,780 | 0,752 | 0,735 | 0,691 | 0,796 | 0,813 | 0,685 | 0,813 | 0,774 | 0,549 | 0,820 | 0,611 | 0,717 | 0,746 | 0,655 | 0,788 | 0,601 | 0,749 | 0,719 | 0,736 | 0,594 | 0,811 | 0,652 | 0,590 | 0,707 | 0,736 | 0,791 | 0,893 | 0,774 | 1,000 | | | | | |
| SE Dimensión Generación de Valor [Gestión para retener los clientes por medio del actuar de lo] | 0,725 | 0,719 | 0,736 | 0,677 | 0,755 | 0,781 | 0,599 | 0,812 | 0,690 | 0,531 | 0,741 | 0,572 | 0,633 | 0,669 | 0,583 | 0,731 | 0,573 | 0,741 | 0,680 | 0,719 | 0,579 | 0,784 | 0,548 | 0,499 | 0,587 | 0,660 | 0,727 | 0,805 | 0,749 | 0,897 | 1,000 | | | | |
| SE Dimensión Generación de Valor [Plan de políticas de salud] | 0,585 | 0,605 | 0,749 | 0,714 | 0,649 | 0,652 | 0,792 | 0,719 | 0,716 | 0,681 | 0,637 | 0,701 | 0,711 | 0,735 | 0,682 | 0,621 | 0,691 | 0,689 | 0,782 | 0,645 | 0,594 | 0,647 | 0,675 | 0,646 | 0,663 | 0,768 | 0,740 | 0,686 | 0,798 | 0,719 | 0,681 | 1,000 | | | |
| SE Dimensión Generación de Valor [Compensación a los colaboradores de acuerdo a los result] | 0,741 | 0,723 | 0,679 | 0,664 | 0,768 | 0,807 | 0,690 | 0,794 | 0,753 | 0,531 | 0,819 | 0,618 | 0,710 | 0,729 | 0,646 | 0,784 | 0,622 | 0,715 | 0,720 | 0,724 | 0,597 | 0,837 | 0,680 | 0,626 | 0,744 | 0,768 | 0,841 | 0,808 | 0,768 | 0,917 | 0,842 | 0,744 | 1,000 | | |

Fuente: Equipo Investigador

| | |
|-----|------------------------|
| 0,7 | Correlacion fuerte |
| 0,8 | Correlacion muy fuerte |
| 0,9 | Correlacion significat |

El cálculo de correlación proporciona información sobre la dirección y la fuerza de la relación entre dos variables, lo que permite comprender mejor cómo se relacionan entre sí en un conjunto de datos.

En el constructo de salario emocional se encontraron correlaciones que van desde 0.7 a 0.9, es decir, hay correlaciones fuertes, muy fuertes y una correlación significativa.

Tabla 11.

Cálculo de correlación de la felicidad en el trabajo

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 |
|--|-------|---------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| ¿Cuál es su percepción de la felicidad laboral? [En el trabajo obtengo las justas recompensas] | 1,000 | | | | | | | | | | |
| ¿Cuál es su percepción de la felicidad laboral? [El clima organizacional de la empresa es bueno] | 0,879 | 1,000 | | | | | | | | | |
| ¿Cuál es su percepción de la felicidad laboral? [Los jefes dirigen bien] | 0,852 | 0,888 | 1,000 | | | | | | | | |
| ¿Cuál es su percepción de la felicidad laboral? [El clima organizacional en mi unidad de trabajo es bueno] | 0,793 | 0,921 | 0,887 | 1,000 | | | | | | | |
| ¿Cuál es su percepción de la felicidad laboral? [La motivación interna de mi puesto es alta] | 0,840 | 0,856 | 0,943 | 0,841 | 1,000 | | | | | | |
| ¿Cuál es su percepción de la felicidad laboral? [Mis tareas en la empresa están bien diseñadas] | 0,724 | 0,756 | 0,743 | 0,740 | 0,761 | 1,000 | | | | | |
| ¿Cuál es su percepción de la felicidad laboral? [Disfruto con mi trabajo] | 0,671 | 0,700 | 0,689 | 0,679 | 0,724 | 0,898 | 1,000 | | | | |
| ¿Cuál es su percepción de la felicidad laboral? [Tengo estabilidad interior] | 0,710 | 0,744 | 0,843 | 0,729 | 0,855 | 0,826 | 0,835 | 1,000 | | | |
| ¿Cuál es su percepción de la felicidad laboral? [Tengo bienestar objetivo] | 0,737 | 0,758 | 0,868 | 0,756 | 0,876 | 0,826 | 0,832 | 0,975 | 1,000 | | |
| ¿Cuál es su percepción de la felicidad laboral? [Tengo estabilidad profesional] | 0,644 | 0,714 | 0,813 | 0,760 | 0,835 | 0,773 | 0,804 | 0,911 | 0,911 | 1,000 | |
| ¿Cuál es su percepción de la felicidad laboral? [Disfruto haciendo bien mi trabajo] | 0,527 | 0,579 | 0,588 | 0,627 | 0,637 | 0,810 | 0,921 | 0,764 | 0,767 | 0,787 | 1,000 |
| | 0,7 | Correlacion fuerte | | | | | | | | | |
| | 0,8 | Correlacion muy fuerte | | | | | | | | | |
| | 0,9 | Correlacion significativa | | | | | | | | | |

Fuente: Equipo Investigador

En el constructo felicidad en el trabajo se puede observar correlaciones fuertes de 0.7, una mayor cantidad de correlaciones muy fuertes 0.8 y seis correlaciones significativas 0.9, de los tres constructos este es el que evidencia una correlación más fuerte que los otros constructos.

Tabla 12.

Cálculo de correlación de la Intención de rotación.

| | 1 | 2 | 3 |
|--|-------|---------------------------|-------|
| ¿Cuál es su percepción de la intención de rotación del personal? [Siempre estoy buscando una oportunidad de trabajar en otro lugar.] | 1,000 | | |
| ¿Cuál es su percepción de la intención de rotación del personal? [Pensé en dejar esta organización.] | 0,788 | 1,000 | |
| ¿Cuál es su percepción de la intención de rotación del personal? [Planeo trabajar en esta organización por un tiempo determinado y luego me iré] | 0,790 | 0,709 | 1,000 |
| | | | |
| | 0,7 | Correlacion fuerte | |
| | 0,8 | Correlacion muy fuerte | |
| | 0,9 | Correlacion significativa | |

Fuente: Equipo Investigador

En el último constructo, que es intención de rotación, se puede observar que solo hay correlaciones fuertes 0.7.

4.4 Cálculo de regresión

4.4.1 Salario emocional - felicidad en el trabajo

Tabla 13.

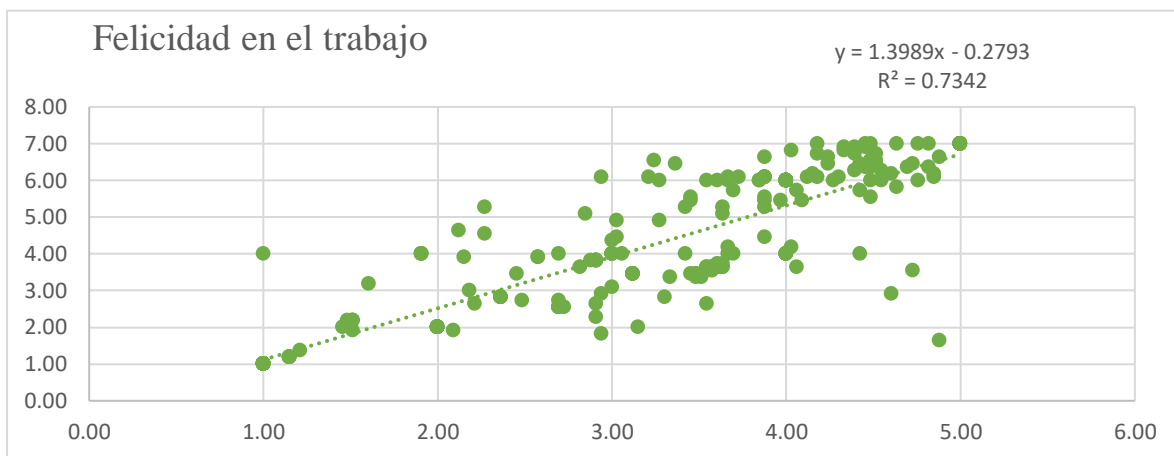
Resumen del análisis de regresión - salario emocional y felicidad en el trabajo

| Variable Independiente | Variable Dependiente |
|--|----------------------------|
| X: Salario emocional | Y: Felicidad en el trabajo |
| Coefficiente de correlación múltiple | 86% |
| Coefficiente de determinación R ² | 73% |
| Significativo al | 0% |

Fuente: Equipo Investigador

Gráfico de dispersión 1.

Relación entre salario emocional y felicidad en el trabajo: análisis de regresión



Fuente: Equipo Investigador

El cálculo de regresión para el modelo donde la variable independiente es el salario emocional (X) y la variable dependiente es la felicidad en el trabajo (Y) arroja resultados muy prometedores. El coeficiente de correlación múltiple del 86% indica una fuerte relación

entre el salario emocional y la felicidad en el trabajo. Además, el coeficiente de determinación R^2 del 73% sugiere que aproximadamente el 73% de la variabilidad en la felicidad en el trabajo puede explicarse por el salario emocional.

El valor crítico de F es del 0%, lo que indica que el modelo de regresión es altamente significativo al nivel del 99%. Estos resultados sugieren que el modelo de regresión es adecuado. Muestra una fuerte relación entre el salario emocional y la felicidad en el trabajo, y explica una cantidad significativa de la variabilidad en la felicidad en el trabajo.

4.4.2 Salario emocional - intención de rotación

Tabla 14.

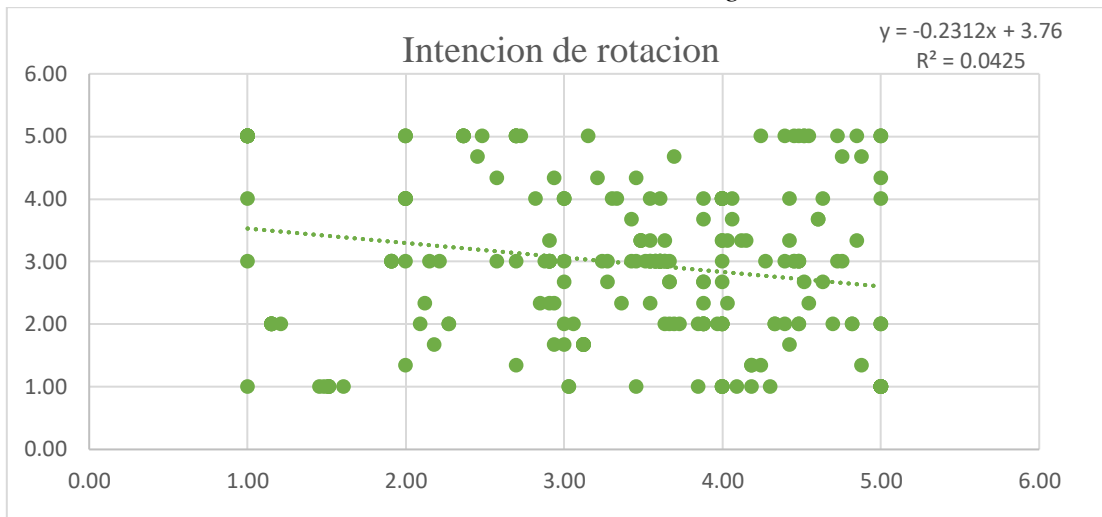
Resumen del análisis de regresión - salario emocional e intención de rotación

| Variable Independiente | Variable Dependiente |
|--|---------------------------------|
| X: Salario emocional | Y: Intención de rotación |
| Coeficiente de correlación múltiple | 21% |
| Coeficiente de determinación R^2 | 4% |
| Significativo al | 0% |

Fuente: Equipo Investigador

Gráfico de dispersión 2.

