

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



**Salario emocional y rotación del personal docente en
Instituciones Educativas privadas del Sector Zarumilla, 2025**

**Tesis para optar el título profesional de Licenciada en
Administración**

Autoras:

Br. Anais Damaris, Vargas Aguirre

Br. Leslye Jazmyn, Oyola Garcia

Tumbes, 2025

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



**Salario emocional y rotación del personal docente en Instituciones
Educativas privadas del Sector Zarumilla, 2025**

Tesis aprobada en forma y estilo por:

Dr. Merino Velásquez, Jesús (presidente)

Código ORCID: 0000-0003-3301-4487

Dr. Chávez Dioses, Gaspar (secretario)

Código ORCID: 0000-0002-9804-0400

Mg. Garavito Criollo, Richard Augusto (vocal)

Código ORCID: 0000-0002-2371-2014

Tumbes, 2025

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



**Salario emocional y rotación del personal docente en Instituciones
Educativas privadas del Sector Zarumilla, 2025**

**Los suscritos declaramos que la tesis es original en su contenido y
forma:**

Br. Oyola García, Leslye Jazmyn (Autor)  _____

Código ORCID: 0009-0004-9774-8257

Br. Vargas Aguirre, Damaris Anais (Autor)  _____

Código ORCID: 0009-0007-4587-1220

Mg. Garavito Criollo, Richard Augusto (Asesor)  _____

Código ORCID: 0000-0002-2371-2014

Tumbes, 2025

ACTA DE SUSTENTACIÓN



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

SECRETARÍA ACADÉMICA - FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

fce-secacademica@untumbes.edu.pe

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

(presencial)

En Tumbes, a los cinco días del mes de noviembre del dos mil veinticinco, siendo las diez horas, en el Auditorio de la **Facultad de Ciencias Económicas**, se reunieron, el Jurado calificador de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, designado por **Resolución N° 041-2025/UNTUMBES- FACEC-D, del veintiuno de enero del dos mil veinticinco**, los docentes: Dr. Jesús Merino Velásquez (**Presidente**), Dr. Gaspar Chávez Dioses (**Secretario**), Mg. Richard Augusto Garavito (**Vocal**), se procedió a evaluar, calificar y deliberar la sustentación de la tesis, titulada: Salario emocional y rotación del personal docente en Instituciones Educativas privadas del Sector Zarumilla, 2025", para optar el Título Profesional de **LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**, presentada por las bachilleres: Leslye Jazmyn Oyola García y Anais Damaris Vargas Aguirre. Concluida la sustentación y absueltas las preguntas, por parte de los sustentantes y después de la deliberación, el jurado según el artículo N° 75 del reglamento de Tesis para Pregrado y Posgrado de la Universidad Nacional de Tumbes, declara a los Bachilleres Leslye Jazmyn Oyola García y Anais Damaris Vargas Aguirre, aprobado con **Calificativo de Bueno**.

Se hace conocer a los sustentantes, que deberán levantar las observaciones finales hechas al informe final de tesis, que el jurado indica.

En consecuencia, queda expedito para continuar con los trámites correspondientes a la obtención del título profesional de **LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**, de conformidad con lo estipulado en la Ley Universitaria N° 30220, en el Estatuto, Reglamento General, Reglamento General de Grados y Títulos, y, Reglamento de Tesis de la Universidad Nacional de Tumbes.

Siendo las once horas y cuarenta minutos del mismo día, se dio por concluido el acto académico, procediendo a firmar el acta en presencia del público asistente.


Tumbes 5 de noviembre del 2025



Dr. Jesús Merino Velásquez
DNI N° 00240035
Código ORCID N° 0000-0003-3301-4487
Presidente



Dr. Gaspar Chávez Dioses
DNI N° 00209043
Código ORCID: 0000-0002-9804-0400
Secretario



Mg. Richard Augusto Garavito Criollo
DNI N°: 00370635
Código ORCID: 0000-0002-2371-2014
Vocal/ asesor

C.c:
Jurados (3)
Asesor (a)
Int.
Archivo (Decanato)

REPORTE DE TURNITIN



Vargas Aguirre Anais Damaris Oyola Garcia Leslye ... Salario emocional y rotación del personal docente en Instituciones Educativas privadas del Sector Zarumilla, 2025

 Nuevo ejercicio 13/08/2025

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid::3117:526884434

Fecha de entrega

12 nov 2025, 10:52 GMT-5

Fecha de descarga

12 nov 2025, 10:57 GMT-5

Nombre del archivo

Turnitin_Oyola-Vargas.docx

Tamaño del archivo

4.0 MB

82 páginas

17.260 palabras

100.253 caracteres

Lic. Richard Augusto Garavito Criollo
Código ORCID 0000-0002-2371-2014






7% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Coincidencias menores (menos de 15 palabras)

Fuentes principales

- 5%  Fuentes de Internet
- 1%  Publicaciones
- 5%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.



Lic. Richard Augusto Garavito Criollo
Código ORCID 0000-0002-2371-2014

Fuentes principales

- 5% Fuentes de Internet
- 1% Publicaciones
- 5% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet	repositorio.untumbes.edu.pe	1%
2	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	<1%
3	Internet	alicia.concytec.gob.pe	<1%
4	Trabajos del estudiante	Universidad Nacional de Tumbes on 2025-08-01	<1%
5	Internet	produccioncientificaluz.org	<1%
6	Trabajos del estudiante	Universidad Nacional de Tumbes on 2025-08-04	<1%
7	Trabajos del estudiante	Universidad Cesar Vallejo on 2023-11-30	<1%
8	Trabajos del estudiante	Instituto Superior de Artes, Ciencias y Comunicación IACC on 2025-09-15	<1%
9	Trabajos del estudiante	uncedu on 2025-02-03	<1%
10	Internet	hdl.handle.net	<1%
11	Trabajos del estudiante	Universidad Nacional de Tumbes on 2025-08-08	<1%

Lic. Richard Augusto Garavito Criollo
 Código ORCID 0000-0002-2371-2014

12	Internet	es.scribd.com	<1%
13	Internet	dspace.uazuay.edu.ec	<1%
14	Internet	www.coursehero.com	<1%
15	Trabajos del estudiante	Universidad TecMilenio on 2025-10-21	<1%
16	Trabajos del estudiante	University of Bradford on 2013-04-25	<1%
17	Internet	repositorio.unac.edu.pe	<1%
18	Internet	dspace.esPOCH.edu.ec	<1%
19	Publicación	Adco Mamani, José Amancio. "El salario emocional y el rendimiento laboral de los ...	<1%
20	Trabajos del estudiante	Universidad Alas Peruanas on 2021-12-01	<1%
21	Trabajos del estudiante	Universidad Americana on 2025-10-10	<1%
22	Trabajos del estudiante	Unidades Tecnológicas de Santander on 2025-10-14	<1%
23	Trabajos del estudiante	Universidad Nacional del Centro del Peru on 2025-05-20	<1%
24	Trabajos del estudiante	Universidad Cesar Vallejo on 2016-03-19	<1%
25	Trabajos del estudiante	Universidad Cesar Vallejo on 2025-01-03	<1%



Lic. Richard Augusto Garavito Criollo
Código ORCID 0000-0002-2371-2014

26	Trabajos del estudiante ort on 2025-05-23	<1%
27	Internet repositorio.uileam.edu.ec	<1%
28	Internet www.doccity.com	<1%
29	Trabajos del estudiante Universidad Nacional de Tumbes on 2025-08-04	<1%
30	Trabajos del estudiante Universidad Tecnológica Centroamericana UNITEC on 2024-11-11	<1%
31	Internet repositorio.continental.edu.pe	<1%
32	Internet repositorio.upla.edu.pe	<1%
33	Internet repositorio.uwiener.edu.pe	<1%
34	Internet gredos.usal.es	<1%

Lic. Richard Augusto Garavito Criollo
Código ORCID 0000-0002-2371-2014

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mis padres, Micaela García y José Oyola, quienes fueron parte fundamental de este proceso.

Gracias por su apoyo y amor incondicional, por inculcarme valores y principios que me han permitido convertir en la persona que soy. Sus palabras de aliento siempre me motivaron a perseverar, a no rendirme y dar lo mejor de mí en cada etapa de este camino.

A mis hermanos Gizzely, José, Briana y Briggithe, gracias por acompañarme en cada momento. Deseo ser para ustedes un ejemplo y una referencia que los inspire en el futuro.

Leslye Jazmyn Oyola Garcia

A Dios, por ser mi guía constante, fuente de sabiduría y fortaleza en cada paso de este camino.

A mi familia, pilar fundamental de mi vida, cuyo amor y apoyo incondicional me han sostenido en los momentos más desafiantes.

En especial, a mi madre Berenisa del Carmen Aguirre Valdez, ejemplo de entrega y perseverancia, a quien debo cada logro alcanzado.

Anais Damaris Vargas Aguirre

AGRADECIMIENTO

A Dios por guiarnos y brindarnos la fortaleza necesaria para llevar a cabo juntas este proyecto con éxito.

Asimismo, dedicamos este trabajo a nuestro asesor y a los docentes que formaron parte de este proceso, su orientación, apoyo y paciencia fueron pilares fundamentales que nos guiaron en cada etapa de la investigación. Gracias a sus enseñanzas y consejos, pudimos superar las dificultades y enriquecer nuestro aprendizaje durante el desarrollo de este trabajo.

Finalmente, extendemos esta dedicatoria a los directivos de las Instituciones Educativas Privadas de la provincia de Zarumilla, por brindarnos la oportunidad de realizar nuestra investigación en sus instalaciones. De igual manera, agradecemos a cada uno de los participantes que con su colaboración y disposición hicieron posible la culminación de este estudio.

Anais Damaris Vargas Aguirre
Leslye Jazmyn Oyola Garcia

ÍNDICE

ÍNDICE.....	XII
ÍNDICE DE TABLAS.....	XIII
ÍNDICE DE ANEXOS	XIV
RESUMEN.....	XV
ABSTRACT.....	XVI
I. INTRODUCCIÓN	17
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA	25
2.1. Bases teórico - científicas.....	25
2.1.1. Salario emocional.....	25
2.1.2. Rotación de Personal.....	32
2.2. Antecedentes.....	35
2.3. Definición de términos básicos.....	40
III. MATERIALES Y MÉTODOS	44
3.1. Tipo de estudio y diseño de contrastación de hipótesis.....	44
3.2. Población, muestra y muestreo	46
3.3. Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	49
3.4. Procesamiento y análisis de datos	52
3.5. Validez y confiabilidad del instrumento de medición.....	53
3.6. Hipótesis	55
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	59
4.1. Resultados.....	59
4.2. Discusión	71
V. CONCLUSIONES.....	79
VI. RECOMENDACIONES	81
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	84
VIII. ANEXOS	90

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Nomenclatura de diseño de investigación	45
Tabla 2. Distribución de población laboral de docentes por I.E.P.	46
Tabla 3. Distribución proporcional de la muestra de docentes por I.E.P.....	47
Tabla 4. Criterios de decisión para la confiabilidad del instrumento.....	54
Tabla 5. Confiabilidad de la variable salario emocional	54
Tabla 6. Confiabilidad de la variable rotación de personal	54
Tabla 7. Dimensiones, indicadores e ítems de la variable de salario emocional	57
Tabla 8. Dimensiones, indicadores e ítems de la variable rotación de personal.....	58
Tabla 9. Nivel de relación del salario emocional y rotación de personal de las I.E.P. ...	59
Tabla 10. Nivel de relación del ambiente laboral y rotación de personal de las I.E.P....	60
Tabla 11. Nivel de relación del sentido de pertenencia y rotación de personal de I.E.P..	61
Tabla 12. Nivel de relación de bienestar emocional y rotación de personal de las I.E.P.	63
Tabla 13. Nivel de relación de reconocimiento y rotación de personal de I.E.P.....	64
Tabla 14. Correlación del salario emocional y la rotación del personal docente.....	66
Tabla 15. Correlación del ambiente laboral y la rotación del personal docente	67
Tabla 16. Correlación de sentido de pertenencia y rotación de personal docente.....	68
Tabla 17. Correlación de bienestar emocional y rotación de personal docente	69
Tabla 18. Correlación del reconocimiento y la rotación del personal docente	70

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Diseño de la investigación	45
--	----

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de las variables	90
Anexo 2: Matriz de Consistencia	91
Anexo 3: Cuestionario salario emocional	92
Anexo 4: Cuestionario Rotación de Personal	93
Anexo 5: Autorización para Ejecución de Tesis	94
Anexo 6: Validación del Cuestionario.....	98
Anexo 7: Análisis de fiabilidad de la variable salario emocional.....	101
Anexo 8: Análisis de la variable rotación de personal.....	102

RESUMEN

La presente tesis titulada “Salario emocional y rotación de personal docente en Instituciones Educativas privadas del Sector Zarumilla, 2025”, tuvo como propósito principal Analizar la influencia del salario emocional en la rotación de personal en las instituciones educativas privadas del sector Zarumilla. La investigación es de tipo aplicada, de nivel descriptiva, correlacional, de corte transversal, de diseño no experimental, bajo un enfoque cuantitativo. La población y la muestra estuvo conformada por 233 docentes de Instituciones Educativas privadas del Sector Zarumilla, aplicando criterios de inclusión y exclusión y un muestreo no probabilístico del tipo por conveniencia solo se consideró a 60 docentes. Los hallazgos revelan una correlación robusta y significativa ($Rho = 0.782$, $p < 0.01$) entre el salario emocional y la rotación de personal, destacando que las percepciones insuficientes de los beneficios no monetarios conducen a una mayor rotación laboral en las instituciones educativas privadas en Zarumilla. Esto requiere estrategias integrales para mejorar el salario emocional y fomentar la retención a largo plazo. Por lo que se acepta la hipótesis alterna de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

Palabras clave: Salario, rotación, docentes, instituciones privadas, sector educativo, Zarumilla.