Relación entre la intención de rotación: Análisis de Regresión



Fuente: Equipo Investigador

El análisis de regresión para el modelo donde se examina la relación entre el salario emocional (X) y la intención de rotación (Y) indica una conexión relativamente débil entre estas variables. A pesar de que el valor crítico de F es del 0%, lo que indica que el modelo de regresión es significativo al 99%, esta significancia se refiere a la relación entre las variables y no a su fuerza o relevancia en términos prácticos.

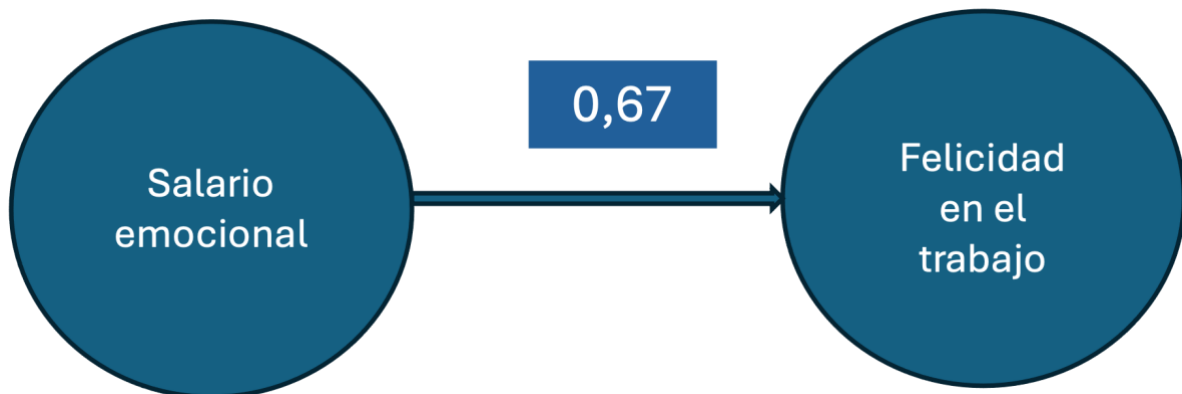
Cabe resaltar que el modelo de regresión es estadísticamente significativo al 99%. 4.5

Efecto Cohen

4.5.1 Salario emocional - felicidad en el trabajo

Figura 2.

Efecto salario emocional – felicidad en el trabajo



Fuente: Equipo Investigador

El análisis del efecto Cohen para las variables “salario emocional” y "felicidad en el trabajo" arroja un valor de 0,670. Este resultado sugiere que existe un efecto estadísticamente significativo y sustancial entre estas dos variables.

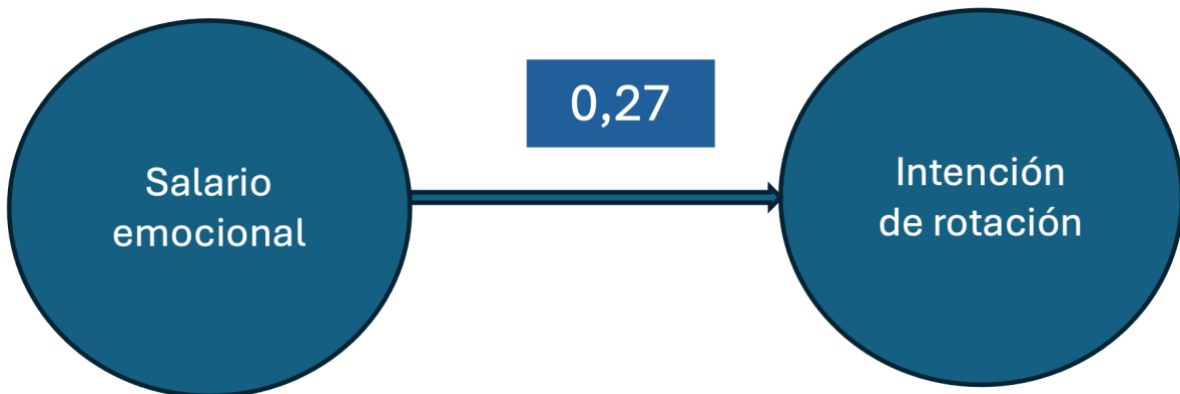
Un valor de Cohen de 0,670 indica que el tamaño del efecto es considerable. Esta magnitud del efecto sugiere una relación robusta entre el salario emocional y la felicidad en el trabajo. Es decir, el salario emocional parece tener un impacto significativo en la felicidad en el trabajo, y este impacto es considerable en términos estadísticos.

El efecto Cohen de 0,670 indica que hay una diferencia estadísticamente significativa y sustancial entre el salario emocional y la felicidad en el trabajo. Por lo tanto, este efecto se considera adecuado y relevante para comprender la relación entre estas dos variables.

4.5.2 Salario emocional - intención de rotación

Figura 3.

Efecto



Fuente: Equipo Investigador

El análisis del efecto Cohen para las variables “Salario Emocional” e “Intención de Rotación” obtiene un valor de 0,278. Este resultado sugiere que existe un efecto estadísticamente significativo entre estas dos variables, aunque el tamaño del efecto es considerado como pequeño.

El efecto es pequeño, sigue siendo relevante desde el punto de vista estadístico, debido a que indica una diferencia significativa entre las dos variables. Sin embargo, es importante tener en cuenta que el tamaño del efecto no es muy grande en términos absolutos, lo que significa que la relación entre el salario emocional y la intención de rotación puede ser modesta.

4.6 Cálculo de ANOVA

4.6.1 Salario emocional (ANOVA)

Tabla 15.

Cálculo del análisis de la varianza salario emocional (ANOVA)

| Variable | Valor de F | Valor crítico de F | Valor de P | Significancia | Resultado |
|-----------------------------|------------|--------------------|------------|---------------|--------------------|
| Edad | 1,66 | 3,87 | 0,19 | 0,05 | No hay diferencias |
| Género | 0,79 | 3,87 | 0,37 | 0,05 | No hay diferencias |
| Educación | 0,04 | 3,87 | 0,95 | 0,05 | No hay diferencias |
| Estado Civil | 4,39 | 3,87 | 0,03 | 0,05 | Hay diferencias |
| Tipo de Organización | 3,90 | 3,87 | 0,04 | 0,05 | Hay diferencias |

Fuente: Equipo Investigador

- **Edad**

No hay evidencia suficiente para concluir que existen diferencias estadísticamente significativas en la edad entre los grupos.

- **Género**

No hay evidencia suficiente para concluir que existen diferencias estadísticamente significativas en la edad entre los grupos.

- **Educación**

No hay evidencia suficiente para concluir que existen diferencias estadísticamente significativas en la edad entre los grupos.

- **Estado Civil**

El análisis de ANOVA realizado para examinar la relación entre el indicador “Salario Emocional” y la variable “Estado Civil” arroja resultados significativos. El valor de F obtenido es 4,39, superando el valor crítico de F establecido en 3,87 para un nivel de

significancia de 0,05. Además, el valor de p asociado es 0,03, lo que indica una probabilidad baja de que las diferencias observadas sean debidas al azar.

Estos hallazgos sugieren que hay diferencias estadísticamente significativas en el estado civil en relación con el salario emocional entre los grupos analizados en el estudio. Es decir, el estado civil parece estar asociado de manera significativa con las diferencias en el salario emocional entre los grupos.

Para este análisis se tomaron en cuenta dos grupos, casados/unión libre con un promedio de 3,18 y divorciados/separados y viudos con un promedio de 3,49. Este último es el que posee un mayor promedio.

El análisis de ANOVA respalda la existencia de una relación significativa entre el estado civil y el salario emocional. Los resultados indican que el modelo es adecuado para detectar estas diferencias. El valor de F supera al valor crítico de F y el valor de p es menor que el nivel de significancia establecido.

- **Tipo de organización**

El análisis de ANOVA realizado para explorar la relación entre el “Salario Emocional” y el “Tipo de Organización” arrojó resultados relevantes. El valor de F obtenido fue 3,90, ligeramente mayor que el valor crítico de F establecido en 3,87 para un nivel de significancia del 0,05. Además, el valor de p asociado fue de 0,04, lo que sugiere una probabilidad apenas inferior a la de significancia establecida.

Estos resultados indican que hay diferencias estadísticamente significativas en el tipo de organización en relación con el salario emocional entre los grupos analizados. En otras palabras, la afiliación a diferentes tipos de organizaciones está vinculada de manera significativa con las variaciones en el salario emocional, esto implica que el modelo utilizado es apto para identificar estas diferencias.

Para este análisis se tomaron en cuenta dos tipos de organización, la privada con un promedio de 3,16 y la pública con un promedio de 3.45. Esta última es la organización con mayor promedio.

4.6.2 Felicidad en el trabajo (ANOVA)

Tabla 16.

Cálculo del análisis de la varianza felicidad en el trabajo (ANOVA)

| Variable | Valor de F | Valor crítico de F | Valor de P | Significancia | Resultado |
|----------------------|------------|--------------------|------------|---------------|--------------------|
| Edad | 2,82 | 3,87 | 0,09 | 0,05 | No hay diferencias |
| Género | 1,95 | 3,87 | 0,16 | 0,05 | No hay diferencias |
| Educación | 0,01 | 3,87 | 0,89 | 0,05 | No hay diferencias |
| Estado Civil | 2,55 | 3,87 | 0,11 | 0,05 | No hay diferencias |
| Tipo de Organización | 4,74 | 3,87 | 0,03 | 0,05 | Hay diferencias |

Fuente: Equipo Investigador

- **Edad**

No hay evidencia suficiente para concluir que existen diferencias estadísticamente significativas en la edad entre los grupos.

- **Género**

No hay evidencia suficiente para concluir que existen diferencias estadísticamente significativas en la edad entre los grupos.

- **Educación**

No hay evidencia suficiente para concluir que existen diferencias estadísticamente significativas en la edad entre los grupos.

- **Estado Civil**

No hay evidencia suficiente para concluir que existen diferencias estadísticamente significativas en la edad entre los grupos.

- **Tipo de Organización**

El análisis de ANOVA realizado para examinar la relación entre la “felicidad en el trabajo” y el “tipo de organización” revela resultados significativos. Estos resultados sugieren que existen diferencias estadísticamente significativas en la felicidad laboral entre los grupos analizados, específicamente entre el sector público y el sector privado. Es decir, la afiliación a diferentes tipos de organizaciones está asociada de manera significativa con las diferencias en la felicidad en el trabajo.

ANOVA indica que el modelo es apropiado para detectar estas diferencias. El valor de F es mayor que el valor crítico de F y el valor de p es menor que el nivel de significancia establecido. Por lo tanto, se concluye que hay diferencias estadísticamente significativas en la variable “Tipo de Organización” en relación con la felicidad en el trabajo, especialmente entre el sector público y el sector privado.