ABSTRACT

The present thesis, entitled “Emotional Salary and Teacher Turnover in Private Educational Institutions in the Zarumilla Sector, 2025” has as its main purpose to analyze the influence of emotional salary on staff turnover in private educational institutions in the Zarumilla sector. The research is descriptive, correlational, cross-sectional, non-experimental in design, and quantitative in approach. The population and sample consisted of 233 teachers from private educational institutions in the Zarumilla sector; applying inclusion and exclusion criteria and using non-probabilistic convenience sampling, only 60 teachers were considered. The findings reveal a robust and significant correlation ($Rho = 0.782$, $p < 0.01$) between emotional salary and staff turnover, highlighting that insufficient perceptions of non-monetary benefits lead to greater job mobility in private educational institutions in Zarumilla. This requires comprehensive strategies to improve emotional compensation and foster long-term retention. Therefore, the alternative research hypothesis is accepted and the null hypothesis is rejected.

Keywords: Salary, turnover, teachers, private institutions, education sector, Zarumilla.

I. INTRODUCCIÓN

El salario emocional, entendido como el conjunto de beneficios no monetarios que promueven el bienestar, la motivación y el compromiso laboral, adquirido una relevancia creciente como estrategia fundamental para la retención del talento humano en diversos sectores, incluido el educativo. En las instituciones educativas privadas, donde la calidad del servicio depende en gran medida de la estabilidad y el desempeño del personal docente, la rotación de este grupo representa un desafío significativo que afecta la continuidad pedagógica, el clima institucional y la competitividad organizacional. Esta investigación tiene como objetivo analizar la relación entre salario emocional y la rotación de personal docente en las instituciones educativas privadas del sector Zarumilla Perú, en un contexto caracterizado por dinámicas socio económicas, educativas y laborales específicas que justifican un estudio detallado y contextualizado-

A nivel global, el sector educativo enfrenta desafíos crecientes derivados de la globalización, la digitalización y las demandas de una educación personalizada y de alta calidad. Según la organización Internacional del Trabajo (OIT), la rotación docente en instituciones privadas puede alcanzar hasta un 20% anual en algunos países, influida por factores como el cómo el estrés laboral, la falta de reconocimiento y la insatisfacción con condiciones no económicas. En América latina, estas problemáticas se intensifican debido a desigualdades estructurales en los sistemas educativos, dónde los docentes se enfrentan cargas administrativas excesivas, presión por resultados académicos y, frecuentemente, escasos incentivos emocionales- En el caso de Perú, el sistema educativo ha sido profundamente impactado por la pandemia de COVID-19, Davila (2024), qué agudizo el agotamiento emocional y el malestar psicológico entre los docentes, con estudios que indican que el 20.5% de ellos experimentó una sobrecarga

emocional significativa en el periodo post pandémico. A nivel regional, en Tumbes, y particularmente en el sector de Zarumilla, las instituciones educativas privadas opera en un entorno de alta competencia por estudiantes y recursos, lo que incrementa la presión sobre los docentes para adaptarse a exigencias institucionales, a menudo sin contar con el apoyo emocional adecuado.

La Importancia de esta investigación se fundamenta en múltiples aspectos, desde una perspectiva social, la rotación docente impacta negativamente en la calidad educativa y la estabilidad emocional de los estudiantes, quienes necesitan figuras de referencia estables y consistentes. Desde el punto de vista económico, la alta rotación genera costos significativos para las instituciones, incluyendo los asociados a los procesos de contratación, capacitación y la pérdida de experiencia institucional. A nivel institucional, el sector Zarumilla, ubicado en una zona fronteriza con Ecuador, enfrenta retos adicionales, como la migración de docentes hacia mercados laborales alternativos y la necesidad de diferenciarse en un contexto altamente competitivo.

El análisis del salario emocional en este contexto no solo facilitará la identificación de estrategias para mejorar la retención docente, sino que también contribuirá al desarrollo de políticas institucionales orientadas a promover el bienestar emocional y la calidad educativa. En un entorno donde las exigencias del siglo XXI demandan sistemas educativos resilientes y centrados en el ser humano, comprender el impacto de los factores no monetarios en la permanencia de los docentes en el sector Zarumilla representa un paso fundamental hacia la creación de comunidades educativas sostenibles y equitativas.

La presente investigación tiene como objetivo general analizar la influencia del salario emocional en la rotación de personal en las instituciones educativas privadas del sector Zarumilla. Para alcanzar este objetivo, se llevará a cabo un estudio de tipo aplicada que busca comprender y evidenciar la relación existente entre ambos factores, aportando propuestas para mejorar la estabilidad laboral.

A través de este estudio, se espera contribuir a la identificación de estrategias que mejoren el salario emocional en las instituciones educativas, lo que podría resultar en una

reducción de la rotación de personal y, en consecuencia, en un mejor desempeño docente y un ambiente educativo más estable.

A principios del siglo XX se demostró que los empleados se movían mayoritariamente por dinero, estableciendo la premisa de cómo este elemento influye directamente en la motivación del trabajador, es decir, a mayor remuneración, mayor motivación. Sin embargo, en un escenario en el que la empresa cumple con retribuciones salariales que sobrepasan las expectativas mínimas del trabajador y se le otorga un porcentaje moderado de independencia económica, se empiezan a destapar insatisfacciones que desbordan un asunto monetario (Guzman, 2018).

Así mismo, en un estudio realizado por Sandoval (2023), sobre el salario emocional en la motivación laboral del personal asistencial de un hospital de nivel III, se describió que las estrategias de salario emocional otorgan beneficios al ser humano, permitiéndole estar más motivado, valorado y competente para trabajar en la entidad. Este autor cita a Andrade de Noguera (2018), quien determinó que el escaso índice de salario emocional contribuía a una baja motivación, un fenómeno atribuido a la crisis económica en Venezuela. De igual modo, Sandoval hace referencia a Arce y Benavides (2023), quienes en un estudio realizado en Guayaquil afirmaron que las recompensas no económicas estaban positivamente relacionadas con el compromiso organizacional, determinando que un salario emocional elevado era significativo para aumentar el sentimiento de pertenencia hacia la empresa.

Por otro lado, Guzmán (2018) cita a Muñoz (2011), quien define que el salario emocional se consolida como “una variable retributiva compuesta por conceptos no económicos, destinada a satisfacer las necesidades personales, familiares y profesionales del empleado, con el objetivo de atender globalmente su calidad de vida, así como la de su entorno”. Esta definición se considera una de las primeras que pondera el carisma del trabajador como una forma de compensación. A nivel global, la rotación de personal en el sector educativo ha presentado un aumento significativo durante los últimos años, lo que ha provocado repercusiones negativas en la estabilidad institucional y la calidad de la enseñanza, Colmenares (2023) menciona que investigaciones recientes han destacado

la importancia del salario emocional, el cual abarca beneficios intangibles como el respeto, un entorno de trabajo agradable y el balance entre la vida personal y laboral, elementos clave para el desempeño laboral. Además, Intriago y Zambrano (2023), señala en el sector público, la Coordinación Zonal 4 del Ministerio de Salud promueve estrategias de equilibrio vida-trabajo y un buen ambiente laboral, reflejándose en una mayor eficiencia y rendimiento institucional.

Así mismo en múltiples estudios realizados en cada país demuestran la diferencia en la implementación del salario emocional en América Latina por sector, país y adaptabilidad organizacional. Sin embargo, el análisis resalta que el uso de salario emocional se convierte en una estrategia de empleo muy necesaria para el bienestar emocional y psicológico. Como resultado, se refleja en el aumento del rendimiento del personal. Además, puedo concluir que el salario emocional se caracteriza por la flexibilidad, la creación de un ambiente laboral positivo y el crecimiento personal y profesional. Por lo tanto, la fórmula es vital para la adquisición de competencias organizacionales. Se convierten en una herramienta importante para abordar los desafíos laborales específicos de esta región, como la alta rotación de personal y la insatisfacción en el lugar de trabajo (Bravo, 2024).

En la mayoría de los países de América Latina, se observa una tendencia similar respecto al alto nivel de rotación de personal en organizaciones educativas. El factor humano es vital para el éxito y crecimiento de cualquier organización, ya que el trabajo diario de los empleados fomenta la competitividad empresarial. Sin embargo, las compensaciones monetarias por sí solas no garantizan un aumento en la productividad ni aseguran la permanencia de los empleados. En este contexto, el salario emocional, como una compensación no monetaria, adquiere un papel central. Según INEGI (2024) en su reporte realizado en mujeres de 20 a 29 años trabajadoras subordinadas en Saltillo, Coahuila, México, analiza la percepción de estas sobre el salario emocional y su impacto.

En el contexto peruano, se puede corroborar que la situación es similar a nivel internacional. El estudio realizado por Gonzales (2020), al personal del Proyecto Oyón en Lima reveló que el 86% de los encuestados tenía una percepción deficiente respecto

a la situación del salario emocional. Los encuestados consideraban que los beneficios financieros eran lo más importante, y la mayoría no podía nombrar ningún beneficio relacionado con el salario emocional. Además, las razones para permanecer en la empresa estaban principalmente relacionadas con los incentivos financieros, ya que no existían otros atractivos significativos. El estudio concluyó que no había estrategias claras para asegurar la retención del personal, dado que el 100% de los encuestados señaló deficiencias importantes en los factores relacionados con la retención del personal.

Por otra parte, el estudio de Chang (2022) sobre la rotación de personal alcanzó una tasa promedio anual del 23% entre 2017 y 2020, superando a otros sectores debido a la inestabilidad laboral de los servidores públicos. Esto se atribuye al bajo nivel salarial y al ambiente laboral inapropiado. El autor también demuestra que los procesos de rotación influyen significativamente en la vida laboral de los maestros, quienes se ven afectados por la casi ausencia de valoración y oportunidades de desarrollo profesional.

En el sector educativo peruano, se ha identificado que el concepto de salario emocional tiene un impacto significativo en la retención y motivación del personal docente. El estudio de Enceiso (2018) realizado en un colegio del distrito de Rímac, Lima, encontró que la dimensión mejor valorada fue el bienestar psicológico, con un porcentaje de 81.8%. No obstante, otras dimensiones presentaron dificultades: la compensación en términos de remuneración obtuvo un 79.55%, mientras que el desarrollo personal alcanzó un 60.2% y las condiciones laborales relacionadas con la flexibilidad horaria un 56.85%. Asimismo, el estudio Chang (2022), revela que los docentes de instituciones privadas en el Perú enfrentan deficiencias significativas en cuanto al respaldo emocional, el reconocimiento y el equilibrio entre la vida laboral y personal. Estas carencias incrementan su nivel de insatisfacción laboral y eleva en los docentes la intención de abandonar sus puestos de trabajo, lo que genera un impacto negativo tanto en su desempeño como en la estabilidad institucional.

En el contexto del presente estudio, estos factores son especialmente críticos. En Zarumilla, las instituciones educativas privadas enfrentan dificultades para retener a sus profesores debido a las condiciones laborales ofrecidas, que no garantizan el bienestar

integral del personal. Esta alta rotación no solo incrementa los costos financieros, sino que también dificulta el desarrollo de una identidad organizacional sólida. Este entorno de inestabilidad afecta tanto la labor del profesorado como la percepción de la calidad educativa entre padres y estudiantes.

Razón por ello se establece las siguientes preguntas de investigación: como problema general se tiene ¿Cómo se relaciona el salario emocional en la rotación de personal docente en las instituciones educativas privadas del sector Zarumilla? con problemas específicos se establece los siguientes: 1. ¿De qué manera el ambiente laboral se relaciona en la rotación de personal docente de las instituciones educativas privadas del sector Zarumilla? 2. ¿De qué manera el sentido de pertenencia se relaciona en la rotación de personal docente de las instituciones educativas privadas del sector Zarumilla? 3. ¿De qué manera el bienestar se relaciona en la rotación de personal docente de las instituciones educativas privadas del sector Zarumilla? 4. ¿De qué manera el reconocimiento se relaciona en la rotación de personal docente de las instituciones educativas privadas del sector Zarumilla?

El presente estudio sobre el impacto del salario emocional en la rotación de personal en instituciones educativas privadas de Zarumilla contribuye al desarrollo y comprensión de la gestión de recursos humanos en el contexto educativo. Basado en teorías motivacionales como la Teoría de la Equidad de Adams (1963) citado en el estudio de Fatema y Kanti (2025), y la Teoría de la Jerarquía de Necesidades de Maslow (1954) citado en el estudio de Shi y Lin (2021), el estudio enfatiza la importancia de factores intangibles en la satisfacción laboral y el compromiso organizacional. Según Chiavenato (2009) lo que resulta un factor clave para reducir la rotación de personal mediante el aumento de la lealtad y la motivación de los trabajadores. La presente investigación planea analizar la importancia de conocer, impulsar acciones basándose en las estrategias de salario emocional y la rotación del personal, de manera que los resultados obtenidos en dicho estudio conlleva a la entidad tener de conocimiento y adoptar medidas que les permita mejorar en función al compromiso organizacional y sea de utilidad esta información para otras organizaciones debido a que esta información será de suma relevancia, además en el aspecto de la instituciones educativas privadas, permanencia

de los colaboradores de las instituciones educativas. Para el desarrollo del estudio se utilizarán técnicas, métodos, y procedimientos en la cual permitirá tratar o comprobar las hipótesis y efectuar la correlación de ambas variables de estudio, para desarrollar resultados. En el presente trabajo tendrá un enfoque descriptivo correlacional para verificar el nivel de relación o incidencia en las variables, asimismo tendrá un diseño no experimental y transversal. De igual manera para recolectar la información se hará uso de la herramienta del cuestionario y la escala de Likert con base a 5 grados para que con los resultados poder ver el nivel de confiabilidad.

Asimismo, se utilizará el método deductivo, inductivo para el análisis de las variables y elaborar las conclusiones. Todo ello basándose el procedimiento de acuerdo con el método científico. En términos económicos, el estudio reviste importancia al considerar los costos directos e indirectos asociados a la rotación de personal. La alta rotación en una organización educativa implica gastos de reclutamiento, selección y capacitación de nuevos empleados, además de la posible pérdida de eficiencia operativa mientras los nuevos empleados se adaptan y alcanzan el rendimiento esperado.

En el contexto educativo, la falta de estabilidad laboral afecta la calidad de aprendizaje y el desarrollo de los estudiantes, quienes dependen de la continuidad de sus docentes y administradores. La implementación de estrategias de salario emocional podría ayudar a mitigar estos costos, promoviendo un clima organizacional positivo y motivando a los empleados a permanecer en la institución. Así, este estudio ofrece datos valiosos que pueden orientar a los directivos hacia decisiones que optimicen recursos económicos mediante compensaciones no monetarias, incrementando la satisfacción laboral y reduciendo los costos de rotación. De acuerdo con los resultados de la variable salario emocional y rotación del personal del presente estudio, va a permitir que se genere en los funcionarios mayor identidad en la fuerza laboral, basándose en un sentimiento de permanencia, apego emocional, desempeño eficiente y eficaz con cada uno de los objetivos de los empresarios, además de generar buenas actitudes dentro y fuera; todo ello conlleva a obtener a mejorar una la imagen de los colaboradores hacia los estudiantes.

El presente estudio tiene como objetivo general determinar la relación del salario emocional en la rotación de personal docente en las instituciones educativas privadas del sector Zarumilla. Asimismo, establece los siguientes objetivos específicos: 1. Comprender la relación del ambiente laboral en la rotación de personal docente en las instituciones educativas privadas del sector Zarumilla. 2. Describir la relación del sentido de pertenencia en la rotación de personal docente en las instituciones educativas privadas del sector Zarumilla. 3. Analizar la relación del bienestar en la rotación de personal docente en las instituciones educativas privadas del sector Zarumilla. 4. Describir la relación del reconocimiento en la rotación de personal docente en las instituciones educativas privadas del sector Zarumilla.

En este sentido, la presente investigación adquiere una relevancia significativa, ya que sus resultados no solo permitirán comprender la incidencia del salario emocional en la rotación del personal docente, sino también ofrecerán una base empírica para la formulación de estrategias institucionales orientadas a la retención del talento humano en el sector educativo privado de Zarumilla. De esta manera, el estudio trasciende el ámbito académico al generar aportes prácticos que fortalecen la gestión educativa y promueven entornos laborales más saludables, motivadores y sostenibles. En consecuencia, la investigación se consolida como un referente pertinente y necesario para mejorar la estabilidad docente y, con ello, la calidad educativa en la región.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. Bases teórico - científicas

2.1.1. Salario emocional

El salario emocional se constituye como un componente esencial en la gestión del talento humano, al centrarse en los beneficios intangibles que fortalecen la satisfacción, el compromiso y la permanencia del personal dentro de las organizaciones. En su obra *Inteligencia emocional* Goleman (2022) enfatiza la importancia de fomentar relaciones laborales positivas y motivadoras, las cuales solo son posibles mediante la aplicación de la inteligencia emocional en el entorno de trabajo y la implementación de prácticas que valoren al colaborador más allá de la compensación económica. Factores como la empatía, el respeto, la valoración y el reconocimiento se convierten en elementos determinantes para promover el bienestar laboral y la lealtad organizacional.

El salario emocional se concibe como una herramienta estratégica para la motivación y retención del talento humano, al propiciar en los trabajadores un sentido de bienestar integral que les permite alcanzar una vida profesional equilibrada y satisfactoria (Goleman, 2022).

Desde la perspectiva de Goleman, la inteligencia emocional comprende dimensiones como la autoconciencia, la autorregulación, la motivación, la empatía y las habilidades sociales, las cuales contribuyen significativamente al bienestar y

desarrollo del individuo dentro del entorno laboral. En este marco, el salario emocional se relaciona estrechamente con dichas competencias, al promover condiciones de trabajo que fomenten la empatía, la comunicación efectiva, el reconocimiento y las relaciones interpersonales saludables. Estos aspectos permiten al trabajador experimentar un mayor equilibrio entre su vida personal y profesional, fortaleciendo su compromiso y sentido de pertenencia hacia la organización. De este modo, el salario emocional se configura como un medio para potenciar la motivación intrínseca y el bienestar general del personal, reflejando los principios de la inteligencia emocional en la gestión del talento humano.

Según Bravo et al. (2024), describe en su artículo que el salario emocional, desde la perspectiva de las organizaciones en los países de América Latina, difiere significativamente de la región, dependiendo del área, el contexto nacional y la adaptación del sector de las organizaciones. Al mismo tiempo, señala que el salario emocional es una estrategia necesaria para mantener el bienestar emocional y psicológico de colaboradores, lo que aumenta sus habilidades laborales y su rendimiento.

Teorías

a) Teoría del bienestar laboral

La teoría del bienestar laboral, propuesta por Porter (2005), sostiene el bienestar en el entorno organizacional influye directamente en la satisfacción, la motivación y la permanencia del personal dentro de la institución. Desde esta perspectiva, el salario emocional se concibe como un componente esencial del bienestar laboral, ya que integra factores como el reconocimiento, el respeto, la autonomía y el apoyo interpersonal, los cuales contribuyen a fortalecer el equilibrio emocional y la retención del talento humano.

El salario emocional, al fomentar el reconocimiento y la valoración del trabajador, permite prevenir el desgaste emocional y el síndrome de “burnout”, promoviendo un ambiente de trabajo saludable. Porter (2005) destacan que un contexto laboral caracterizado por la excesiva carga de trabajo, la falta de autonomía, la escasa cohesión grupal y la percepción de inequidad genera consecuencias negativas sobre la salud mental y el compromiso de los colaboradores. Por ello, incorporar estos principios en las políticas de gestión del talento humano posibilita el diseño de estrategias orientadas al incremento del bienestar, la productividad y la permanencia del personal dentro de la organización.

b) Teoría de los dos factores

La teoría de los dos factores, propuesta por Herzberg (1969), explicó la satisfacción laboral está influenciada por dos tipos de factores: los factores de higiene y los factores motivacionales. Los factores de higiene comprenden elementos como el salario, las políticas de la empresa y las condiciones de trabajo, los cuales no generan satisfacción de manera directa, pero su ausencia provoca insatisfacción. En contraste, los factores motivacionales tales como el logro, el reconocimiento, la responsabilidad y las oportunidades de desarrollo promueven la satisfacción y fortalecen la motivación intrínseca del trabajador.

Asimismo, Herzberg interpretó que aspectos como la necesidad de reconocimiento, la asunción de responsabilidades y las oportunidades de crecimiento representan componentes emocionales que, aunque no implican una retribución económica directa, contribuyen significativamente a la motivación laboral y a la decisión de los empleados de permanecer en la organización. En ese sentido, la teoría de los dos factores constituyó un fundamento esencial para la formulación de estrategias de salario emocional, al enfatizar la importancia de atender tanto las necesidades básicas como las de desarrollo personal, con el propósito de incrementar la satisfacción y la productividad dentro del entorno organizacional.

c) Teoría del clima organizacional

La teoría del clima organizacional se basa en la percepción que los trabajadores tienen sobre su entorno laboral y en cómo esta influye en su motivación, satisfacción y desempeño dentro de la organización. Según Chiavenato (2009), factores como una actitud positiva, relaciones interpersonales armoniosas y un liderazgo orientado al apoyo resultan tan importantes como la remuneración económica, pues contribuyen a mantener un ambiente laboral saludable. En este sentido, el salario emocional constituye un elemento clave del clima organizacional, al fomentar la motivación, el compromiso y la retención del personal; de este modo, un entorno laboral caracterizado por el reconocimiento, la confianza y el bienestar emocional fortalece la cohesión del equipo y reduce los niveles de rotación, promoviendo una cultura organizacional más estable y productiva.

d) Teoría del bienestar y psicología positiva

La teoría del bienestar y la psicología positiva, propuesta por Seligman (2023), se centra en el desarrollo del bienestar integral del individuo mediante la potenciación de emociones positivas, el compromiso, las relaciones saludables, el sentido de propósito y los logros personales. Desde esta perspectiva, el bienestar psicológico en el trabajo se concibe como un elemento esencial para el desarrollo personal y organizacional, donde el salario emocional cumple un papel determinante al fortalecer la motivación intrínseca, el sentido de pertenencia y la satisfacción laboral. De este modo, la aplicación de los principios de la psicología positiva en la gestión del talento humano permite promover entornos laborales saludables que potencian el desempeño, la retención del personal y el equilibrio emocional dentro de la organización.

e) Teoría de la jerarquía de las necesidades

Maslow (1954), describe en su teoría que la satisfacción de las necesidades jerárquicas fisiológicas, seguridad, sociales, estima y autorrealización determina la retención de los empleados. Si una organización no logra cumplir con estas metas, sobre todo en los aspectos laborales y personales profesionales, entonces los empleados buscan otro lugar donde se sienten adecuadamente provistos a nivel de estas necesidades.

Según Maslow (1954), las necesidades humanas se satisfacen en un orden específico, y las necesidades más elementales se cumplen antes de las necesidades superiores. Este modelo estructurado en forma de pirámide establece que cubrir cada nivel de demanda motiva a una persona a satisfacer la siguiente. Las necesidades más básicas se ubican en la base de la pirámide y se conocen como necesidades fisiológicas, que están asociadas con la supervivencia, como la alimentación, el agua, y dormir.

Así mismo Maslow (1954), refiere en el siguiente nivel de su pirámide a las necesidades de seguridad, las cuales comprenden la protección física, la estabilidad en el empleo y un ambiente laboral seguro. Luego se ubican las necesidades sociales, relacionadas con el deseo de pertenecer y ser aceptado en un grupo, como la amistad y las relaciones interpersonales. En un nivel superior se encuentran las necesidades de estima, vinculadas con el respeto hacia uno mismo y el reconocimiento obtenido a través de logros y estatus. Finalmente, en la cúspide de la pirámide se sitúan las necesidades de autorrealización, donde el individuo busca desarrollar plenamente su potencial y alcanzar su crecimiento personal.

También, esta teoría ofrece un enfoque completo para entender la motivación al permitirnos a los gerentes darse cuenta de que el impulso de los empleados no se satisface con el salario solo, sino que implica su necesidad de desarrollo social y personal. Del mismo modo, los empleados de diferentes edades experimentan

necesidades en distintas áreas de forma simultánea. Adicionalmente, esta teoría brinda la posibilidad de personalizar los premios. Es decir, mediante la identificación de diferentes etapas de necesidades, los líderes pueden diseñar un plan de reconocimiento basado en la etapa de necesidad que prioriza cada empleado. Finalmente, la teoría apoya el desarrollo personal. A través de la consideración en el hecho de que los empleados deben ser aprobados por sus círculos laborales para lograr satisfacción y autorrealización persona (Maslow, 1954).

Características del salario emocional

Bravo et al. (2024), considera características esenciales por su impacto en la flexibilidad, el ambiente laboral positivo y el apoyo del desarrollo profesional y personal de los trabajadores para mejorar en competencias organizativas clave (p.3). además, cita a Salvador et al. (2021), donde refiere, el salario emocional se caracteriza por ser una retribución no monetaria que busca satisfacer las necesidades emocionales de los colaboradores.

Dimensiones

Bravo et al. (2024) identifica cuatro dimensiones clave para el estudio de Salario Emocional que promueve la cooperación, la comunicación efectiva, el respeto, la confianza, Oportunidad de crecimiento y apoyo en los colaboradores que permiten que adquieran conocimientos, habilidades y destrezas para desarrollar su potencial.

a) Ambiente laboral

Se define como Un ambiente laboral favorable que fomenta la colaboración continua, una comunicación clara y eficaz, la práctica de la escucha activa, así como el respeto mutuo y la confianza entre los miembros del equipo (Bravo, 2024).

b) Sentido de pertinencia

Es la identificación y conexión emocional de los individuos con la estructura, la visión, la misión, los valores, y las políticas de la organización, reflejando un compromiso integral con sus principios y sus objetivos (Bravo, 2024).

c) Bienestar

Es la provisión de apoyo emocional, orientación y recursos necesarios para respaldar a los colaboradores en momentos difíciles o frente a situaciones desafiantes

d) Reconocimiento

Bravo Espinoza (2024), en una de sus definiciones establece que es el reconocimiento al esfuerzo y las contribuciones realizadas por el colaborador (p.8).