Para este análisis se tomaron en cuenta dos tipos de organización, la privada con un promedio de 4,07 y la pública con un promedio de 4,60. Esta última constituye la organización con mayor promedio.

4.6.2 Rotación Laboral (ANOVA)

Tabla 17.

Cálculo del análisis de la varianza Rotación Laboral (ANOVA)

| Variable | Valor de F | Valor crítico de F | Valor de P | Significancia | Resultado |
|----------|------------|--------------------|------------|---------------|--------------------|
| Edad | 2,46 | 3,87 | 0,11 | 0,05 | No hay diferencias |
| Género | 0,01 | 3,87 | 0,97 | 0,05 | No hay diferencias |

| | | | | | |
|-----------------------------|------|------|------|------|--------------------|
| Educación | 1,42 | 3,87 | 0,23 | 0,05 | No hay diferencias |
| Estado | 0,03 | 3,87 | 0,84 | 0,05 | No hay diferencias |
| Tipo de Organización | 6,55 | 3,87 | 0,01 | 0,05 | Hay diferencias |

Fuente: Equipo Investigador

- **Edad**

No hay evidencia suficiente para concluir que existen diferencias estadísticamente significativas en la edad entre los grupos.

- **Género**

No hay evidencia suficiente para concluir que existen diferencias estadísticamente significativas en la edad entre los grupos.

- **Educación**

No hay evidencia suficiente para concluir que existen diferencias estadísticamente significativas en la edad entre los grupos.

- **Estado Civil**

No hay evidencia suficiente para concluir que existen diferencias estadísticamente significativas en la edad entre los grupos.

- **Tipo de Organización**

El análisis de ANOVA efectuado para explorar la relación entre la “Intención de Rotación” y el “Tipo de Organización” arroja resultados significativos. El valor de F obtenido, 6,55, supera notablemente el valor crítico de F establecido en 3,87 para un nivel de significancia de 0,05. Además, el valor de p asociado es 0,01, que es menor que el nivel de significancia.

Estos hallazgos indican que existen diferencias estadísticamente significativas en la intención de rotación entre los grupos analizados, particularmente entre el sector público y el

sector privado. Es decir, la afiliación a diferentes tipos de organizaciones está vinculada de manera significativa con las diferencias en la intención de rotación.

Para este análisis incluyó dos tipos de organización, la pública que posee un promedio de 2,83 y la privada con un promedio de 3,25. Esta última es la de mayor porcentaje.

CAPÍTULO V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En este capítulo, se presentan las conclusiones obtenidas a partir del análisis integral sobre cómo influye el salario emocional en las dimensiones de felicidad en el trabajo y la Intención de Rotación de los colaboradores que trabajan en el sector educativo. A través de un enfoque cuantitativo, transversal, descriptivo y correlacional, se exploró el impacto del salario emocional utilizando herramientas extraídas de la literatura científica y basadas en modelos previamente establecidos. Este análisis proporciona una visión detallada de las relaciones identificadas y ofrecerá recomendaciones para mejorar la gestión de Recursos Humanos en el contexto educativo. Las conclusiones y recomendaciones derivadas de este estudio servirán como guía para desarrollar estrategias efectivas destinadas a promover el bienestar y la retención del personal en el sector educativo.

5.1 Conclusiones

5.1.1 Conclusiones del objetivo general

“Analizar de manera integral cómo influye el salario emocional en las dimensiones de felicidad en el trabajo y la intención de rotación de los colaboradores que trabajan en el sector educativo, a través de un modelo cuantitativo, transversal, descriptivo y correlacional, aplicando herramientas extraídas de la literatura científica utilizando el modelo de Quintero-Arango y Betancur-Arias (2018), Ramírez-García et al., (2019) y el modelo de intención de rotación del personal de Bui y Chang. (2018).”

1. Los hallazgos de la presente investigación, basados en un riguroso análisis de una muestra representativa compuesta por 253 individuos a lo largo del territorio nacional, denotan una robusta confiabilidad en los datos obtenidos. Esta amplia

cobertura geográfica y el tamaño significativo de la muestra brindan una sólida base para indagar en profundidad sobre la influencia del salario emocional en la felicidad en el trabajo y la intención de rotación en el contexto del sector educativo.

2. El examen minucioso de los constructos y la evaluación de la fiabilidad del instrumento revelan coeficientes de alta magnitud. Específicamente, el salario emocional, la felicidad en el trabajo y la rotación laboral ostentan coeficientes de confiabilidad de $\alpha = 0.98$, $\alpha = 0.97$ y $\alpha = 0.90$ respectivamente. Finalmente, el análisis de regresión revela resultados muy alentadores en la bondad de ajuste, resultando que salario emocional \Rightarrow felicidad en el trabajo tienen un $R^2 = 73\%$. En el caso del salario emocional \Rightarrow Intención de Rotación el $R^2 = 4\%$ ambos con resultados significativos estadísticos al 99%. Esto muestra un resultado inferencial muy importante porque indica que el salario emocional es un predictor significativo de la felicidad en el trabajo, explicando el 73% de su variabilidad. Por otro lado, aunque el salario emocional tiene un impacto menor en la intención de rotación, su influencia es estadísticamente significativa, explicando el 4% del constructo.
3. Estos hallazgos son muy importantes para las organizaciones públicas y privadas porque subrayan la relevancia del salario emocional como una herramienta estratégica para mejorar la satisfacción laboral y reducir la rotación de personal. Las organizaciones pueden utilizar estos resultados para desarrollar políticas y prácticas que fomenten un entorno de trabajo más positivo y estable, beneficiando tanto a los empleados como a la institución en su conjunto.

5.1.2 Conclusión del objetivo específico uno

“Examinar las dimensiones del salario emocional (véase Gil-Vera et al., 2019; Quintero y Betancur, 2018 y Díaz-García et al., 2023) y su relación con la felicidad en el trabajo, así como su influencia en la intención de rotación dentro del sector educativo, con el propósito de instrumentar la toma de decisiones en la gestión de Recursos Humanos.”

1. Esta investigación ha permitido demostrar, gracias a los datos recopilados y a las diferentes herramientas utilizadas, que existe una alta correlación entre el salario emocional y la felicidad en el trabajo. Es decir, cuando los colaboradores del sector educativo perciben el salario emocional de manera eficiente, se genera una mayor felicidad en el trabajo. Esto se puede validar con los datos obtenidos, que indican que las prácticas de salario emocional explica el 73% felicidad en el trabajo con un $R^2=73\%$. En el caso del salario emocional y la intención de rotación, el salario emocional explica el 4% de la variabilidad en la intención de rotación $R^2=4\%$ con resultados estadísticamente significativos al 99%. Estos datos ayudan a la gestión de recursos humanos a analizar la importancia del salario emocional y nos indican de manera directa que, si el sector educativo desea tener colaboradores felices, se debe trabajar de manera conjunta en el salario emocional, implementando nuevas estrategias y fortaleciendo las actuales.

5.1.3 Conclusiones del objetivo específico dos

“Evaluar la relación entre el tipo de organización del sector educativo y su impacto en el nivel de felicidad en el trabajo experimentado por los colaboradores, mediante la aplicación de herramientas de medición específicas.”

1. En términos de “felicidad en el trabajo”; se analiza mediante los resultados obtenidos que aproximadamente un 75% de 100% de los trabajadores que conforman el sector público y un 55% de 100% el sector privado, experimentan altos rangos de felicidad

en su organización. Gracias a que estas, implementan estrategias que fortalecen fuertemente el clima organizacional, las relaciones interpersonales, las estabildades laborales y personales, la claridad en las funciones desempeñadas, las recompensas por el rendimiento laboral; y demás aspecto que puede influir en ella.

2. Los resultados del coeficiente de correlación múltiple evidencian una relación significativa entre el salario emocional y el tipo de organización en el sector educativo. Este hallazgo subraya la importancia de considerar las diferencias entre organizaciones públicas y privadas al diseñar estrategias de compensación emocional para los colaboradores, reconociendo su influencia en la percepción del personal y su satisfacción laboral.
3. Respecto de la felicidad en el trabajo, el análisis de ANOVA revela diferencias significativas entre el sector público y privado. Estos resultados enfatizan la necesidad de adaptar políticas y prácticas laborales según las particularidades de cada tipo de organización, con el objetivo de promover un ambiente laboral positivo y satisfactorio para los trabajadores del sector educativo.
4. Por otro lado, el análisis de ANOVA sobre la Rotación Laboral indica diferencias significativas entre el tipo de organización y la intención de rotación del personal. Esto subraya la importancia de implementar estrategias específicas para retener el talento en el sector educativo, teniendo en cuenta las variaciones en la propensión del personal a dejar su empleo según el tipo de organización.
5. Por este motivo, se confirma que la relación entre el tipo de organización y el colaborador del sector educativo, posee efectos significativos ante dicho constructo. Este encuentra diferencia entre instituciones de naturaleza privada y pública, según los cálculos ANOVA.

5.1.4 Conclusiones del objetivo específico tres

“Estudiar la relación entre el salario emocional en el sector educativo, cómo influye en el nivel de felicidad en el trabajo y en la intención de rotación, utilizando instrumentos de medición como encuestas o entrevistas, con el fin de obtener información precisa que permita cuantificar el impacto del salario emocional, felicidad en el trabajo y la intención de rotación.”

1. Los resultados obtenidos de la investigación proporcionan una clara evidencia de la fuerte relación entre el salario emocional y el nivel de felicidad en el trabajo en el sector educativo. El coeficiente de correlación múltiple del 86% y el coeficiente de determinación R^2 del 73% indican que el salario emocional es un predictor significativo de la felicidad en el trabajo. Además, el cálculo del efecto de 0,67, que representa un tamaño de efecto considerable, respalda la importancia del salario emocional como factor determinante en la promoción de un ambiente laboral satisfactorio y positivo para los colaboradores del sector educativo.
2. Es evidente que el salario emocional desempeña un papel fundamental en la percepción de felicidad en el trabajo por parte de los trabajadores del sector educativo. Los resultados del análisis refuerzan la idea de que invertir en estrategias que promuevan un salario emocional adecuado puede conducir a niveles más altos de satisfacción laboral y bienestar entre los empleados. Esta conclusión resalta la importancia de considerar el salario emocional como un aspecto clave en la gestión de recursos humanos en el ámbito educativo, con el objetivo de mejorar la calidad de vida laboral y la retención del personal.

3. Tras realizar un exhaustivo análisis mediante técnicas estadísticas como el análisis de regresión y el cálculo del efecto, se confirma que el salario emocional ejerce una influencia significativa, aunque moderada, en la intención de rotación del personal educativo. Los resultados revelan un coeficiente de correlación múltiple del 21% y un coeficiente de determinación R^2 del 4% con un resultado significativo al 99%, indicando que el salario emocional explica una parte modesta pero importante de la variabilidad en la intención de rotación. Esto respalda la idea de que el salario emocional tiene un impacto estadísticamente significativo en la intención de rotación del personal educativo. Sin embargo, es crucial reconocer que el salario emocional no es el único factor determinante en la decisión de quedarse o irse de un puesto de trabajo en el ámbito educativo. Aspectos como el ambiente laboral, las oportunidades de desarrollo y el reconocimiento también desempeñan un papel crucial en la retención del personal. Estos hallazgos enfatizan la necesidad de abordar de manera integral diversos aspectos del entorno laboral para promover la satisfacción y la retención del personal educativo, más allá del simple aumento del salario emocional.

5.2 Recomendaciones

5.2.1 Recomendación del objetivo general

1. Considerando los resultados obtenidos en esta investigación, se recomienda que las instituciones educativas implementen estrategias concretas para mejorar el “salario emocional, felicidad en el trabajo e intención de rotación” de sus colaboradores. En primera instancia, el salario emocional debe tomar en cuenta: el reforzamiento de la gestión en el área del talento humano, el liderazgo y apoyo gerencial, flexibilidad laboral para así reforzar el tiempo en familia y una vida saludable, mejorar el clima organizacional y la felicidad en el

trabajo, plan de capacitaciones y sus presupuestos, plan de retención de mejores colaboradores o fidelización de ellos, generar reconocimientos / compensaciones y bonos por los objetivos / resultados. Seguidamente, la Felicidad en el Trabajo debe trabajar en: el clima organizacional de la empresa y del departamento, el dirigir de los superiores, la motivación interna, la estabilidad profesional, el disfrute de la labor y el bienestar objetivo. Si estos dos constructos se trabajan de la mejor manera, va a tener una influencia significativa en la intención de rotación del personal y esta será en menor cantidad.

2. Además, se sugiere realizar evaluaciones periódicas del mercado para monitorear la efectividad de estas estrategias, así como, según sea necesario, ajustes para garantizar un ambiente laboral satisfactorio y una alta retención de talento en el sector educativo.

5.3.2 Recomendación del objetivo específico uno

1. Según los resultados obtenidos en la presente investigación, se observa como el salario emocional tiene un efecto elevado y trabaja de la mano con la felicidad en el trabajo y la intención de rotación. Por este motivo, previamente a la apertura de la institución educativa, se recomienda al fundador estudiar al mercado laboral donde podrá conocer que las empresas que generan valor agregado en los trabajadores, son las más atractivas para la búsqueda de trabajo. Porque son muy estables por tener al personal feliz, productivo y con una rotación menor que en otras organizaciones.

2. Seguidamente, la formación de un departamento de talento humano donde la preocupación del bienestar y la satisfacción de los trabajadores sea el pilar principal del área y que, para cumplir con esto, realice una constante búsqueda o implementación de estrategias, como las que se mencionan en las siguientes recomendaciones.

5.3.3 Recomendación del objetivo específico dos

1. Siguiendo con el éxito de la “felicidad en el trabajo” en el sector educativo, se incentiva a las organizaciones públicas reforzar las estrategias ya existentes e implementar sobre ellas, tratando de abarcar la totalidad de los trabajadores que conforman dicho sector. Y a las organizaciones privadas se les recomienda realizar estudios que permitan interactuar con su población trabajadora, dando paso al conocimiento de necesidades o pensamientos que generan impedimentos en su nivel de felicidad, seguidamente la planeación de tácticas beneficiarias y, por último, la ejecución de ellas para lograr resultados satisfactorios.

2. Además, si existe un alto rango de felicidad en las organizaciones, la productividad laboral será elevada y, por ende, la empresa tendrá un reconocimiento adicional por su buen trato a los trabajadores y buen nivel en el mercado.

3. Para reforzar o implementar, primer lugar, se debe realizar un estudio retributivo, con el fin de obtener la información personal y profesional de los trabajadores (como, por ejemplo: salario económico, núcleo familiar, ubicación de vivienda, niveles profesionales, nivel del puesto y dificultad de funciones.) y así poder enfocar las estrategias por las necesidades o expectativas de cada uno, con la creación personalizada de paquetes de compensaciones. Entre estos paquetes, se pueden mencionar: Flexibilidad laboral y plan de capacitaciones para desarrollar habilidades en personas estudiantes; flexibilidad laboral, teletrabajo o equilibrio entre la vida personal y profesional para trabajadores con hijos; espacios adecuados y seguros para la lactancia materna; bonificaciones económicas a padres solteros o trabajadores enfocados en ventas, labores por objetivos o atracción de clientes; modalidad híbrida a personas de larga distancia entre el hogar y el trabajo.

5.3.4 Recomendaciones del objetivo específico tres

1. Considerando los resultados del análisis de regresión y del efecto Cohen que respaldan la influencia moderada, pero significativa del salario emocional en la intención de rotación del personal educativo, se recomienda que las instituciones educativas pongan énfasis en mejorar este aspecto. Sin embargo, es importante reconocer que el salario emocional no es el único factor que influye en la retención del personal.

2. Por lo tanto, se sugiere que las instituciones también aborden otros aspectos del entorno laboral, como el ambiente laboral, las oportunidades de desarrollo y el reconocimiento, para garantizar la satisfacción y retención óptima del personal educativo. Esta estrategia integral permitirá a las instituciones educativas crear un entorno laboral en el que el personal se sienta valorado, motivado y comprometido, lo que contribuirá a la retención efectiva del talento educativo.

3. Implementar programas de reconocimiento y recompensas: las instituciones educativas deberían establecer programas formales de reconocimiento y recompensas que valoren y premien el desempeño excepcional y la dedicación del personal. Estas iniciativas pueden incluir bonificaciones, incentivos monetarios, tiempo libre adicional u otras formas de reconocimiento público que fortalezcan el sentido de valoración y pertenencia del equipo.

4. Fomentar un ambiente laboral positivo: Es fundamental crear un ambiente laboral positivo y colaborativo que promueva el bienestar emocional y el sentido de comunidad entre los empleados. Esto puede lograrse mediante actividades de integración, programas de desarrollo personal y profesional, y políticas que fomenten la conciliación entre el trabajo y la vida personal.

5. Ofrecer oportunidades de crecimiento y desarrollo: Las instituciones educativas deben invertir en el desarrollo profesional de su personal, proporcionando oportunidades de

capacitación, formación y crecimiento profesional. Esto no solo aumentará la satisfacción laboral y el compromiso de los empleados, sino que también les brindará las habilidades y competencias necesarias para desempeñarse de manera efectiva en sus roles.

5.3 Propuesta

5.3.1 Justificación

En la actualidad, las empresas buscan tener éxito y reconocimiento en el mercado laboral; y como es bien sabido, el talento humano, es uno de los factores fundamentales e indispensables debido a que son los encargados principalmente, de efectuar las funciones para obtener el resultado final o la naturaleza de la organización.

En Costa Rica, el sector educativo tiene un rol importante en la vida de las personas. Este influye en el desarrollo personal, crecimiento profesional y bienestar social. Por consiguiente, es importante que toda institución basada en este tipo sector, cuente con trabajadores altamente calificados y fieles a la labor que realizan como a la permanencia dentro de ellas.

Según los resultados obtenidos en el presente trabajo final de graduación, se genera una propuesta donde las organizaciones del sector educativo y su área de talento humano deben crear, implementar, innovar o reforzar estrategias enfocadas en el salario emocional, felicidad en el trabajo y retención laboral.

5.3.2 Objetivos

5.3.2.1 Objetivo general:

Apoyar al sector educativo, con la creación de una propuesta, la cual su enfoque principal sea la mejora del salario emocional, la felicidad en el trabajo y la rotación laboral en sus instituciones.

5.3.2.2 Objetivos específicos:

1. Diseñar una serie de estrategias que generen atracción hacia las instituciones educativas, por el valor y el cuidado que le brindan al trabajador.

2. Desarrollar la metodología adecuada para que el departamento de Talento Humano de las instituciones educativas, implemente de forma exitosa las estrategias generadas.

3. Formular un presupuesto estimado en el cual se reflejen los costos que debe aportar la institución educativa, para la ejecución de las estrategias.

5.3.3 Metodología

Fase 1: Recolección de datos

Los encargados del departamento de Talento Humano deben coordinar una armoniosa conversación o reunión con cada uno de los trabajadores de la institución. Esto tiene como propósito recolectar las necesidades, los puntos de vista y las proyecciones que poseen tanto en el desarrollo laboral como en el personal.

Fase 2: Análisis de la recolección de datos

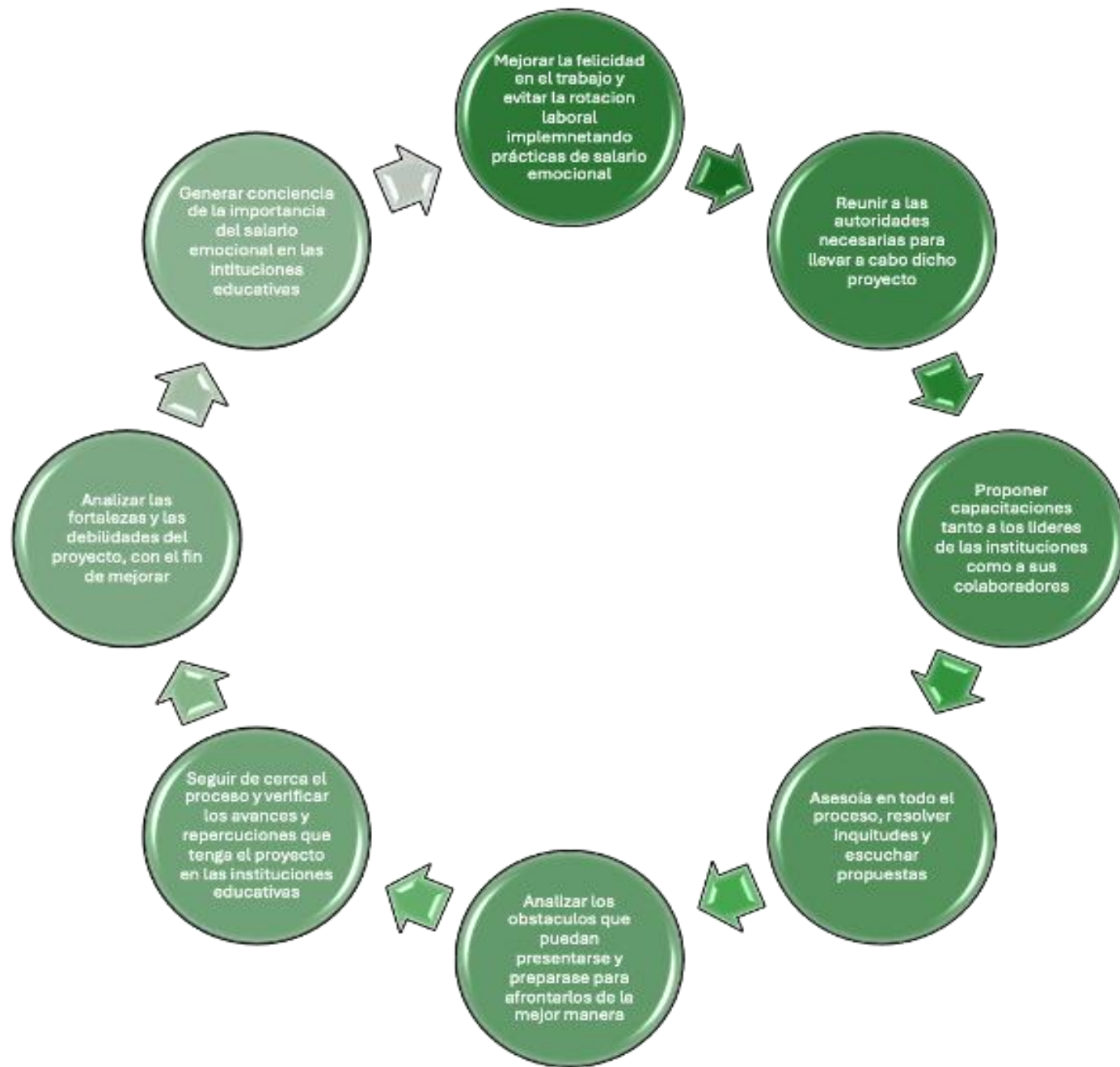
Al contar con toda la información, se debe realizar un estudio principalmente de cada una de las respuestas recolectadas, con el fin de reunir y obtener una visión general, donde

se va a buscar satisfacer, las inconformidades / necesidades más elevadas y comunes de los trabajadores.