Indicadores salario emocional

a) Satisfacción del Clima Laboral

Considerada según García (2009), como la percepción del entorno laboral por parte de los empleados, la que abarca relaciones interpersonales, condiciones físicas y políticas.

b) Tasa de ausentismo

Según García (2009), define este indicador como la cantidad de tiempo laboral del personal de las empresas que se pierde debido a faltas laborales no programadas de los empleados, refleja el nivel de compromiso y satisfacción del personal con la institución como la gestión institucional.

c) Bienestar Emocional

Este índice evalúa el estado emocional general de los empleados, considerando factores como estrés, satisfacción y equilibrio entre vida laboral y personal (Chiavenato, 2009).

2.1.2. Rotación de Personal

La rotación de personal se refiere al fenómeno mediante el cual los empleados dejan una organización y son reemplazados por otros. Según Zhuge (2024), este proceso puede ser voluntario o involuntario y genera un impacto significativo en la eficiencia operativa y en la cultura organizacional.

Centeno y Gonzales (2019), define rotación de personal como el porcentaje de empleados que dejan sus puestos en una empresa en relación con el total de empleados, medido durante un período de tiempo específico.

Chiavenato (2009), define rotación de personal como la fluctuación de empleados dentro de una organización, es decir, el intercambio de personas que ingresan y salen de la misma.

Teorías

a) Teoría de la equidad

La teoría de equidad sostiene que las personas evalúan la justicia o equidad de sus relaciones laborales comparando lo que aportan (inputs) con lo que reciben (outputs), y además comparan esta relación con la de otros individuos dentro de la organización lo que de ser inequitativo resultan en una insatisfacción laboral que aumenta las probabilidades de rotación del personal, (Adams, 1963). Lo que se necesita para evaluar esa teoría es la percepción del empleado sobre si se tratan o

no de manera justa en el campo laboral, como la recompensa o el pago por el esfuerzo esperado en el trabajo. La forma en que los empleados evalúan la recompensa se basa en la compensación y el esfuerzo que dedican a su trabajo.

Según Adams (1963), la teoría es de ayuda para los gerentes y directores en términos de compensación y a quién se le debería asignar. Entonces esta teoría involucra una comunicación abierta sobre las expectativas en pies de compensación y otras recompensas. Además del incentivo, se deben reducir las comparaciones del empleado en pies con sus compañeros de empleo.

Específicamente, entre las ventajas de aplicar la teoría de la equidad a la gestión de recursos humanos, se encuentran el aumento de la motivación. Cuando los empleados sienten que las recompensas son justas, los niveles de satisfacción y compromiso aumentan. Por otro lado, cuando los empleados sienten que están recibiendo un trato justo, es menos probable que busquen activamente nuevas oportunidades de empleo. Por tanto, la tasa de rotación del personal disminuiría. Por último, la teoría de la equidad también fomenta una cultura de justicia organizacional, que se refiere al ambiente de trabajo justo. Motiva la equidad promoviendo la transparencia y la comunicación ética dentro de la organización (Adams, 1963).

b) Teoría del capital humano

La teoría del capital humano, propuesta por Becker (1993), plantea que los trabajadores invierten tiempo y esfuerzo en desarrollar sus competencias, y que la falta de oportunidades de crecimiento impulsa la rotación laboral. Desde esta perspectiva, el capital humano entendido como el conjunto de conocimientos y habilidades del personal representa un recurso esencial, por lo que su pérdida afecta la productividad; en cambio, invertir en su desarrollo fortalece el compromiso y la permanencia organizacional.

c) Teoría de la disonancia cognitiva

Bernal (1993), describe en su teoría de la disonancia cognitiva que cuando existe una discrepancia entre las creencias del empleado y los rasgos del entorno laboral, al final se crea una tensión que, según se señaló anteriormente, puede llevar a los trabajadores a distintos movimientos, inclusive a la renuncia del trabajo. Por lo tanto, entre las razones explicativas de la rotación, está la incompatibilidad de las creencias del empleado con la cultura cultural propia del entorno de trabajo.

Dimensiones

a) Sobrecarga de roles

Es el término utilizado para denotar la cantidad de trabajo y las tareas por las que los empleados se sienten abrumados. En la ISC, este concepto también está discutiendo cómo la carga de roles de sobreocupación es un componente importante para determinar la propensión del sistema de los empleados que buscan un nuevo lugar de trabajo de América de los CDC, ya que ofrece una idea del volumen de la victimización a la que fueron expuestos. Se les está imponiendo un plan de trabajo (Zhuge, 2024).

b) Liderazgo

Se refiere al estilo y comportamiento de los líderes en una organización. Según este artículo, el estilo de liderazgo apropiado puede crear una cultura organizacional propicia, lo que puede reducir la rotación e incrementar el compromiso y la integración de los empleados en una organización. El estilo de liderazgo es clave para cubrir las necesidades psicológicas de los empleados (Zhuge, 2024).

c) Integridad profesional

Está relacionado con la identidad profesional y el compromiso organizacional. Por lo tanto, la baja integridad implica la insatisfacción en el trabajo y la no lealtad de los trabajadores a la organización profunda, mientras que una alta integridad y una fuerte identidad y compromiso serán responsables de la no intención de rotación (Zhuge, 2024).

2.2. Antecedentes

2.2.1. Nivel internacional

Martinez (2023), realizó un estudio:

Con el objetivo de identificar los factores del salario emocional que influyen en la retención del personal perteneciente a las generaciones X e Y en el Área Metropolitana de Monterrey, México, desarrolló una investigación que incluyó la elaboración de un marco teórico sustentado en literatura especializada y la aplicación del método de regresión lineal múltiple, cuyos resultados confirmaron que para la generación X las variables con mayor impacto fueron el sentido de pertenencia, el ambiente social y la flexibilidad horaria, mientras que en la generación Y se evidenció la influencia del sentido de pertenencia, el ambiente laboral, el home office y el equilibrio entre la vida personal y laboral, concluyendo dichas diferencias resaltan la necesidad de implementar estrategias específicas de gestión del talento humano orientadas a la retención del personal, ofreciendo herramientas útiles para el desarrollo y fortalecimiento del talento en organizaciones de diversos sectores.

Torres y Gutiérrez (2023), desarrollaron un estudio:

Con el propósito de analizar las compensaciones y el salario emocional para generar insumos que contribuyeran a mejorar las prácticas de gestión del talento humano, desarrollaron una investigación cuantitativa de enfoque inferencial en la que emplearon una muestra no probabilística y aplicaron de manera virtual el instrumento MP05C, sección compensaciones, a trabajadores de empresas ubicadas en la ciudad de Colombia, basándose en la base de datos recolectada en el año 2020 por el Grupo de Investigación GYDO, cuyos resultados evidenciaron una relación negativa entre el promedio salarial y el salario emocional, además de una baja frecuencia en la aplicación de beneficios sociales extralegales, concluyendo que el sector brinda estabilidad laboral y salarial aunque los sueldos resultan inferiores en comparación con otros sectores debido a la mayoría de las empresas corresponden a micro y pequeñas unidades económicas.

Ávila (2021), en su estudio:

Tuvo como propósito de analizar la influencia del salario emocional en la satisfacción laboral de la Empresa Pública EMAPAL EP del cantón Azogues, desarrolló una investigación con enfoque cualitativo en la que empleó la técnica del cuestionario como medio de recolección de información, utilizando dos instrumentos: el Cuestionario de Satisfacción Laboral S21/26 y el Cuestionario de Salario Emocional elaborado por Padilla Cifuentes, los cuales fueron aplicados a una población conformada por 80 servidores públicos, cuyos resultados evidenciaron una relación significativa entre el salario emocional y la satisfacción laboral, observándose que esta última fue mayor en los empleados con menos de diez años de servicio y en las mujeres, concluyendo, el salario emocional constituye un factor determinante en la percepción de bienestar dentro del entorno laboral de la institución.

2.2.2. A nivel nacional

Onorbe (2024), desarrollo un estudio:

Con el propósito de analizar la relación entre el salario emocional y el desempeño laboral en los trabajadores de una casa de reposo ubicada en el distrito de Ate durante el año 2023, desarrolló una investigación con un diseño no experimental de tipo correlacional y de corte transversal, trabajando con una muestra conformada por 150 participantes distribuidos en 90 hombres y 60 mujeres con edades comprendidas entre 20 y 50 años, cuyos resultados evidenciaron una relación significativa entre ambas variables ($\rho = 0.57, p < 0.01$) e identificaron asociaciones específicas entre el desempeño laboral y diversas dimensiones del salario emocional, tales como autonomía ($\rho = 0.50, p < 0.01$), reconocimiento ($\rho = 0.46, p < 0.01$), identificación ($\rho = 0.47, p < 0.01$), conciliación familiar ($\rho = 0.47, p < 0.01$), comunicación ($\rho = 0.55, p < 0.01$) y desarrollo ($\rho = 0.50, p < 0.01$), concluyendo, un mayor nivel de salario emocional contribuye de manera significativa al incremento del desempeño laboral de los colaboradores en la casa de reposo de Ate.

Miranda (2023), en su estudio:

Tuvo como objetivo determinar la relación entre los mediadores de la rotación de personal y el salario emocional en los asesores comerciales de la empresa Móvil Connect en la ciudad de Arequipa durante el año 2022, desarrolló una investigación aplicada en el área de ventas, la cual presentaba históricamente un alto índice de rotación que dificultaba el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la organización, por lo que aplicó una encuesta a 60 asesores comerciales cuyos datos fueron procesados en Excel y analizados mediante el software estadístico SPSS versión 25, evidenciando una correlación significativa, positiva y fuerte ($r = 0.765; p < 0.05$) entre las

variables, indicando que una mayor presencia de mediadores de rotación se asocia con niveles más elevados de salario emocional, concluyendo que dicha relación no garantiza una reducción en la rotación de personal, debido a que factores individuales y personales continúan influyendo en la decisión de los asesores de permanecer o abandonar la empresa.

García (2022) en su estudio:

Tuvo como propósito determinar la relación entre la rotación de personal y la satisfacción laboral en los Colegios de Alto Rendimiento de la ciudad de Lima durante el año 2022, desarrolló una investigación en la Universidad César Vallejo bajo un enfoque cuantitativo de tipo básico y diseño correlacional, aplicando el método hipotético-deductivo para el análisis de las variables y trabajando con una muestra de 70 docentes, cuya información fue recolectada mediante la técnica de la encuesta y el uso de cuestionarios validados por juicio de expertos que demostraron una alta confiabilidad con coeficientes Alfa de Cronbach de 0.852 para la variable rotación de personal y 0.908 para la satisfacción laboral, cuyos resultados obtenidos a través del coeficiente de correlación Rho de Spearman evidenciaron un valor de 0.787 con un nivel de significancia estadística de 0.000 (< 0.05), lo que confirmó la existencia de una correlación positiva y fuerte entre ambas variables, concluyendo que una mayor satisfacción laboral contribuye a reducir la rotación de personal en las instituciones educativas analizadas.

2.2.3. A nivel local

Suclupe (2023) en su investigación:

Analizó el impacto del salario emocional en la satisfacción laboral de los docentes de instituciones educativas privadas en Tumbes, desarrolló un estudio de tipo correlacional en el que participaron 60 docentes

seleccionados mediante encuestas aplicadas de forma directa, cuyos resultados evidenciaron una relación positiva y significativa del 80 % entre ambas variables ($p < 0.05$), indicando que un mayor nivel de salario emocional se asocia con una mayor satisfacción laboral, concluyendo que el fortalecimiento de las prácticas relacionadas con el salario emocional puede favorecer el bienestar y la motivación del personal docente en la región de Tumbes

Zarate (2023) en su estudio:

Tuvo como objetivo determinar la incidencia de la seguridad y salud ocupacional en la satisfacción laboral de los colaboradores de la UGEL Tumbes durante el año 2023, llevó a cabo una investigación de tipo básica con enfoque cuantitativo, diseño no experimental, correlacional y de corte transversal, trabajando con una población conformada por 30 colaboradores a quienes se aplicaron los instrumentos correspondientes para la recolección de datos, cuyos resultados mostraron que el 53,3 % evaluó la seguridad y salud ocupacional como alta mientras que la satisfacción laboral alcanzó un nivel alto en el 50 % de las respuestas, evidenciándose además que las dimensiones de políticas y programas de prevención, organización de la prevención y manuales de seguridad obtuvieron niveles altos con 46,7 %, 60 % y 53,3 % respectivamente, concluyendo que existe una relación directa y significativa entre la seguridad y salud ocupacional y la satisfacción laboral con un coeficiente Rho de Spearman de 0.947, lo que confirmó la hipótesis planteada en el estudio.

2.3. Definición de términos básicos

a) Capacitación

Es un proceso educativo de carácter estratégico aplicado de manera organizada y sistemática, mediante el cual las personas aprenden conocimientos y habilidades específicas para mejorar su desempeño en el trabajo actual y preparar para futuras responsabilidades. (Chiavenato, 2009)

b) Desarrollo Profesional

Es un proceso continuo orientado a crear, mantener y fortalecer el valor que el empleado aporta a la organización mediante sus habilidades, conocimientos y experiencia, constituyéndose en un elemento esencial para su desarrollo y permanencia en el tiempo. (García et al., 2017)

c) Docente

Es un profesional encargado de facilitar el aprendizaje de los estudiantes, orientándolos y motivándolos en su desarrollo académico y personal. Actúa como mediador en el proceso educativo y su labor trasciende la simple transmisión de conocimientos, pues también fomenta valores, actitudes y competencias necesarias para la formación integral del alumno (Gonzales, 2010).

d) Flexibilidad laboral

Es la capacidad de una organización para adaptarse a las necesidades del mercado y de sus empleados, permitiendo variaciones en las condiciones de trabajo. Incluye la aplicación de horarios flexibles, modalidades de trabajo remoto y la adaptación de tareas o responsabilidades según la demanda. Su finalidad es promover la

satisfacción y el bienestar de los trabajadores, al mismo tiempo que mejora la productividad y competitividad institucional (Chiavenato, 2009).

e) Institución Educativa

Es una organización que integra de manera simultánea elementos personales, materiales, formales y funcionales con el propósito de brindar educación en condiciones particulares de estructura, contexto y cultura organizativa. Cada institución educativa es única debido a su historia, su entorno y las relaciones dinámicas que se establecen entre los individuos que la conforman (Pares, 2010).

f) Políticas de Recurso Humanos

Son directrices que orientan la gestión del personal dentro de una organización, estableciendo normas y procedimientos que regulan el comportamiento y las prácticas relacionadas con los trabajadores. Comprenden aspectos como la contratación, la capacitación, la compensación y la inversión en el desarrollo del talento humano, asegurando coherencia y equidad en la administración de los recursos humanos (Chiavenato, 2009).

g) El salario emocional

El salario emocional comprende los beneficios no monetarios que recibe un trabajador y que influyen en su satisfacción, motivación y permanencia dentro de la empresa. Incluye el reconocimiento, las oportunidades de desarrollo, la conciliación entre la vida laboral y personal, la flexibilidad y un ambiente de bienestar. Según Chiavenato (2009), estas remuneraciones emocionales fortalecen el compromiso y la lealtad del personal.

h) Estatus

Se refiere a la posición que una persona ocupa dentro de una jerarquía organizacional. Al mismo tiempo, está vinculado con el reconocimiento que dicha persona recibe en el ámbito social y profesional, siendo valorada por el cumplimiento de sus funciones y su contribución a la productividad de la organización (Chiavenato, 2009).

i) Reconocimiento

Es el proceso mediante el cual una organización valora y celebra los logros y aportes de su personal. Constituye un componente esencial de un entorno laboral saludable, ya que refuerza la motivación, el compromiso y promueve una cultura de agradecimiento y respeto. Reconocer el esfuerzo y el rendimiento fortalece la relación entre la institución y sus colaboradores, incrementa la satisfacción laboral y favorece la retención del talento, contribuyendo así a un clima organizacional positivo y respetuoso (Chiavenato, 2009).

j) Rotación de Personal

Se refiere al movimiento de ingreso y salida de empleados en una organización durante un período determinado. Este proceso puede ser voluntario o involuntario y afecta la estabilidad y la cultura institucional (Chiavenato, 2009).

k) Rotación interna

Hace referencia al movimiento de empleados dentro de una organización, ya sea mediante promociones, transferencias o cambios de puesto. Fomentar la movilidad interna permite aprovechar el talento existente, ofrecer oportunidades de desarrollo profesional y fortalecer el compromiso del personal al brindarle la posibilidad de crecer dentro de la institución (Chiavenato, 2009).

l) Rotación Externa

Es el traslado de empleados desde una organización hacia otra. Esta puede ser voluntaria, cuando el trabajador decide retirarse por motivos personales o profesionales, o involuntaria, cuando el empleador reduce el personal o finaliza la relación laboral. La rotación externa impacta significativamente en la organización, al afectar la continuidad operativa, la cultura institucional y los costos asociados a la selección y capacitación de nuevos colaboradores (Chiavenato, 2009).

m) Desempeño Laboral

Es el grado en que un empleado cumple con los requisitos y expectativas de su trabajo”, refiriéndose a cómo el trabajador lleva a cabo las tareas y responsabilidades, evaluando la eficiencia y la eficacia de su rendimiento (Chiavenato, 2009).

III. MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. Tipo de estudio y diseño de contrastación de hipótesis

3.1.1. Tipo de estudio

La investigación adoptó un enfoque cuantitativo, orientado a medir la relación entre el salario emocional y la rotación del personal docente en las instituciones educativas privadas del distrito de Zarumilla, mediante encuestas estructuradas. Según Creswell (2014), este enfoque permite recolectar datos numéricos y aplicar análisis estadísticos para identificar relaciones entre variables.

El estudio fue de tipo aplicada, dado que se emplearon cuestionarios para recolectar datos reales de los docentes, con el propósito de analizar el salario emocional y su relación con la rotación del personal en las instituciones educativas privadas de Zarumilla.

La investigación fue de diseño descriptivo-correlacional, ya que permitió caracterizar las propiedades y dimensiones de las variables salario emocional y rotación de personal docente. Según Hernández et al. (2014), este tipo de estudio tuvo como propósito detallar las características y comportamientos de individuos, grupos o procesos para describir un fenómeno en su contexto real. Además, fue correlacional porque se analizó el grado de asociación entre las variables, permitiendo comprobar la relación significativa entre el salario emocional y la rotación del personal docente.

3.1.2. Diseño de contrastación de hipótesis

La investigación adoptó un diseño no experimental, al no manipular las variables y observarlas en su contexto natural dentro de las instituciones educativas privadas del sector Zarumilla. Asimismo, fue de corte transversal, dado que la recolección de datos se realizó en un único momento, permitiendo describir la situación de las variables durante el año 2025. Según Hernández et al. (2014), este diseño se caracteriza por obtener información en un solo punto temporal.

En la presente investigación, el modelo correspondiente al diseño correlacional se representó de la siguiente manera:

Figura 1

Diseño de la investigación

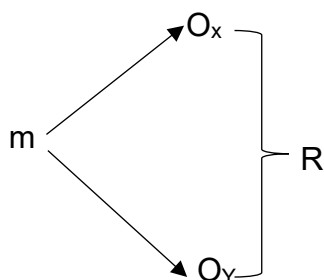


Tabla 1

Nomenclatura de diseño de investigación

Nomenclatura	Significado
m:	Muestra del estudio
O _x :	Variable Salario emocional
O _y :	Variable Rotación de Personal
R:	Relación entre ambas variables

3.2. Población, muestra y muestreo

3.2.1. Población

El estudio se desarrolló a partir de los registros proporcionados por la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) de Zarumilla, considerando a las instituciones educativas privadas del distrito. La población estuvo conformada por todos los docentes que laboraron en dichas instituciones durante el año 2025.

Tabla 2

Distribución de población laboral de docentes por I.E.P.

Instituciones Educativas Privadas	Nº Docentes
Thalentus schoool	41
Eben ezer	41
San Agustín	34
Juan Pablo II	41
Don Bosco	41
Alfa	35
Total	233

Nota: Datos obtenidos por las I.E.P

3.2.2. Muestra

Según Hernández et al. (2014), el tamaño de la muestra se define como un subconjunto o una porción representativa de la población de estudio.

La determinación de la muestra fue por conveniencia, se estimó el 26% que corresponde a 60 participantes, quienes se distribuyeron proporcionalmente.

Tabla 3*Distribución proporcional de la muestra de docentes por I.E.P.*

Instituciones Educativas Privadas	Población	muestra	%
Thalentus school	41	11	18%
Eben ezer	41	11	18%
San Agustín	34	8	14%
Juan Pablo II	41	11	18%
Don Bosco	41	11	18%
Alfa	35	8	14%
Total	233	60	100%

Nota: Selección de la muestra determinada mediante porcentajes por I.E.P.

A partir de los porcentajes establecidos, se seleccionaron los docentes de cada institución educativa privada aplicando criterios de inclusión y exclusión. Los participantes elegidos cumplieron con todas las condiciones establecidas para garantizar la validez de la información recopilada.

Criterios de inclusión

- a) Docentes que laboraron activamente en las instituciones educativas privadas durante el año 2025, lo que permitió obtener datos que reflejaron la situación real del periodo de estudio.
- b) Docentes con contrato formal (indefinido o temporal), condición que garantizo una relación laboral estable y reconocida por la institución.

- c) Docentes con una antigüedad mínima de seis meses en la institución, criterio que permitió seleccionar docentes con una experiencia suficiente para emitir una percepción válida sobre su entorno laboral

Criterios de exclusión

- a) Docentes que dejaron la institución antes del año 2025 o se encontraban con licencia prolongada, lo que permitió excluir a quienes no contaban con experiencia reciente en el centro laboral.
- b) Docentes sin contrato formal o bajo modalidades no reguladas, permitió descartar casos con vínculos laborales no válidos.

Docentes con menos de seis meses de permanencia en la institución, lo que permitió excluir docentes que aún no habían desarrollado percepciones laborales estables

3.2.3. Muestreo

Baena (2017) define el muestreo como el procedimiento mediante el cual se seleccionan determinados miembros de una población que representen las características del conjunto total.

En la presente investigación, el muestreo fue probabilístico aplicándose la encuesta de acuerdo con el criterio del investigador, en su jornada laboral de su centro de trabajo en el receso de clase.

3.3. Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.3.1. Métodos

- a) Problemático – hipotético: Este método abordó la realidad observada a partir de la identificación de un problema central y la formulación de posibles respuestas mediante hipótesis, partiendo del reconocimiento de una situación presente en las instituciones educativas privadas del distrito de Zarumilla relacionada con la alta rotación del personal docente y su posible relación con el salario emocional, estableciendo el problema general y los problemas específicos junto con las hipótesis que orientaron el análisis de las variables, considerando al salario emocional como variable independiente y a la rotación del personal docente como variable dependiente, desarrollando la investigación de manera lógica y ordenada, facilitando la recolección y el análisis de los datos para comprobar las hipótesis y explicar cómo el salario emocional influyó en la estabilidad laboral del personal docente en el contexto educativo de Zarumilla.

- b) Inductivo – deductivo: Este método fortaleció el análisis de los resultados, aplicándose el método inductivo al momento de obtener conclusiones a partir de los datos recolectados en las encuestas, de los cuales se identificaron patrones comunes que reflejaron el comportamiento de los docentes en relación con su satisfacción y permanencia laboral, mientras que el método deductivo se utilizó para comprobar si las hipótesis planteadas en el marco teórico coincidían con la realidad observada, verificando que los fundamentos teóricos sobre el salario emocional y la rotación del personal docente se reflejaron en los resultados obtenidos de la muestra.

- c) Descriptivo: Este diseño permitió analizar y detallar las variables de estudio, identificando los niveles observados de salario emocional y

rotación del personal docente a partir de los resultados obtenidos en la encuesta aplicada, facilitando la identificación de las tendencias predominantes y los comportamientos más representativos de los docentes de las instituciones educativas privadas del distrito de Zarumilla, brindando una comprensión precisa del problema.

- d) Método cuantitativo: La investigación se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo, dado que se trabajó con datos numéricos obtenidos mediante instrumentos estructurados, valorándose las respuestas de los docentes a través de una escala de Likert de cinco niveles: Totalmente de acuerdo (TA:5), De acuerdo (DA:4), Indeciso (I:3), En desacuerdo (ED:2) y Totalmente en desacuerdo (TD:1), correspondiente a un nivel de medición ordinal, lo que permitió establecer con precisión los patrones de comportamiento de los docentes y resultó apropiado para estimar la magnitud de los fenómenos y comprobar las hipótesis planteadas.
- e) Método analítico: Este método permitió descomponer las variables de estudio en sus respectivas dimensiones e indicadores, con el propósito de identificar cómo cada componente del salario emocional (ambiente laboral, sentido de pertenencia, bienestar y reconocimiento) se relacionó con la rotación del personal docente, permitiendo examinar de manera detallada los datos obtenidos y establecer relaciones de causa y efecto entre las percepciones de los docentes y los niveles de rotación laboral.
- f) Método sintético: Este método integró y combinó los resultados obtenidos en el análisis de cada dimensión para elaborar conclusiones generales sobre la influencia del salario emocional en la rotación del personal docente, proporcionando una visión completa del tema estudiado al unificar los resultados parciales en una explicación coherente y global.

3.3.2. Técnicas de recolección de datos

La recolección de datos se efectuó mediante la técnica de la encuesta, aplicada de forma presencial a los docentes de las instituciones educativas privadas del distrito de Zarumilla, con el propósito de recopilar información sobre las variables de estudio: salario emocional y rotación del personal docente. La encuesta se elaboró con ítems cerrados, organizados según las dimensiones e indicadores definidos en los objetivos específicos, y fue valorada mediante una escala de Likert de cinco niveles, lo que permitió obtener datos precisos y comparables para el posterior análisis estadístico.

3.3.3. Instrumentos de recolección de datos

El instrumento utilizado para la recolección de datos fue el cuestionario, elaborado con el propósito de obtener información precisa sobre las variables salario emocional y rotación del personal docente. Se diseñaron dos cuestionarios diferenciados: uno para medir el salario emocional, conformado por las dimensiones ambiente laboral, sentido de pertenencia, bienestar y reconocimiento; y otro para evaluar la rotación del personal docente conformado por las dimensiones sobre carga laboral, integridad profesional y liderazgo. Cada cuestionario estuvo integrado por ítems cerrados, estructurados según una escala de Likert de cinco niveles: Totalmente de acuerdo (TA: 5), De acuerdo (DA: 4), Indeciso (I: 3), En desacuerdo (ED: 2) y Totalmente en desacuerdo (TD: 1). La aplicación se realizó de forma presencial a los docentes de las instituciones educativas privadas del distrito de Zarumilla, permitiendo recopilar información cuantificable y confiable para el análisis de la relación entre las variables de estudio. (Anexo 4)

3.4. Procesamiento y análisis de datos

3.4.1. Procesamiento

El proceso inició con la coordinación y autorización formal de las instituciones educativas privadas del distrito de Zarumilla, lo que permitió llevar a cabo la aplicación de las encuestas en cumplimiento de los principios éticos de la investigación. A cada docente participante se le brindó una explicación clara sobre el propósito del estudio, garantizando la confidencialidad y anonimato de las respuestas. Las 60 encuestas fueron administradas de forma presencial en las instalaciones de las instituciones educativas, asegurando la participación de una muestra representativa y adecuada para los fines del análisis.