Fase 3: Creación de las estrategias a implementar

Teniendo establecidas las inconformidades y necesidades comunes de los trabajadores, se logra proceder a la creación de estrategias que ayuden a satisfacer al talento humano. Con base en los resultados obtenidos en el sector educativo, se pueden establecer las siguientes estrategias:

1. Promoción de espacios laborales positivos
2. Zonas de descanso
3. Liderazgo y apoyo gerencial positivo
4. *Team building*
5. Capacitaciones y formaciones
6. Reconocimientos laborales
8. Recompensas por el desempeño laboral



Fase 4: Planeación de las estrategias

Al ya establecer las estrategias a implementar, se procede a la planeación de las mismas. En esta fase Recursos Humanos debe trabajar en conjunto con personas de otros departamentos como lo son: Gerencia, Contabilidad y con el encargado de cada nivel educativo, para así validar temas de presupuesto, organización y demás.

Fase 5: Implementación de las estrategias

Con el visto bueno de los responsables y la preparación de los materiales o recursos a utilizar, se inicia la ejecución de las estrategias; esperando resultados positivos y cambios radicales.

Fase 6: Evaluación periódica post-implementación.

Los encargados de dar marcha a las estrategias enfocadas para obtener un bienestar laboral en la empresa, deben llevar un monitoreo periódico con el fin de validar si hay resultados positivos tanto en la visión como en el desempeño de los trabajadores. Y si fuera el caso, de encontrar resultados negativos o dudosos; indagar inmediatamente, generar posibles soluciones y tomar las medidas necesarias para su corrección.

5.3.4 Cronograma

| Actividades | | Cronograma | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|--|------------|---|---|---|---------|---|---|---|-------|---|---|---|-------|---|---|---|------|---|---|---|-------|---|---|---|-------|---|---|---|--------|---|---|---|------------|---|---|---|---------|---|---|---|-----------|---|---|---|-----------|--|--|--|
| | | Enero | | | | Febrero | | | | Marzo | | | | Abril | | | | Mayo | | | | Junio | | | | Julio | | | | Agosto | | | | Septiembre | | | | Octubre | | | | Noviembre | | | | Diciembre | | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | | | | |
| Recolección de datos | | █ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Análisis de la recolección de datos | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | █ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Creación de las estrategias a implementar | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | █ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Planeación de las estrategias | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | █ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Implementación de las estrategias | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | █ | | | | | | | | | | | | | | | |
| Evaluación periódica pre y post-implementación. | | █ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

5.3.5 Presupuesto

| PRESUPUESTO INSTITUCIONES PÚBLICAS | | | | | | |
|---|------------------------------------|---------------|---------------------|-------------------------|-------------------------|------------------------|
| Actividades | Descripción del bien o servicio | Cantidad | Costo unitario | Costo total | Precio de venta | Ganancia total |
| Recolección de datos | Computadoras | 5 unidades | € 250,000.00 | € 1,250,000.00 | € - | € - |
| | Profesional en talento humano | 1 | NA | € 1,386,059.00 | € - | € - |
| Análisis de la recolección de datos | Analista de datos | 1 | NA | € 973,333.00 | € - | € - |
| Creación de las estrategias a implementar | Capacitaciones virtual CDG | 5000 personas | € 50,000.00 | € 250,000,000.00 | € 280,000,000.00 | € 30,000,000.00 |
| Implementación de las estrategias | Grupo experto en Salario Emocional | 50 horas | € 40,000.00 | € 2,000,000.00 | € 3,000,000.00 | € 1,000,000.00 |
| Total | | NA | € 340,000.00 | € 255,609,392.00 | € 283,000,000.00 | € 31,000,000.00 |

| PRESUPUESTO INSTITUCIONES PÚBLICAS | | | | | | |
|---|------------------------------------|--------------|---------------------|------------------------|------------------------|-----------------------|
| Actividades | Descripción del bien o servicio | Cantidad | Costo unitario | Costo total | Precio de venta | Ganancia total |
| Recolección de datos | Computadoras | 5 unidades | € 250,000.00 | € 1,250,000.00 | € - | € - |
| | Profesional en talento humano | 1 | NA | € 1,386,059.00 | € - | € - |
| Análisis de la recolección de datos | Analista de datos | 1 | NA | € 973,333.00 | € - | € - |
| Creación de las estrategias a implementar | Capacitaciones virtual CDG | 150 personas | € 50,000.00 | € 7,500,000.00 | € 8,000,000.00 | € 500,000.00 |
| Implementación de las estrategias | Grupo experto en Salario Emocional | 50 horas | € 40,000.00 | € 2,000,000.00 | € 3,000,000.00 | € 1,000,000.00 |
| Total | | NA | € 340,000.00 | € 13,109,392.00 | € 11,000,000.00 | € 1,500,000.00 |

5.3.6 Plan de implementación

Reforzar el clima organizacional positivo en las escuelas, colegios y universidades, con el fin de que los educadores se sientan felices en las instituciones y reducir a su vez la rotación de personal, para esto se implementarán dos capacitaciones virtuales con el Centro de Desarrollo Gerencial (CDG).

Sin embargo, es importante conocer las restricciones que se pueden presentar en el transcurso del proyecto para así estar preparados ante cualquier eventualidad y poder cumplir con los plazos establecidos y lograr sacar el proyecto adelante.

Análisis FODA

Fortalezas: A partir de este trabajo final de graduación en el cual se evidencia la correlación que existe entre el salario emocional y la felicidad en el trabajo así como la correlación que hay entre el salario emocional y la rotación de personal, se da por sentado que para tener trabajadores felices y reducir la rotación de personal se debe reforzar el salario emocional en las instituciones, esto a su vez agiliza los tiempos de implementación pues, dicha investigación arrojó resultados precisos y confiables.

Oportunidades: El Centro de Desarrollo Gerencial (CDG) realizará una capacitación virtual con base en los resultados obtenidos. Esta es una herramienta personalizada enfocada al liderazgo y al salario emocional en los centros educativos.

Debilidades: Cada persona debe contar con computadoras con acceso a internet para poder asistir a la capacitación virtual, debe además de tomarse en cuenta que se necesita tiempo libre para que los educadores participen.

Amenazas: Se requiere de gran presupuesto para llevar a cabo dicha capacitación, así como disponer de tiempo, puede ser difícil llegar a zonas donde la conexión a internet sea escasa.

Fuentes de consulta

- Aknin LB, Hamlin JK, Dunn EW (2012) Giving Leads to Happiness in Young Children. PLoS ONE 7(6): e39211. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0039211>
- Alvarado-Arévalo, F. (2017). Motivación laboral como factor de disminución de rotación de personal en las organizaciones. <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/17085/ALVARADOAREVALOEDUARFABIAN2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Amcham. (2023). *Importancia del salario emocional en la empresa*. AmCham. <https://www.amcham.cr/importancia-del-salario-emocional-en-la-empresa/>
- Aponte, J. (2006). Administración de personal: un enfoque hacia la calidad. Bogotá: Ecoe ediciones Ltda
- Araya-Fernández, E. (2023). Nuestro llamado sobre la preocupación del ciclo 2023, era real. World Vision <https://www.worldvision.cr/blog/nuestro-llamado-sobre-la-preocupación-del-ciclo-lectivo-2023-era-real#:~:text=Nuestra%20preocupación%20y%20señalamiento%2C%20sobre,herido%20de%20puñal%20en%20Aserrí%2C>
- Arias-Gómez, J., Villasís-Keever, M. y Miranda-Novales, M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. Revista Alergia México. <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Asamblea Legislativa. (1995). Ley Orgánica del Ministerio de Educación Pública. Asamblea Legislativa. (2022). Ley Fundamental de Educación. http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?para_m1=NRTC&nValor1=1&nValor2=31427&nValor3=0&strTipM=T

- Asociación Nacional de Educadores y Educadoras. (2020). Breve estado de la privatización de la educación pública en Costa Rica durante los primeros 18 años del siglo XXI
[https://www.ande.cr/noticia/T3CaP5RmR2Un#:~:text=En%20promedio%2C%20el%2089%2C01,media%20\(11%2C42%25\)](https://www.ande.cr/noticia/T3CaP5RmR2Un#:~:text=En%20promedio%2C%20el%2089%2C01,media%20(11%2C42%25))
- Barquero-Guillen, C., Gómez-González, B., León-Sánchez, A. y Madrigal-Alvarado, M., (2016). Elaboración de Plan de Retención para el personal de CONELECTRICAS R.L.
<https://repositoriotec.tec.ac.cr/bitstream/handle/2238/11176/Informe%20Final.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Barrantes-Echavarría, R. (2013) Investigación: Un camino al conocimiento. Un enfoque cualitativo, cuantitativo y mixto (2da edición) San José, Costa Rica: EUNED
- BBVA (2022). Qué es el salario emocional y por qué es tan importante.
<https://www.bbva.com/es/salud-financiera/que-es-el-salario-emocional-y-por-que-es-tan-importante/>
- Bustamante-Medina, J., Fernández-Herrera, M., Moscoso-Huarca, Y. y Vera- Medina, J. (2016). Compromiso Organizacional e Intención de Rotación Laboral en el Sector Cementero de la Región Arequipa (Tesis de Maestría, Universidad Católica de Perú).
<https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/8312>
- Cabello-Santos, G (2003). [Acerca de la educación primaria](#). Revista Investigación Educativa, 7(11) p 55-64
- Chiavenato, I (2009). Gestión del Talento Humano: El nuevo papel de los Recursos Humanos. México. Ed. Mc. Graw Hill
- Chiavenato, I (2011). Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones. México. Ed. Mc. Graw Hill

https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf

CONARE (2023). Informe Estado de la Educación 2023- Programa Estado Nación.

<https://estadonacion.or.cr/?informes=informe-estado-de-la-educacion-2023>. Constitución

Política de Costa Rica [Const]. Art. 78. 7 noviembre 1949. (Costa Rica)

Corona, E., Molina, V. y Zárraga, L. (2018). La satisfacción del cliente basada en la calidad del servicio a través de la eficiencia del personal y eficiencia del servicio: un estudio empírico de la industria restaurantera. Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Informática

Delors, J. (1997). La educación encierra un tesoro. Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la Educación para el siglo XXI, París: Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (Unesco).

Departamento de Análisis Estadístico de la Dirección de Planificación Institucional. (2022). Nómina de centros educativos, clasificados por dirección Regional y circuito, 2022. Ministerio de Educación Pública (MEP)

Díaz-Mata, A. (2013). Estadística aplicada a la administración y a la economía. McGraw-Hill Interamericana.

Ducoing-Watty, P., y Rojas-Moreno, I. (2017). La educación secundaria en el contexto latinoamericano: consideraciones a partir del vínculo política educativa-currículum. Revista mexicana de investigación educativa, 22(72), 32-56.