3.4.2. Análisis de datos

Una vez concluida la recolección de datos, estos fueron codificados, organizados y verificados inicialmente en Microsoft Excel, clasificándose según las dimensiones de cada variable: ambiente laboral, sentido de pertenencia, bienestar y reconocimiento para el salario emocional; y sobrecarga laboral, integridad profesional y liderazgo para la rotación del personal docente. Posteriormente, esta base de datos fue procesada en el software estadístico SPSS, donde se realizaron análisis descriptivos e inferenciales para obtener frecuencias y porcentajes, con el objetivo de identificar los niveles observados en cada variable.

Finalmente, se aplicó la prueba de correlación de Spearman para determinar el grado y la dirección de la relación entre el salario emocional y la rotación del personal docente. Los resultados se complementaron con tablas de distribución de frecuencias y coeficientes de correlación, lo que permitió realizar una interpretación detallada y rigurosa de los hallazgos, facilitando el contraste de las hipótesis y objetivos planteados en la investigación.

3.5. Validez y confiabilidad del instrumento de medición

Para determinar la validez del instrumento, este fue sometido a un proceso de revisión por un juicio de expertos, quienes evaluaron la claridad y coherencia de los ítems formulados en relación con los objetivos y variables del estudio. Las observaciones realizadas por los evaluadores permitieron realizar los ajustes correspondientes antes de la aplicación final, lo que garantizó la validez de contenido del instrumento. (Anexo 6)

En cuanto a la confiabilidad, esta se evaluó mediante el análisis de la consistencia interna del instrumento, utilizando el coeficiente Alfa de Cronbach. Según Welch (1988), el cálculo del Alfa de Cronbach asume que los ítems, medidos en escala tipo Likert, evalúan un mismo constructo y presentan alta correlación entre sí.

Asimismo, conforme a los criterios teóricos, “cuanto más cercano a 1 se encuentre el valor del Alfa de Cronbach, mayor será la consistencia interna de los ítems analizados. La fiabilidad de la escala debe calcularse siempre con los datos de cada muestra para garantizar una medición confiable del constructo en la población estudiada” (Welch, 1988).

Para la validación y confiabilidad del instrumento en la presente investigación, se diseñó un cuestionario estructurado de 28 preguntas, el cual fue aplicado en una prueba piloto a 20 docentes de instituciones educativas privadas del distrito de Tumbes, equivalente al 8.6% de la población total. Los ítems se distribuyeron en dos variables principales: V1 y V2. Posteriormente, se realizó el análisis de confiabilidad mediante el software SPSS, donde se calcularon los índices de Alfa de Cronbach de los ítems del cuestionario según los criterios de decisión para la confiabilidad del instrumento que se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 4*Criterios de decisión para la confiabilidad del instrumento*

Rango	Confiabilidad
0.90 o más	Excelente
0.80 – 0.89	Buena
0.70 – 0.79	Aceptable
0.60 – 0.69	Cuestionable
0.50 – 0.59	Pobre
Menos de 0.50	Inaceptable

Fuente: *Adaptado de Palella y Martins (2016)*

De acuerdo con Palella y Martins (2016), un valor de $\alpha \geq 0.70$ se considera aceptable para garantizar la confiabilidad de una escala.

Tabla 5*Confiabilidad de la variable salario emocional*

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.76	16

Fuente: *Encuesta*

Para la variable Salario emocional, se obtuvo un coeficiente Alfa de Cronbach de 0.76, valor que, según Palella y Martins (2016), supera el umbral mínimo de 0.69, evidenciando un nivel aceptable de consistencia interna del instrumento. Este resultado indica que los ítems del cuestionario fueron confiables para medir las percepciones de los docentes de las instituciones educativas privadas del distrito de Zarumilla en relación con el salario emocional y la rotación del personal.

Tabla 6*Confiabilidad de la variable rotación de personal*

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.74	12

Fuente: *Encuesta*

Respecto a la variable Rotación de Personal, el análisis de confiabilidad arrojó un coeficiente Alfa de Cronbach de 0.74, el cual confirma que el instrumento mostró una consistencia interna adecuada, garantizando que los ítems del cuestionario fueran fiables para evaluar las percepciones de los docentes de las instituciones educativas privadas. (Tabla 5) (Anexo 7 y 8)

3.6. Hipótesis

3.6.1. Hipótesis general

H_A: El salario emocional se relaciona significativamente con la rotación de personal docente en las instituciones educativas privadas del sector Zarumilla.

H₀: El salario emocional no se relaciona significativamente con la rotación de personal docente en las instituciones educativas privadas del sector Zarumilla.

3.6.2. Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

H_A: El ambiente laboral se relaciona significativamente con la rotación de personal docente en las instituciones educativas privadas del sector Zarumilla.

H₀: El ambiente laboral no se relaciona significativamente con la rotación de personal docente en las instituciones educativas privadas del sector Zarumilla.

Hipótesis específica 2

H_A: El sentido de pertenencia se relaciona significativamente con la rotación de personal docente en las instituciones educativas privadas del sector Zarumilla.

H₀: El sentido de pertenencia no se relaciona significativamente con la rotación de personal docente en las instituciones educativas privadas del sector Zarumilla.

Hipótesis específica 3

H_A: El bienestar se relaciona significativamente con la rotación de personal docente en las instituciones educativas privadas del sector Zarumilla.

H₀: El bienestar no se relaciona significativamente con la rotación de personal docente en las instituciones educativas privadas del sector Zarumilla.

Hipótesis específica 4

H_A: El reconocimiento se relaciona significativamente con la rotación de personal docente en las instituciones educativas privadas del sector Zarumilla.

H₀: El reconocimiento no se relaciona significativamente con la rotación de personal docente en las instituciones educativas privadas del sector Zarumilla.

Se realizó la contrastación de hipótesis mediante P- value, en donde:

Si $P < 0.01$ se acepta la hipótesis alterna

Si $p > 0.01$ se acepta la hipótesis nula

3.7. Definición y operacionalización de variables

3.7.1. Variable 1: Salario Emocional

Definición conceptual

Según Bravo et al. (2024), el salario emocional se define como el conjunto de beneficios no monetarios que fomentan la flexibilidad laboral, fortalecen un ambiente

de trabajo positivo y respaldan tanto el desarrollo profesional como personal de los colaboradores, contribuyendo al bienestar integral y a la adquisición de competencias organizacionales clave.

Definición operacional

La variable salario emocional, se midió a través de cuatro dimensiones: ambiente laboral, sentido de pertenencia, bienestar y reconocimiento. Cada una de estas dimensiones fue medida mediante una escala de Likert de cinco niveles.

Tabla 7

Dimensiones, indicadores e ítems de la variable de salario emocional

Dimensiones	Indicadores	Ítems
Ambiente Laboral	Satisfacción del Clima laboral Tasa de Ausentismo	1,2,3,4
Sentido de Pertenencia	Porcentaje de empleados que se sienten parte del equipo Participación en Actividades Corporativas.	5,6,7,8
Bienestar	Índice de Bienestar emocional. Acceso a programas de bienestar	9, 10, 11, 12
Reconocimiento	Porcentaje de colaboradores que se sienten reconocidos a través de beneficios no monetarios	13,14, 15, 16

Fuente: *Cuestionario*

3.7.2. Variable 2: Rotación de Personal

Definición Conceptual

Según Zhuge (2024), la rotación de personal se define como el proceso mediante el cual los trabajadores dejan una organización y son reemplazados por nuevos empleados. Este fenómeno puede ser voluntario o involuntario, y repercute directamente en la eficiencia operativa, la estabilidad institucional y la cultura organizacional, afectando los costos y la continuidad de los servicios.

Definición Operacional

La variable rotación de personal, se midió a través de tres dimensiones: estabilidad laboral, el liderazgo institucional, la sobrecarga de roles y la integridad profesional. Cada una de estas dimensiones fue medida mediante una escala de Likert de cinco niveles.

Tabla 8

Dimensiones, indicadores e ítems de la variable rotación de personal

Dimensiones	Indicadores	Ítems
Sobre carga de Roles	Carga Laboral	17, 18, 19, 20
	Horas Extras	
Liderazgo	Satisfacción del Empleado con el Liderazgo	21, 22, 23, 24
	Tasa de Rotación voluntaria	
Integridad profesional	Cumplimiento ético	25, 26, 27,28
	Tasa de Quejas Éticas	

Fuente: Cuestionario.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados

La información que se presenta en este acápite es producto de la aplicación de encuestas a los docentes de las instituciones educativas privadas del sector Zarumilla, las cuales se enfocaron en las variables de estudio: salario emocional y rotación del personal docente; información que se presenta a continuación en tablas y coeficientes:

Para su objetivo general: Determinar la relación entre el salario emocional y la rotación del personal docente en las instituciones educativas privadas del sector Zarumilla.

Tabla 9

Nivel de relación del salario emocional y rotación de personal de las I.E.P.

Nivel	Intervalo	Salario emocional		Rotación de personal	
		N° Enc	%	N° Enc	%
Alto	60 – 80	9	15%	15	25%
Medio	38 – 59	49	82%	42	70%
Bajo	16 – 37	2	3%	3	5%
Total		60	100%	60	100%

Fuente: Encuesta aplicada.

En la Tabla 9, se observa que del total de encuestados de la variable salario emocional, el 82% de los docentes se ubica en nivel medio, el 15% en nivel alto y el 3% en nivel bajo, mientras que en la variable rotación del personal, el 70% se

encuentra en nivel medio, el 25% en nivel alto y el 5% en nivel bajo. Estos resultados evidencian que los docentes perciben de manera moderada las condiciones no monetarias ofrecidas por las instituciones educativas privadas del distrito de Zarumilla. Esto sugiere que el entorno laboral aún no genera una percepción plenamente positiva, dado que los docentes consideran que sus esfuerzos y logros no son suficientemente reconocidos, existe un interés limitado en su bienestar y la implementación de medidas de flexibilidad para conciliar la vida laboral y familiar es insuficiente, lo que pone de manifiesto la necesidad de que las instituciones educativas implementen estrategias más consistentes de valoración, reconocimiento y desarrollo profesional.

Para el objetivo específico 1: Comprender la relación del ambiente laboral en la rotación de personal docente en las instituciones educativas privadas del sector Zarumilla.

Tabla 10

Nivel de relación del ambiente laboral y rotación de personal de las I.E.P.

Niveles	Puntuación	Ambiente Laboral		Rotación del Personal	
		N°	%	N°	%
Alto	16 – 20	8	13%	15	25%
Medio	10 – 15	44	74%	42	70%
Bajo	4 – 9	8	13%	3	5%
Total		60	100%	60	100%

Fuente: Encuesta aplicada.

En la Tabla 10, se observa que la dimensión ambiente laboral, considerando indicadores como comunicación, cooperación, trabajo en equipo, clima de confianza y motivación colectiva, se determinó que en el nivel alto presenta un 13%, lo cual demuestra que una minoría de los docentes percibe condiciones laborales óptimas, caracterizadas por comunicación efectiva, colaboración activa y un clima institucional favorable que favorece la estabilidad y permanencia del personal. En tanto, el nivel medio alcanzó un 74%, lo que indica que la mayoría significativa de

los docentes percibe un ambiente laboral intermedio, con comunicación y cooperación moderadas, pero aún con limitaciones en aspectos como trabajo en equipo, confianza y motivación, lo que afecta la plena satisfacción y el compromiso laboral. Finalmente, el nivel bajo obtuvo un 13%, evidenciando que una pequeña proporción de docentes percibe deficiencias en el ambiente laboral, lo que puede incrementar la predisposición a considerar oportunidades laborales en otras instituciones.

Por consiguiente, en cuanto a la rotación del personal, el nivel alto alcanzó un 25%, lo que indica que algunos docentes presentan alta inestabilidad laboral, mientras que el nivel medio, con un 70%, representa la mayoría de casos, evidenciando una inestabilidad laboral asociada directamente con la percepción intermedia del ambiente laboral. El nivel bajo obtuvo un 5%, lo que refleja que pocos docentes muestran una baja rotación y permanencia consolidada en la institución. Estos hallazgos sugieren que mejorar las condiciones del ambiente laboral puede contribuir significativamente a reducir la rotación del personal docente en las instituciones educativas privadas del distrito de Zarumilla.

Para su objetivo específico 2: Describir la relación del sentido de pertenencia en la rotación de personal docente en las instituciones educativas privadas del sector Zarumilla.

Tabla 11

Nivel de relación del sentido de pertenencia y rotación del personal de las I.E.P

Nivel	Puntuación	Sentido de Pertenencia		Rotación del Personal	
		N° Enc	%	N° Enc	%
Alto	16 – 20	10	17%	15	25%
Medio	10 – 15	41	68%	42	70%
Bajo	4 – 9	9	15%	3	5%
Total		60	100%	60	100%

Fuente: Encuesta aplicada

En la Tabla 11, se observa que la dimensión sentido de pertenencia, basada en indicadores como identificación con la institución, compromiso con los objetivos institucionales y orgullo de pertenecer, se determinó que en el nivel alto presenta un 17%, lo cual demuestra que una minoría de docentes percibe un fuerte sentido de pertenencia, caracterizado por identificación clara con la institución, compromiso activo y orgullo de formar parte de la organización. En tanto, el nivel medio alcanzó un 68%, lo que indica que la mayoría de los docentes mantiene un sentido de pertenencia intermedio, mostrando cierta identificación con la institución y disposición a cumplir con los objetivos institucionales, pero sin un compromiso pleno ni un orgullo marcado de pertenencia. Finalmente, el nivel bajo obtuvo un 15%, evidenciando que una proporción de docentes presenta debilidades en cuanto a integración, comunicación institucional y reconocimiento de sus aportes, lo que puede aumentar la predisposición a considerar oportunidades laborales en otras instituciones.

Por consiguiente, en cuanto a la rotación del personal, el nivel alto alcanzó un 25%, lo que indica que algunos docentes presentan alta inestabilidad laboral, mientras que el nivel medio, con un 70%, representa la mayoría de casos, evidenciando una inestabilidad laboral asociada con la percepción intermedia del sentido de pertenencia. El nivel bajo obtuvo un 5%, reflejando que pocos docentes muestran una baja rotación y permanencia consolidada en la institución. Estos hallazgos sugieren que reforzar el sentido de pertenencia mediante estrategias de integración, participación y comunicación interna puede contribuir significativamente a reducir la rotación del personal docente en las instituciones educativas privadas del distrito de Zarumilla.

Para su objetivo específico 3: Analizar la relación del bienestar en la rotación de personal docente en las instituciones educativas privadas del sector Zarumilla.

Tabla 12

Nivel de relación del bienestar emocional y rotación del personal de las I.E.P.

Nivel	Puntuación	Bienestar emocional		Rotación del personal	
		N° Enc.	%	N° Enc.	%
Alto	16 – 20	21	35%	15	25%
Medio	10 – 15	34	57%	42	70%
Bajo	4 – 9	5	8%	3	5%
Total		60	100%	60	100%

Fuente: Encuesta aplicada.

En la Tabla 12, se observa que la dimensión emocional personal, basada en indicadores como equilibrio emocional, satisfacción laboral, manejo del estrés, energía para el trabajo y acceso a recursos de apoyo, se determinó que en el nivel alto presenta un 35%, lo cual demuestra que una parte de los docentes percibe un bienestar personal óptimo, caracterizado por un equilibrio emocional adecuado y satisfacción laboral elevada frente a las exigencias profesionales. En tanto, el nivel medio alcanzó un 57% lo que indica que la mayoría significativa de los docentes mantiene un bienestar personal intermedio, con condiciones básicas que favorecen su equilibrio y satisfacción laboral, pero aún con limitaciones en la gestión del estrés, energía para el trabajo, disponibilidad de espacios de recuperación y acceso a programas de apoyo emocional. Finalmente, el nivel bajo obtuvo un 8% evidenciando que una pequeña proporción de docentes presenta deficiencias en su bienestar personal, lo que puede incrementar la predisposición a considerar alternativas laborales.

Por consiguiente, en cuanto a la rotación del personal, el nivel alto alcanzó un 25%, lo que indica que algunos docentes presentan alta inestabilidad laboral, mientras que el nivel medio, con un 70%, representa la mayoría de casos, evidenciando una

inestabilidad laboral relacionada con la percepción intermedia del bienestar personal. El nivel bajo obtuvo un 5%, reflejando que pocos docentes muestran una baja rotación y permanencia consolidada en la institución. Estos hallazgos sugieren que fortalecer acciones específicas dirigidas al bienestar personal, como programas de manejo del estrés, espacios de recuperación, asesoría psicológica y promoción de hábitos saludables, puede contribuir significativamente a aumentar la satisfacción emocional del personal y reducir la intención de rotación en las instituciones educativas privadas del distrito de Zarumilla.

Para su objetivo específico 4: Describir la relación del reconocimiento en la rotación de personal docente en las instituciones educativas privadas del sector Zarumilla.

Tabla 13

Nivel de relación del reconocimiento y rotación del personal docente de las I.E.P.

Nivel	Puntuación	Reconocimiento		Rotación del Personal	
		N° Enc	%	N° Enc	%
Alto	16 – 20	15	25%	15	25%
Medio	10 – 15	40	67%	42	70%
Bajo	4 – 9	5	8%	3	5%
Total		60	100%	60	100%

Fuente: Encuesta aplicada.

En la Tabla 13, se observa que la dimensión reconocimiento, basada en indicadores como valoración del desempeño, retroalimentación, apreciación de logros y estímulo al esfuerzo, se determinó que en el nivel alto presenta un 25%, lo cual demuestra que una minoría de los docentes percibe un reconocimiento óptimo, caracterizado por la valoración adecuada de sus aportes, retroalimentación constante y estímulo al desempeño profesional. En tanto, el nivel medio alcanzó un 67%, lo que indica que la mayoría significativa de los docentes percibe un reconocimiento intermedio, recibiendo cierta valoración de sus esfuerzos y logros, pero con limitaciones en cuanto a retroalimentación efectiva, estímulo continuo y

apreciación integral de su desempeño. Finalmente, el nivel bajo obtuvo un 8%, evidenciando que una pequeña proporción de docentes percibe un reconocimiento insuficiente, lo que puede incrementar la predisposición a considerar oportunidades laborales en otras instituciones.

Por consiguiente, en cuanto a la rotación del personal, el nivel alto alcanzó un 25%, lo que indica que algunos docentes presentan alta inestabilidad laboral, mientras que el nivel medio, con un 70%, representa la mayoría de casos, evidenciando una estabilidad laboral moderada asociada directamente con la percepción intermedia del reconocimiento recibido. El nivel bajo obtuvo un 5%, reflejando que pocos docentes muestran baja rotación y permanencia consolidada en la institución. Estos hallazgos sugieren que implementar estrategias más consistentes de valoración, retroalimentación y estímulo profesional puede contribuir significativamente a aumentar el reconocimiento percibido por los docentes y, con ello, reducir la rotación del personal en las instituciones educativas privadas del distrito de Zarumilla.

Resultados inferenciales

Para su hipótesis general:

H_A: El salario emocional se relaciona significativamente con la rotación del personal docente en las instituciones educativas privadas del sector Zarumilla.

H₀: El salario emocional no se relaciona significativamente con la rotación del personal docente en las instituciones educativas privadas del sector Zarumilla.

Tabla 14*Correlación del salario emocional y la rotación del personal docente*

Rho de Spearman		Salario emocional	Rotación de personal
Salario emocional	Coefficiente de correlación	0.01	0.782
	Sig. (bilateral)		0.001
	Nº	60	60
rotación de personal	Coefficiente de correlación	0.782	0.01
	Sig. (bilateral)	0.001	
	Nº	60	60

Fuente: Procesado mediante SPSS.

Nota: La correlación es significativa en el nivel 0.01 (Bilateral)

En la Tabla 14, se evidencia una correlación positiva alta entre el salario emocional y la rotación del personal docente, con un coeficiente de Spearman de 0.782 y una significancia bilateral de $0.001 < 0.01$. Este resultado indica una relación directa y estadísticamente significativa al 1%, lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. En consecuencia, se concluye, a medida que los docentes perciben mayores niveles de salario emocional, se presenta una asociación significativa con la rotación del personal, evidenciando que factores como el bienestar, el reconocimiento y el sentido de pertenencia influyen directamente en la estabilidad laboral ya que no hay desplazamientos en las instituciones educativas privadas del distrito de Zarumilla.

Para su hipótesis específica 1:

H_A: El ambiente laboral se relaciona significativamente con la rotación del personal docente en las instituciones educativas privadas del sector Zarumilla.

H₀: El ambiente laboral no se relaciona significativamente con la rotación del personal docente en las instituciones educativas privadas del sector Zarumilla.

Tabla 15*Correlación del ambiente laboral y la rotación del personal docente*

Rho de Spearman		Ambiente laboral	Rotación de personal
Ambiente laboral	Coefficiente de correlación	0.01	0.412
	Sig. (bilateral)		0.001
	Nº	60	60
rotación de personal	Coefficiente de correlación	0.412	0.01
	Sig. (bilateral)	0.001	
	Nº	60	60

Fuente: Procesado mediante SPSS.

Nota: La correlación es significativa en el nivel 0,01 (Bilateral)

En Tabla 15, se evidencia una correlación positiva moderada entre el ambiente laboral y la rotación del personal docente, con un coeficiente de Spearman de 0.412 y una significancia bilateral de $0.001 < 0.01$. Este resultado indica una relación directa y estadísticamente significativa al 1%, lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. En consecuencia, se concluye que un ambiente laboral favorable se asocia con una menor rotación del personal docente al no moverse mucho en sus cargos, ya que las condiciones adecuadas de trabajo, la comunicación efectiva y las relaciones interpersonales positivas influyen en la permanencia y el compromiso del personal en las instituciones educativas privadas del distrito de Zarumilla.

Para su hipótesis específica 2:

H_A : El sentido de pertenencia se relaciona significativamente con la rotación del personal docente en las instituciones educativas privadas del sector Zarumilla.

H_0 : El sentido de pertenencia no se relaciona significativamente con la rotación del personal docente en las instituciones educativas privadas del sector Zarumilla.

Tabla 16*Correlación de sentido de pertenencia y rotación de personal docente*

Rho de Spearman		Sentido de pertenencia	Rotación de personal
Sentido de pertenencia	Coefficiente de correlación	0.01	0.440
	Sig. (bilateral)		0.001
	Nº	60	60
Rotación de personal	Coefficiente de correlación	0.440	0.01
	Sig. (bilateral)	0.001	
	Nº	60	60

Fuente: Procesado mediante SPSS.

Nota: La correlación es significativa en el nivel 0,01 (Bilateral)

En la Tabla 16, se evidencia una correlación positiva moderada entre el sentido de pertenencia y la rotación del personal docente, con un coeficiente de Spearman de 0.440 y una significancia bilateral de $0.001 < 0.01$. Este resultado demuestra una relación directa y estadísticamente significativa al 1%, lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. En consecuencia, se concluye que un mayor sentido de pertenencia se asocia con una menor rotación del personal docente al no haber faltas, ya que cuando los docentes se sienten identificados con su institución, valoran su entorno laboral y comparten sus objetivos, tienden a mostrar mayor estabilidad y compromiso en su permanencia dentro de las instituciones educativas privadas del distrito de Zarumilla.

Para su hipótesis específica 3:

H_A: El bienestar emocional se relaciona significativamente con la rotación del personal docente en las instituciones educativas privadas del sector Zarumilla.

H₀: El bienestar emocional no se relaciona significativamente con la rotación del personal docente en las instituciones educativas privadas del sector Zarumilla.

Tabla 17

Correlación de bienestar emocional y rotación de personal docente

Rho de Spearman		Bienestar emocional	Rotación de personal
Bienestar emocional	Coefficiente de correlación	0.01	0.598
	Sig. (bilateral)		0.001
	Nº	60	60
Rotación de personal	Coefficiente de correlación	0.598	0.01
	Sig. (bilateral)	0.001	
	Nº	60	60

Fuente: Procesado mediante SPSS.

Nota: La correlación es significativa en el nivel 0,01 (Bilateral)

En la Tabla 17, se evidencia una correlación positiva moderada entre el bienestar emocional y la rotación del personal docente, con un coeficiente de Spearman de 0.598 y una significancia bilateral de $0.001 < 0.01$. Este resultado indica una relación directa y estadísticamente significativa al 1%, lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. En este sentido, se concluye que, a mayor bienestar emocional, se reduce la rotación del personal docente al presenciar menor absentismo, dado que los docentes que gozan de estabilidad emocional, satisfacción laboral y apoyo institucional tienden a permanecer en sus centros educativos, fortaleciendo así la continuidad y estabilidad en las instituciones privadas del distrito de Zarumilla.

Para su hipótesis específica 4:

H_A: El reconocimiento se relaciona significativamente con la rotación del personal docente en las instituciones educativas privadas del sector Zarumilla.

H₀: El reconocimiento no se relaciona significativamente con la rotación del personal docente en las instituciones educativas privadas del sector Zarumilla.

Tabla 18

Correlación del reconocimiento y la rotación del personal docente

	Rho de Spearman	Reconocimiento	Rotación de personal
Reconocimiento	Coefficiente de correlación	0.01	0.440
	Sig. (bilateral)		0.001
	Nº	60	60
Rotación de personal	Coefficiente de correlación	0.440	0.01
	Sig. (bilateral)	0.001	
	Nº	60	60

Fuente: Procesado mediante SPSS.

Nota: La correlación es significativa en el nivel 0,01 (Bilateral)

En la Tabla 18, se evidencia una correlación positiva moderada entre el reconocimiento y la rotación del personal docente, con un coeficiente de Spearman de 0.440 y una significancia bilateral de $0.001 < 0.01$. Este resultado demuestra una relación directa y estadísticamente significativa al 1%, lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. En consecuencia, se concluye que, a mayor nivel de reconocimiento, menor es la rotación del personal docente al no pedir permisos, ya que los docentes que se sienten valorados y apreciados por su labor tienden a mantener un mayor compromiso y estabilidad laboral dentro de las instituciones educativas privadas del distrito de Zarumilla.