Eguaras-Mendiri, F. (2022). El salario emocional. <https://pjenlinea3.poder-judicial.go.cr/biblioteca/uploads/Archivos/Articulo/EL%20SALARIO%20EMOCIONAL%20EGUARAS.pdf>

ENAE Business School (2021). El salario emocional, algo más que una palmada en la espalda.

https://www.enaes.es/blog/el-salario-emocional-algo-mas-que-una-palmada-en-la-espalda?gclid=EAIaIQobChMIwY-Mj6my_gIVOcnpjBx1p4wzoEAAAYAS%20AAEgJ%20B%20aPD_BwE%20&_adin=11551547647

Erazo-Muñoz, P y Riaño-Casallas, M (2021). Felicidad en el trabajo en docentes oficiales de básica y media. Universidad Nacional de Colombia. Boletín Redipe, 10(1), 349–371.
<https://doi.org/10.36260/rbr.v10i1.1187>

Escribano-Hervis, E (2018). El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina. Revista Educación Universidad de Costa Rica. Volumen 42.
<https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/educacion/article/view/27033/html>

Espinoza-Saldívar, A y Toscano-Moctezuma, J. (2020). SALARIO EMOCIONAL: UNA SOLUCIÓN ALTERNATIVA PARA LA MEJORA DEL RENDIMIENTO LABORAL. DOI: <https://www.researchgate.net/publication/342487868>

Fernández, I. (2015). FELICIDAD ORGANIZACIONAL: Como Construir Felicidad en el Trabajo. Santiago de Chile: Ediciones B. <https://ignaciofernandez.cl/wp-content/uploads/indice-prologo-felicidad-organizacional.pdf>

[Galván-Vela, E.](#), [Mercader, V.](#), [Arango-Herrera, E.](#) and [Ruíz-Corrales, M.](#) (2022), "Empowerment and support of senior management in promoting happiness at work", [Corporate Governance](#), Vol. 22 No. 3, pp. 536-545. <https://doi.org/10.1108/CG-05-2021-0200>

Garbanzo-Vargas, G. (2021). Aportes y retos de la Educación Costarricense: una reflexión en el contexto del Bicentenario <https://www.dgan.go.cr/ran/index.php/RAN/article/view/519/420#:~:text=La%20educaci%C3%B3n%20ha%20sido%20hist%C3%B3ricamente,la%20educaci%C3%B3n%20en%20la%20sociedad.>

- Garcés-Hernández, C., Londoño-Restrepo, I., Méndez-Conde, K. y Martínez-Gómez, J. (2016). Retención de empleados, una estrategia para el éxito de las organizaciones. Revista Fundación Universitaria Luis Amigó,
- Gil-Vera, V., Betancur-Arias, J., Quintero-Barrantes, L., Puerta-Lópera, I., Quintero-López, C., Ruíz-Santacruz, J. (2019). “Development of an Emotional Salary Model: a Case of Application”. Indian Journal of Science and Technology, 12 (42): 1-18. DOI: 10.17485/ijst/2019/v12i42/146964.
- Gómez-Del Pozuelo, E. (2022). El salario emocional como clave en las empresas. <https://es.linkedin.com/pulse/el-salario-emocional-como-clave-en-las-empresas-gomez-del-pozuelo>
- Gómez, H. (2019). Salario emocional: Conozca sus ventajas y cómo implementarlo. Revista empresarial EKA. <https://ekaenlinea.com/salario-emocional-conozca-sus-ventaja-y-como-implementarlo/>
- González, G. (2020). Recolección de datos: concepto y técnicas. <https://www.lifeder.com/recoleccion-de-datos/>
- Hernández-Meléndez, A. (2018). El salario emocional. <https://www.eempleo.com/cr/noticias/mundo-empresarial/el-salario-emocional-6630>
- Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C. y Baptista- Lucio, M. (2010) . Metodología de la investigación (5ta edición), México: McGraw Hill Interamericana Editores S.A. de C.V
- Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C. y Baptista- Lucio, M. (2014). Metodología de la investigación (6ta edición), México: McGraw Hill Interamericana Editores S.A. de C.V
- Hurtado, N. y Taquez, Y. (2021). Salario emocional: estrategia para la retención del talento humano en las organizaciones. Fundación Universitaria Católica Lumen. https://repository.unicatolica.edu.co/bitstream/handle/20.500.12237/2059/SALARIO_EMO

[CIONAL ESTRATEGIA RETENCIÓN TALENTO HUMANO ORGANIZACIONES.pdf?sequence=1&isAllowed=y](#)

Ley Fundamental de Educación. (2017, 6 de junio). Sistema Costarricense de Información Jurídica.

http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=31427

López-Saldaña, C., Chávez-Macías, A., Peña-Cárdenas, M. y Guevara-Garza, J. (2018). Valor percibido por el empleado sobre su satisfacción laboral. *Revista Internacional Administración y Finanzas*, 11(3), 95-105.

Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005). The Benefits of Frequent Positive Affect: Does Happiness Lead to Success? *Psychological Bulletin*, 131(6), 803–855.
<https://doi.org/10.1037/0033-2909.131.6.803>

Ministerio de Educación Pública. (2016). Personal total que labora en instituciones de educación regular. (2016).

https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwj-15e09K2CAxWvnGoFHewzBdYQFnoECBAQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.mep.go.cr%2Findicadores_edu%2FBOLETINES%2Fpers.xls&usq=AOvVaw20rDgknP3Oeae_CKlbOI-e&opi=89978449

Ministerio de Educación Pública. (2022). Constitución Política de la República de Costa Rica. <https://www.mep.go.cr/ley-reglamento/constitucion-politica-republica-costa-rica>

Miranda-Soberón, U y Acosta-E, Z (2008). Fuentes de información para la recolección cuantitativa y cualitativa. Recuperado de <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2018/06/885032/texto-no-2-fuentes-de-informacion.pdf>

Monge-Jiménez, M. y Núñez-Solano, A. (2022). Salario emocional-
<https://grupostt.com/2022/03/24/salario-emocional/>

Moreira, A. (2016). ¿Sabe qué es y qué no es la estrategia?.

<https://www.elfinancierocr.com/gerencia/sabe-que-es-y-que-no-es-la-estrategia/6MPBJCCJ7RDXLC6YN4CNXMQREU/story/>

Moreno-Trejo, Y. (2019). Gerencia Educativa Versus Satisfacción Laboral del Docente Actual: Una

Mirada Analítica. Revista Scientific, 4(12), 369-380. Recuperado de http://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/288

Myers-Gale, R. (1995). La Educación Preescolar en América Latina: el estado de la práctica.

Santiago de Chile: Programa de Promoción de la Reforma Educativa en América Latina y el Caribe.

Naranjo-Pereira, M. (2008). Motivación: perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su

importancia en el ámbito educativo. Revista Educación.

Núñez-Chacón, M. (2017). Sistema educativo urgido por la evolución tecnológica

<https://semanariouniversidad.com/pais/sistema-educativo-urgido-cambios-la-evolucion-tecnologica/>

Obando-Monge, D. (2020). Educación costarricense en la actualidad

<https://semanariouniversidad.com/opinion/educacion-costarricense-en-la-actualidad/>

OCDE, (2017). EDUCACIÓN EN COSTA RICA, Universidad de Costa Rica.

OCDE, (2019). ESTRATEGIA DE COMPETENCIAS DE LA OCDE DE 2019: COMPETENCIAS

PARA CONSTRUIR UN FUTURO MEJOR. Fundación Santillana, 2019. para la edición en español <https://www.oecd.org/skills/OECD-skills-strategy-2019-ES.pdf>

OCDE. (2019). Education at a Glance 2019: OECD Indicators. Organisation for Economic Co-

operation and Development. <https://doi.org/10.1787/f8d7880d-en>

Ogbeibu, S., Chiappetta Jabbour, CJ , Burgess, J. , Gaskin, J. y Renwick, DWS (2022), "Gestión del

talento verde e intención de rotación: los roles del líder, competencia STARA e

interdependencia de tareas digitales", Journal of Intellectual Capital , vol. 23 N° 1, págs. 27-55. <https://doi.org/10.1108/JIC-01-2021-0016>

Parra-Cordero, M. (2023, 16 febrero). Presupuesto de Educación para 2023 es el más bajo de los últimos 9 años. Semanario Universidad. <https://semanariouniversidad.com/pais/presupuesto-de-educacion-para-2023-es-el-mas-bajo-de-los-ultimos-9-anos-senala-cgr/>

Pérez-León, G. (2023). Coeficiente alfa de Cronbach: ¿Qué es y para qué sirve el alfa de Cronbach? <https://gpresearch.com/coeficiente-alfa-de-cronbach/>

Pérez, L., Pérez, R. y Seca, M. (2020). Metodología de la investigación científica. Maipue. <https://elibro.net.una.remotexs.co/es/ereader/unacr/138497>

Pineda-Galindo, D. (2018). Gestión del talento humano para el logro de la felicidad en el trabajo. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10654/17687>.

Poder Judicial. (2020). Diccionario usual del Poder Judicial Educación Privada <https://dictionariousual.poder-judicial.go.cr/index.php/diccionario/37752:educaci%C3%B3n%20privada#:~:text=Actividad%20de%20ense%C3%B1anza%20y%20sistema,reciba%20o%20no%20fondos%20p%C3%ABlicos>

Pursell, S. (2023). Reconocimiento laboral: tipos, ejemplos y cómo aplicarlo en tu empresa. <https://blog.hubspot.es/service/reconocimiento-laboral#:~:text=Descargar%20gratis%5D%20%3E%3E-,Qu%C3%A9%20es%20el%20reconocimiento%20laboral,desempe%C3%B1o%20y%20resultados%20comerciales%20positivos>.

Quesada, J. (2014). Ofrezcale a sus colaboradores un salario emocional. <https://www.elfinancierocr.com/gerencia/ofrezcale-a-sus-colaboradores-un-salario-emocional/BPHBJZTP3ZF6ZO5NQ7G4RAL2X4/story/>

- Quintero-Arango, L. y Betancur-Arias, J. (2018). Factores para el diseño de políticas de salario emocional. Fondo Editorial Universidad Católica Luis Amigó. [https://www.funlam.edu.co/uploads/fondoeditorial/660 Factores para el diseno de politiccas de salario emocional.pdf](https://www.funlam.edu.co/uploads/fondoeditorial/660_Factores_para_el_diseno_de_politiccas_de_salario_emocional.pdf)
- Ramírez-García, C., García-Alvarez, J. y García-Del Junco, G. (2019). LA FELICIDAD EN EL TRABAJO: VALIDACIÓN DE UNA ESCALA DE MEDIDA. Revista de Administração de Empresas, 59(1), 327-340. <https://doi.org/10.1590/s0034-759020190503>
- Ramírez-García, C., García-Alvarez, J. y García-Del Junco, G.(2019). Happiness at work: Measurement scale validation. Revista de Administração de Empresas, 59 (1), 327-340
- Reglamento de Contratación Laboral para el Personal Académico de la Universidad Nacional (2023, 4 agosto). ALCANCE N.º 3 A LA UNA GACETA N.º 7-2023. <https://documentos.una.ac.cr/handle/unadocs/5552>
- Reglamento de Régimen Laboral (2023, 22 mayo). ALCANCE N° 5 A LA UNA-GACETA N° 5-2023. <https://documentos.una.ac.cr/handle/unadocs/6026>
- Reglamento para la contratación y retribución en el Instituto Tecnológico de Costa Rica de los profesionales no incluidos en el Reglamento de Carrera. (s.f). Reformado por acuerdo del consejo Institucional. <https://www.tec.ac.cr/reglamentos/reglamento-contratacion-retribucion-instituto-tecnologico-costa-rica-profesionales-no>
- Rodríguez, F. (2003). Subvencionados hicieron diferencia. La Nación. <https://www.nacion.com/el-pais/subvencionados-hicieron-diferencia/VSGEXVQUX5CMPNUGBI5ILEXGAI/story/>
- Romero-Espinola R. (2020) Relación entre niveles de engagement y niveles de intención de rotación en empleados de dos empresas privadas de Asunción Relationship between engagement levels and rotation intention levels in employees of two private companies in Asunción. Revista Científica de la UCSA, Vol.7 N.o2. [2409-8752-ucsa-7-02-3.pdf \(una.py\)](https://www.una.py/2409-8752-ucsa-7-02-3.pdf)

- Ruiz, P. (2023). MEP contabiliza 900 nombramientos de docentes pendientes en el inicio del curso lectivo <https://observador.cr/mep-contabiliza-900-nombramientos-de-docentes-pendientes-en-el-inicio-del-curso-lectivo/>
- Sáez-Sanz, M (2022) Salario emocional y satisfacción laboral. Un estudio de caso. [Trabajo fin de máster, ICADE Business school]. <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/68245/TFM001721.pdf?sequence=1#:~:text=El%20salario%20emocional%20se%20podr%C3%ADa,talento%20dentro%20de%20la%20compañ%C3%ADa.>
- Salazar, M. C. (1984). EDUCACIÓN PREESCOLAR: LA DEFINICIÓN SOCIAL DE LA PRIMERA NIÑEZ. Revista Colombiana de Educación, <https://revistas.upn.edu.co/index.php/RCE/article/view/5101>
- Saldarriaga-Ríos, J. (2008). Gestión humana: tendencias y perspectivas <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0123592308700408>
- Schumpeter, J. (2022). Todo lo que debes saber sobre estrategia corporativa. <https://www.becas-santander.com/es/blog/estrategia-corporativa.html>
- Seligman, M. E. P., Steen, T. A., Park, N., & Peterson, C. (2005). Positive Psychology Progress: Empirical Validation of Interventions. *American Psychologist*, 60(5), 410–421. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.60.5.410>
- Sodexo. (2022). Cómo incrementar la felicidad de los empleados en el trabajo. Sodexo. <https://www.sodexo.es/blog/felicidad-en-el-trabajo/>
- Solís-Estupiñan, F. (2016). TRANSFORMANDO ADOLESCENTES: DESARROLLE AL MÁXIMO SUS CAPACIDADES . Bloomington: Palibrio.
- Tecnológico de Costa Rica (2023). Personal docente. Tecnológico de Costa Rica. <https://www.tec.ac.cr/work-area/personal-docente>

- Tecnológico de Costa Rica. (2018). Internet en todo momento y lugar <https://www.tec.ac.cr/pensis/articulos/internet-todo-momento-lugar>
- Terreros, D. (2022). 22 estrategias de retención de clientes que funcionan. <https://blog.hubspot.es/service/estrategias-retencion-clientes>
- Torres-Bardales, C. (2002). Orientaciones Básicas de Metodología de la Investigación Científica (8. ed.). Lima: Libros y Publicaciones.
- Ulate-Soto, I. y Vargas-Morúa, E. (2016). Metodología para elaborar una tesis. San José: Editorial Universidad Estatal a Distancia.
- UNESCO. (2017). Education for Sustainable Development Goals: Learning Objectives. United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000247444>
- Universidad de Costa Rica. (2023). Recorrido informativo con datos. <https://www.ucr.ac.cr/acerca-u/carta-de-presentacion-ucr.html#:~:text=A1%20cierre%20del%202022%20en,en%20puestos%20de%20administración%20superior.>
- Universidad Nacional. (2023). Histórico de Resultados Docente. Vicerrectoría de Docencia UNA. <https://www.docencia.una.ac.cr/index.php/historico-de-resultados-docente>
- Usoa, M. (2023). Talento Humano. <https://es.linkedin.com/pulse/talento-humano-miren-usoa-astelarra-olamendi>
- UTN.(2021). Informe del Sistema de Seguimiento y Control en las prácticas del TIC. <https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://www.utn.ac.cr/sites/default/files/attachments/cfpte/Informe%2520SSCE%25202021-Docentes.pdf&ved=2ahUKEwjI76zcoOiBAXmQTABHfQoCScQFnoECBEQAQ&usg=AOvVaw1rwSAQE3hknwPs4SWEjcTW>

- Vargas-Huaman, J., Palacios-Gómez, L. y Tasayco-Jala, A. (2021). Compromiso organizacional y satisfacción laboral en la intención de rotación de docentes universitarios en universidades privadas de Lima. *Ciencia Latina, Revista Multidisciplinar*.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2877
- Villegas-González, (2013). El desarrollo del Talento Humano: una Ventaja Competitiva.
<https://strategosempresariales.blogspot.com/2012/03/articulo-especializado-la-retencion-del.html>
- World Economic Forum (WEF). (2020). The Future of Jobs Report 2020. World Economic Forum.
<https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020>
- Zuñiga-Rivero, A. (2023, 2 junio). Déficit de 200 mil millones en el MEP agudizaría crisis de la educación pública del país • semanario. *Semanario Universidad*.
<https://semanariouniversidad.com/universitarias/deficit-de-%E2%82%A1200-mil-millones-en-el-mep-agudizaria-crisis-de-la-educacion-publica-del-pais/>

Anexos

- Formulario



UNIVERSIDAD NACIONAL
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN



Sección 1 de 5

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



El siguiente instrumento forma parte de una investigación del programa de licenciatura en Administración con énfasis en Recursos Humanos de la Escuela de Administración de la Universidad Nacional.

Su propósito es analizar el salario emocional en relación con la felicidad laboral y su influencia en la intención de rotación en personas que trabajan en el sector educativo.

Valoramos enormemente su opinión para enriquecer este estudio; por lo tanto, le solicitamos que reflexione sobre su experiencia en la organización para proporcionar una evaluación precisa y detallada. Tenga en cuenta que la herramienta no recopilará datos personales específicos, y toda la información se mantendrá confidencial, utilizándose exclusivamente con fines académicos.

*

Género

- Hombre
- Mujer
- Prefiero no decirlo

Edad *

- 18 – 30 años
- 31 – 40 años
- 41 – 50 años
- 51+

Estado civil

- Casado/a
- Soltero/a
- Divorciado/a
- Viudo/a
- Separado/a
- En unión libre

Su máximo nivel educativo es: *

- Bachillerato en educación media
- Estudios universitarios incompletos
- Bachillerato universitario
- Licenciatura universitaria
- Maestría universitaria

En su organización / Institución / Empresa usted se desempeña como: *

- Director de Área / Jefatura / Supervisor
- Profesional
- Técnico
- Asistencial / Operativo

Usted se desempeña en una organización / institución / empresa que es de naturaleza: *

- Pública
- Privada

La cantidad de empleados que trabajan con usted en su organización es de: *

- Menos de 50 empleados
- Hasta de 50 empleados
- Hasta 100 empleados
- Hasta 150 empleados
- Hasta 200 empleados
- + de 200 empleados

El país en donde usted se desempeña es: *

- Costa Rica
- Otros

Provincia

1. San José
2. Alajuela
3. Cartago
4. Heredia
5. Guanacaste
6. Puntarenas
7. Limón

¿Sector educativo en el que se desempeña? *

- Preescolar
- I y II ciclo
- III ciclo y educación diversificada
- Educación especial
- Universitaria

Salario emocional Dimensión Estratégica

1=Totalmente ... 2 = En desacue... 3 = Parcialmen... 4 = De acuerdo 5 = Totalmente...

| | | | | | |
|---------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Estilo de cultur... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Liderazgo y ap... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Estructura orga... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Recursos y cap... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Estilo de lidera... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Gestión del áre... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Condiciones d... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Clima organiza... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Salario emocional Dimensión Motivacional *

1 = Totalmente... 2 = En desacue... 3 = Parcialmen... 4 = De acuerdo 5 = Totalmente...

| | | | | | |
|---------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Condiciones d... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Auto superación | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Reconocimient... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Crecimiento pr... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Política de rem... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Escala de reco... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Flexibilidad lab... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Felicidad laboral | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Salario emocional Dimensión Humana *

1 = Totalmente... 2 = En desacue... 3 = Parcialmen... 4 = De acuerdo 5 = Totalmente...

| | | | | | |
|----------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Auto realización | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Oportunidad d... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Oportunidades ... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Compromiso c... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Actitud personal | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Política de fidel... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Tiempo para la... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Respeto por la ... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Vida saludable | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Salario emocional Dimensión Generación de Valor *

1 = Totalmente... 2 = En desacue... 3 = Parcialmen... 4 = De acuerdo 5 = Totalmente...

| | | | | | |
|--------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Bonificaciones ... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Compensacion... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Plan de retenci... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Presupuesto p... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Reconocimient... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Gestión para re... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Plan de pólizas... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Compensación... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

¿Cuál es su percepción de la felicidad laboral? *

1= Totalm... 2 = En des... 3= Ligera... 4= Neutral 5= Ligera... 6= De acu... 7= Totalm...

| | | | | | | | |
|----------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| En el traba... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| El clima or... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Los jefes d... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| El clima or... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| La motiva... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Mis tareas... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Disfruto c... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Tengo est... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Tengo bie... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Tengo est... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Disfruto h... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

¿Cuál es su percepción de la intención de rotación del personal? *

1 = Totalmente... 2 = En desacue... 3 = Parcialmen... 4 = De acuerdo 5 = Totalmente...

| | | | | | |
|--------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Siempre estoy ... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Pensé en dejar ... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Planeo trabajar... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

- **Cartas**
Carta de gestores bibliográficos y APA



Heredia, 16/05/2024
Señores
Escuela de Administración, UNA

Por este medio se hace constar que las siguientes personas recibieron la capacitación sobre APA 7 y Gestores bibliográficos impartida el 13 y 14 de setiembre del 2023:

Melissa María Cedeño Fonseca, Identificación No. 1 1709 0679
Roxiny Andrea Guevara Quesada, Identificación No. 6 0453 0253
Joselyn Andrea Obando Campos, Identificación No. 2 0809 0470

JUAN RAMON HERRERA ROMERO (FIRMA) Firmado digitalmente por JUAN
RAMON HERRERA ROMERO (FIRMA)
Fecha: 2024.05.16 19:10:27 -06'00'

Atentamente,
Juan Herrera Romero
Jefe Horario Especial
Biblioteca Joaquín García Monge.

Cartas de Cesión de derechos



UNIVERSIDAD NACIONAL
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN



UNIVERSIDAD NACIONAL
FACULTAD DE CIENCIA SOCIALES
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN



Siempre necesaria



2023
Universidades Públicas
para el Cambio Climático

FORMULARIO DE DEPÓSITO LEGAL, AUTORIZACIÓN DE USO DE DERECHOSPATRIMONIALES DE AUTOR DEL INFORME DE SEMINARIO DE GRADUACIÓN

Por este medio, el(la) suscrito(a): Melissa Cedeño Fonseca estudiante de la carrera de Administración, con número de identificación 11709 0679, autorizo para que el informe del seminario de graduación titulado: "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" para optar al grado de licenciatura en Administración con énfasis en: Recursos Humanos

1- Sea desarrollado de manera conjunta con lo(a)s siguientes compañero(a)s de equipo de trabajo:

| Nombre Completo | No de Identidad | Correo electrónico |
|---|-----------------|---|
| Daniela De Los Ángeles Calderón Bolaños | 1-1737-0173 | daniela.calderon.bolanos@ est.una.ac.cr |
| Melissa María Cedeño Fonseca | 1-1709-0679 | melissa.cedeno.fonseca@est.una.ac.cr |
| Roxiny Andrea Guevara Quesada | 6-0453-0253 | roxiny.guevara.quesada@ est.una.ac.cr |
| Joselyn Andrea Obando Campos | 2-0809-0470 | joselyn.obando.campos@ est.una.ac.cr |

1. Sea producción intelectual propia de cada uno (a) de los integrantes del equipo investigador, ya que el informe de seminario de graduación es un documento original e inédito.
2. Aportaré la información y datos necesarios que provengan de fuentes primarias y secundarias para desarrollar de manera apropiada la investigación.
3. Sea de participación igualitaria de cada uno de los integrantes del equipo investigador.
4. Estoy de acuerdo que, en caso de retirarme del desarrollo de este informe, por las razones que sean, de tal manera que *cedo mis derechos* al equipo que continua el desarrollo hasta culminar el informe final del seminario de graduación:
 - a. De tal manera que no interfiero en la culminación del proceso como requisito de graduación de lo (a)s compañero(a)s que continúen con el desarrollo del informe del seminario de graduación.
 - b. Tampoco utilizo información parcial o total de dicho documento para futuros procesos de investigación propios, en caso de hacerlo, será respetando los derechos de autor correspondiente.
 - c. En caso de no querer asistir a la defensa, cedo el derecho a mis compañeros (as) de poder realizar la defensa sin mi persona.

Firmo en la ciudad de Heredia el día 10 del mes de Octubre del año 2023

Melissa Cedeño F. Melissa CF
Nombre y Firma

11709 0679
Número de Identificación

UNIVERSIDAD NACIONAL
FACULTAD DE CIENCIAS
SOCIALES ESCUELA DE
ADMINISTRACIÓN



**FORMULARIO DE DEPÓSITO LEGAL, AUTORIZACIÓN DE USO DE
DERECHOS PATRIMONIALES DE AUTOR DEL INFORME DE SEMINARIO
DE GRADUACIÓN**

Por este medio, el(la) suscrito(a): Roxiny Andrea Guevara Quesada, estudiante de la carrera de Administración, con número de identificación 6-0453-0253, autorizo para que el informe del seminario de graduación titulado: "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" para optar al grado de licenciatura en Administración con énfasis en: Recursos Humanos

- 1- Sea desarrollado de manera conjunta con lo(a)s siguientes compañero(a)s de equipo de trabajo:

| Nombre Completo | No de Identidad | Correo electrónico |
|---|-----------------|---|
| Daniela De Los Ángeles Calderón Bolaños | 1-1737-0173 | daniela.calderon.bolanos@ est.una.ac.cr |
| Melissa María Cedeño Fonseca | 1-1709-0679 | melissa.cedeno.fonseca@est.una.ac.cr |
| Joselyn Andrea Obando Campos | 2-0809-0470 | joselyn.obando.campos@ est.una.ac.cr |

1. Sea producción intelectual propia de cada uno (a) de los integrantes del equipo investigador, ya que el informe de seminario de graduación es un documento original e inédito.
2. Aportaré la información y datos necesarios que provengan de fuentes primarias y secundarias para desarrollar de manera apropiada la investigación.
3. Sea de participación igualitaria de cada uno de los integrantes del equipo investigador.
4. Estoy de acuerdo que, en caso de retirarme del desarrollo de este informe, por las razones que sean, de tal manera que *cedo mis derechos* al equipo que continua el desarrollo hasta culminar el informe final del seminario de graduación:
 - a. De tal manera que no interfiere en la culminación del proceso como requisito de graduación del (a)s compañero(a)s que continúen con el desarrollo del informe del seminario de graduación.
 - b. Tampoco utilizo información parcial o total de dicho documento para futuros procesos de investigación propios, en caso de hacerlo, será respetando los derechos de autor correspondiente.
 - c. En caso de no querer asistir a la defensa, cedo el derecho a mis compañeros (as) de poder realizar la defensa sin mi persona.

Firmo en la ciudad de Heredia el día 23 del mes de agosto del año 2023

Nombre y Firma

Roxiny Andrea Guevara Quesada

Número de Identificación

6-0453-0253

Tel (506) 2562-4204
Apartado 86 3000
Heredia
Costa Rica

1

UNIVERSIDAD NACIONAL
FACULTAD DE CIENCIAS
SOCIALES ESCUELA DE
ADMINISTRACIÓN



FORMULARIO DE DEPÓSITO LEGAL, AUTORIZACIÓN DE USO DE DERECHOS PATRIMONIALES DE AUTOR DEL INFORME DE SEMINARIO DE GRADUACIÓN

Por este medio, el(la) suscrito(a): Joselyn Andrea Obando Campos, estudiante de la carrera de Administración, con número de identificación 2-0809-0470, autorizo para que el informe del seminario de graduación titulado: “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” para optar al grado de licenciatura en Administración con énfasis en: Recursos Humanos

1- Sea desarrollado de manera conjunta con lo(a)s siguientes compañero(a)s de equipo de trabajo:

| Nombre Completo | No de Identidad | Correo electrónico |
|---|-----------------|---|
| Daniela De Los Angeles Calderón Bolaños | 1-1737-0173 | daniela.calderon.bolanos@ est.una.ac.cr |
| Melissa María Cedeño Fonseca | 1-1709-0679 | melissa.cedeno.fonseca@est.una.ac.cr |
| Roxiny Andrea Guevara Quesada | 6-0453-0253 | roxiny.guevara.quesada@ est.una.ac.cr |
| Joselyn Andrea Obando Campos | 2-0809-0470 | joselyn.obando.campos@ est.una.ac.cr |

1. Sea producción intelectual propia de cada uno (a) de los integrantes del equipo investigador, ya que el informe de seminario de graduación es un documento original e inédito.

2. Aportaré la información y datos necesarios que provengan de fuentes primarias y secundarias para desarrollar de manera apropiada la investigación.

3. Sea de participación igualitaria de cada uno de los integrantes del equipo investigador.

4. Estoy de acuerdo que, en caso de retirarme del desarrollo de este informe, por las razones que sean, de tal manera que *cedo mis derechos* al equipo que continua el desarrollo hasta culminar el informe final del seminario de graduación:

a. De tal manera que no interfiero en la culminación del proceso como requisito de graduación delo (a)s compañero(a)s que continúen con el desarrollo del informe del seminario de graduación.

b. Tampoco utilizo información parcial o total de dicho documento para futuros procesos de investigación propios, en caso de hacerlo, será respetando los derechos de autor correspondiente.

c. En caso de no querer asistir a la defensa, cedo el derecho a mis compañeros (as) de poder realizar la defensa sin mi persona.

Firmo en la ciudad de Heredia el día 23 del mes de agosto del año 2023

Nombre y Firma

Número de Identificación

208090470

Tel (506) 2562-4204
Apartado 86 3000
Heredia
Costa Rica

1

Carta del Filólogo



MSc. José Antonio Cabrera Guadamuz

Servicios Profesionales
apgtecnologias@gmail.com
<http://apgtecnologias.blogspot.com>

Celulares:
88189074 - 85619856 -
Tel. 22697635
Santa Bárbara, Heredia

• Corrección de estilo • Enseñanza del Español • Asesoría para la elaboración y defensa de trabajos finales de graduación

Heredia, 18 de junio de 2024

Señores
Escuela de Administración
Facultad de Ciencias Sociales
Universidad Nacional – Campus Omar Dengo
Heredia

Estimados señores:

Leí y corregí el informe titulado: **“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”**, presentado por: Melissa María Cedeño Fonseca, cédula N° 1 1709 0679, Roxiny Andrea Guevara Quesada, cédula N° 6 0453 0253 y Joselyn Andrea Obando Campos, cédula N° 2 0809 0470, como memoria de seminario de graduación para optar por el grado de Licenciatura en Administración con énfasis en Recursos Humanos.

Corregí el trabajo en aspectos como: estructura de párrafos, vicios del lenguaje (como: barbarismos, solecismos, gerundismos, uso de preposiciones, redundancias), además de la puntuación, la ortografía y otros elementos propios del estilo. Por lo anterior, considero que el citado documento reúne las condiciones para ser presentado como trabajo de graduación.

Atentamente,

JOSE ANTONIO
CABRERA
GUADAMUZ (FIRMA)

Firmado digitalmente por
JOSE ANTONIO CABRERA
GUADAMUZ (FIRMA)

Fecha: 2024.06.18 01:03:33
-06'00'

MSc. José Antonio Cabrera Guadamuz
Cédula No. 5-161-217
Código profesional N° 5979-82
Responsable - Corrección de estilo

c.c.: arch.

Carta de lector interno



UNIVERSIDAD NACIONAL
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN



29 de Mayo del 2024

Señor
MBA Gustavo Díaz García Tutor
Escuela de Administración
Facultad de Ciencias Sociales

Estimada señor: MBA Gustavo Díaz García

He procedido a leer el documento: **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.**, Presentado por el grupo de estudiantes:

| Nombre Completo | Identidad | No. Teléfono | Correo electrónico |
|-------------------------------|-------------|--------------|--------------------------------------|
| Melissa María Cedeño Fonseca | 1-1709-0679 | 8954-7637 | melissa.cedeno.fonseca@est.una.ac.cr |
| Roxiny Andrea Guevara Quesada | 6-0453-0253 | 7207-4446 | roxiny.guevara.quesada@est.una.ac.cr |
| Joselyn Andrea Obando Campos | 2-0809-0470 | 6054-0311 | joselyn.obando.campos@est.una.ac.cr |

Después de haber incorporado mis comentarios, le indico que el documento ya está listo para su presentación pública.

Lector Interno: MÁSTER, SCATK ALONSO NOGUERA MOYA, 4-0166-0119

Firma del lector.

Tel. (506) 2562-4204
Apartado 86-3000
Heredia
Costa Rica

8

Carta de lector externo



UNIVERSIDAD NACIONAL
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN



29 de Mayo del 2024

Señor
MBA Gustavo Díaz García Tutor
Escuela de Administración
Facultad de Ciencias Sociales

Estimada señor: MBA Gustavo Díaz García

He procedido a leer el documento: **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.**, Presentado por el grupo de estudiantes:

| Nombre Completo | Identidad | No. Teléfono | Correo electrónico |
|-------------------------------|-------------|--------------|--------------------------------------|
| Melissa María Cedeño Fonseca | 1-1709-0679 | 8954-7637 | melissa.cedeno.fonseca@est.una.ac.cr |
| Roxiny Andrea Guevara Quesada | 6-0453-0253 | 7207-4446 | roxiny.guevara.quesada@est.una.ac.cr |
| Joselyn Andrea Obando Campos | 2-0809-0470 | 6054-0311 | joselyn.obando.campos@est.una.ac.cr |

Después de haber incorporado mis comentarios, le indico que el documento ya está listo para su presentación pública.

Lector Externo: **MÁSTER, DIEGO ENRIQUE FALLAS BEJARANO, 1-1605-0102**

Firma del lector.

DIEGO ENRIQUE FALLAS BEJARANO (FIRMA)
Firmado digitalmente por DIEGO ENRIQUE FALLAS BEJARANO (FIRMA)
Fecha: 2024.06.11 11:21:27 -06'00'

Tel (506) 2562-4204
Apartado 86-3000
Heredia
Costa Rica

9