4.2. Discusión

En tabla 9, se observó que el nivel de relación entre salario emocional y la rotación de personal docente de I.E.P del distrito de Zarumilla, se ubicó en el nivel medio con el 82% y con 70% respectivamente ambas variables de estudio. Estas cifras porcentuales indicaron que los docentes mantienen una percepción medianamente favorable respecto a las prácticas relacionadas con el bienestar, reconocimiento, ambiente laboral y sentido de pertenencia dentro de sus instituciones. Esto implica que las políticas de motivación no económica no se encuentran totalmente desarrolladas, lo que refleja carencias en la gestión del clima organizacional y en la retención del talento humano. Al respecto, Bravo (2024) manifiesta que cuando el salario emocional se gestiona de forma limitada, no se logra retener al personal, afectando directamente la satisfacción y la estabilidad laboral de los trabajadores.

En tabla 14, al determinar un coeficiente de correlación de Spearman: 0.782 reveló una correlación positiva alta y al obtener una significancia bilateral de $0.001 < 0.01$ se acepta la hipótesis alterna, obteniendo resultados estadísticamente significativos. Expresando que a mayor percepción del salario emocional, menor será la intención de rotación, evidenciando que cuando los docentes se sienten reconocidos, valorados y satisfechos emocionalmente, muestran un mayor compromiso y permanencia en la institución. Esta asociatividad entre variables indica que los factores no económicos como el bienestar, el reconocimiento, la comunicación y el sentido de pertenencia influyen directamente en la retención del talento humano. Asimismo, refleja que las estrategias de motivación emocional aún no son aplicadas en su totalidad, lo que limita el desarrollo de un clima laboral estable. Sugiriendo que las instituciones fortalezcan la gestión del salario emocional con prácticas más proactivas, humanas y sostenibles, orientadas a la fidelización del personal docente y al mejoramiento del clima organizacional en un entorno educativo cada vez más competitivo.

Al respecto, Chiavenato (2017) sostiene que las recompensas no económicas constituyen un elemento esencial para mantener la satisfacción y lealtad de los trabajadores, favoreciendo su permanencia dentro de la organización; mientras que Goleman (2022) afirma la gestión emocional y el reconocimiento son componentes claves del clima laboral, pues la motivación emocional incrementa la productividad y fortalece la cohesión grupal. Del mismo modo, Bravo et. al (2024) encontró que los incentivos intangibles, como la confianza y el respeto, reducen significativamente la rotación de personal y fomentan un mayor sentido de pertenencia en los colaboradores, lo que contribuye directamente a mejorar la estabilidad del personal docente; en esta línea Miranda (2022), evidenció una correlación significativa y fuerte con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.765 y $p < 0.05$ entre variables, indicando que una mayor presencia de mediadores de rotación se asocia con niveles más elevados de salario emocional estos hallazgos son similares a los encontrados en la investigación realizada las I.E.P del distrito de Zarumilla,

Los directivos de las instituciones educativas cuando contratan a un docente, lo realizan para que brinde en base a sus fortalezas, una educación adecuada y de calidad a los estudiantes de su institución, reflejando logros y progreso educativo tanto en los alumnos como para el docentes, para ello deben procurar que sus organizaciones mantengan un clima laboral saludable y sostenible, orientado al bienestar integral y adoptar decisiones estratégicas que integren prácticas de reconocimiento, motivación y desarrollo emocional, alineadas con las nuevas tendencias de gestión del talento humano logrando fortalecer la estabilidad laboral y reducir la rotación del personal.

En la tabla 10, se observó que el nivel de relación entre el ambiente laboral y la rotación del personal docente de las I.E.P. del distrito de Zarumilla se ubicó en el nivel medio con el 74% para la dimensión y con el 70% para la variable de estudio. Estos resultados porcentuales indicaron que una proporción considerable de los docentes presentan una percepción moderada de las condiciones de su entorno de trabajo, entendiéndose que poseen un ambiente laboral aceptable pero con

aspectos de mejora en la confianza institucional, la motivación y el trabajo en equipo. Al respecto, Bravo (2024) manifiesta que un entorno laboral equilibrado y participativo genera compromiso y reduce los conflictos, mejorando el rendimiento y la convivencia institucional.

En tabla 15, al determinar un coeficiente de correlación de Spearman de 0.412, se reveló una correlación positiva moderada y al obtener una significancia bilateral de $0.001 < 0.01$, se acepta la hipótesis alterna obteniendo resultados estadísticamente significativos. Expresando que esta vinculación entre dimensión y variable indica que los docentes perciben un ambiente laboral medianamente favorable, donde existen condiciones adecuadas de convivencia y cooperación, aunque aún persisten aspectos que podrían fortalecerse para consolidar un clima institucional más armónico y sostenible. De tal manera que se propone implementar estrategias de reconocimiento, motivación y apoyo emocional que promuevan el bienestar docente y reduzcan la rotación del personal.

En su estudio, Chiavenato (2017) sostiene que el ambiente laboral se encuentra determinado por la calidad de las relaciones interpersonales, el liderazgo, la comunicación y las condiciones físicas del trabajo, factores que influyen directamente en la motivación y el sentido de pertenencia del personal. De manera complementaria, Goleman (2022) enfatiza que un clima emocionalmente saludable, caracterizado por la empatía y la comunicación abierta, fortalece la cooperación y la confianza, incrementando la satisfacción laboral, en esa misma línea Onorbe (2024) evidenció una correlación significativa media con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.50 y $p < 0.01$ entre variable salario emocional y desarrollo profesional estos hallazgos son similares a los encontrados en la investigación realizada las I.E.P del distrito de Zarumilla donde se evidencia que la percepción favorable del ambiente laboral incide directamente en la estabilidad docente.

En un contexto educativo cada vez más exigente y dinámico, fortalecer el clima laboral se vuelve esencial para garantizar una enseñanza de calidad y un entorno institucional equilibrado.

En la tabla 11, se observó que el nivel de relación entre el sentido de pertenencia y la rotación del personal docente de las I.E.P del distrito de Zarumilla se ubicó en el nivel medio, con un 68% para la dimensión y un 70% para la variable de estudio. Estos resultados porcentuales indicaron que la mayoría de los docentes mantiene una identificación moderada con su institución, reflejando un compromiso emocional aceptable, aunque aún por fortalecer. Al respecto, Robbins (2020) señala que el sentido de pertenencia influye directamente en la estabilidad laboral y la cooperación dentro del entorno educativo, mientras que Meyer y Allen (1991) destacan que el compromiso afectivo promueve la permanencia del trabajador al generar una conexión emocional con la organización

En la tabla 16, al determinar un coeficiente de correlación de Spearman de 0.440, se reveló una correlación positiva moderada y al obtener una significancia bilateral de $0.001 < 0.01$, se aceptó la hipótesis alterna obteniéndose resultados estadísticamente significativos. Expresando que esta vinculación entre dimensión y variable indica que los docentes perciben se sienten poco identificados y comprometidos con su institución. De tal manera se propone fortalecer el vínculo institucional mediante estrategias de integración, participación y reconocimiento, que consoliden la identidad organizacional, promuevan la lealtad docente y reduzcan los índices de rotación.

En su investigación, Robbins (2020) sostiene que el sentido de pertenencia constituye un elemento esencial del compromiso organizacional, ya que cuando los empleados se identifican con los valores y objetivos de la institución, aumenta su motivación y deseo de permanencia. De igual modo, Meyer y Allen (1991) afirman que el compromiso afectivo se desarrolla cuando el trabajador establece un vínculo emocional genuino con su entorno laboral, lo que reduce significativamente su

intención de rotación, en ese mismo contexto Onorbe (2024), evidenció una correlación significativa moderada con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.47 y $p < 0.01$ entre variables salario emocional e identificación institucional indicando que una mayor presencia de esta dimensión reduce la inestabilidad personal, estos planteamientos se relacionan con los resultados obtenidos en las I.E.P del distrito de Zarumilla, donde se evidencia que un mayor sentido de pertenencia fortalece la estabilidad docente.

En un contexto educativo fortalecer el sentido de pertenencia se vuelve fundamental para consolidar la estabilidad del personal docente y promover un compromiso genuino con la misión institucional. Fomentar la identificación con los valores de la organización, la participación activa y el reconocimiento del esfuerzo contribuye a crear un entorno educativo más cohesionado, motivador y sostenible, donde los docentes se sientan parte esencial del desarrollo y la calidad educativa de la institución.

En la tabla 12, se observó que el nivel de relación entre el bienestar emocional y la rotación del personal docente de las I.E.P. del distrito de Zarumilla se ubicó en el nivel medio con un 57% para la dimensión y un 70% para la variable de estudio. Estos resultados porcentuales indicaron que una proporción considerable de los docentes mantiene un equilibrio emocional moderado frente a las exigencias laborales, mostrando satisfacción aceptable con su entorno, aunque aún con limitaciones en la gestión del estrés y el acceso a espacios institucionales de apoyo emocional sugiriendo que las instituciones todavía necesitan fortalecer acciones que promuevan el bienestar integral del personal docente. En concordancia, Robbins (2020) sostiene que el bienestar emocional influye directamente en la motivación, el rendimiento y la permanencia de los trabajadores, siendo un factor clave para la estabilidad y la retención del talento humano.

En tabla 17, al determinar un coeficiente de correlación de Spearman de 0.598, se reveló una correlación positiva moderada alta y, al obtener una significancia bilateral

de $0.001 < 0.01$, se acepta la hipótesis alterna, obteniendo resultados estadísticamente significativos. Expresando que esta vinculación entre dimensión y variable indica que los docentes experimentan moderadamente equilibrio psicológico, satisfacción laboral y estabilidad personal. De tal manera que se propone fortalecer el bienestar emocional de los docentes mediante programas de apoyo psicológico, gestión del estrés y promoción de la salud mental que fomenten un entorno institucional más empático, estable y sostenible.

En su estudio, Maslach y Leiter (2016) afirman que un adecuado bienestar emocional se asocia con menores niveles de agotamiento, mayor compromiso y una reducción significativa en la rotación del personal. De manera complementaria, Robbins (2020) sostiene que los trabajadores que mantienen estabilidad emocional muestran una mayor disposición al trabajo en equipo, afrontan mejor el estrés y desarrollan vínculos más duraderos con la organización. En esta línea Onorbe (2024), evidenció una correlación significativa y media con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.55 y $p < 0.01$ entre variable salario emocional y comunicación, evidenciando que el fortalecimiento de la comunicación con el trabajador al escuchar y conocer sus inquietudes contribuye significativamente a la permanencia del personal docente, promoviendo un clima laboral equilibrado y sostenible que favorece la satisfacción, el compromiso y la retención del talento humano. Estos hallazgos son similares a los encontrados en la investigación realizada en las I.E.P del distrito de Zarumilla.

En un contexto educativo fortalecer el bienestar laboral se vuelve esencial para garantizar una enseñanza de calidad y un entorno institucional equilibrado ya que los docentes se sentirán valorados y respaldados en su labor, aumentando su satisfacción y reduciendo la rotación, contribuyendo al logro de los objetivos institucionales.

En Tabla 13, se observó que el nivel de reconocimiento y la rotación del personal docente de las I.E.P del distrito de Zarumilla se ubica en el nivel medio, con un 67%

para la dimensión y con el 70% para la variable de estudio. Estos resultados porcentuales indican que una proporción considerable de los docentes presentan una percepción moderada del reconocimiento institucional debido a que las estrategias de reconocimiento que implementan las I.E.P no se consolidan como una práctica sistemática presentando limitaciones en su equidad, constancia y transparencia. En este sentido, Bravo (2024) sostiene que las políticas de reconocimiento efectivas deben ser coherentes y sostenidas en el tiempo, ya que su aplicación adecuada incrementa la motivación, fortalece la identidad institucional y reduce la intención de rotación del personal.

En la tabla 18, al determinar un coeficiente de correlación de Spearman de 0.440, se reveló una correlación positiva moderada y al obtener una significancia bilateral de $0.001 < 0.01$, se aceptó la hipótesis alterna obteniendo resultados estadísticamente significativos. Expresando que esta vinculación entre dimensión y variable indica que los docentes perciben un reconocimiento medio de su desempeño y el trato equitativo el cual influye de forma relevante en su estabilidad laboral. De tal manera se propone fortalecer las estrategias de reconocimiento mediante mecanismos formales, transparentes y sostenibles que impulsen la motivación, el compromiso y la permanencia del personal docente.

En su teoría, Herzberg (1959) sostiene que el reconocimiento constituye uno de los principales factores motivacionales intrínsecos, al generar satisfacción, compromiso y permanencia en la organización. De manera complementaria, Robbins (2020) explica que valorar el desempeño de manera oportuna y justa fortalece la confianza, mejora la moral del equipo y disminuye la intención de abandono. En esta línea Onorbe (2024), evidenció una correlación significativa y fuerte con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.46 y $p < 0.01$ entre variable salario emocional y reconocimiento, indicando que el reconocimiento influye de forma significativa en la estabilidad docente, lo que demuestra que un entorno institucional que promueva la valoración constante del esfuerzo, la equidad y la gratitud contribuye al fortalecimiento del salario emocional, incrementando la motivación y reduciendo la

rotación del personal. Estos planteamientos se relacionan con los resultados obtenidos en las I.E.P del distrito de Zarumilla.

V. CONCLUSIONES

1. Se determinó una relación positiva alta y significativa entre el salario emocional y la rotación del personal docente expresado con un R S: 0.782 y estadísticamente significativa al 1%. Este resultado confirmó que la aplicación de beneficios no monetarios vinculados al ambiente laboral, el sentido de pertenencia, el bienestar personal y el reconocimiento genera efectos favorables en la estabilidad y permanencia del personal docente, reforzar el salario emocional constituye una estrategia esencial para mejorar la retención docente.
2. Se evidenció una relación positiva media y significativa entre el ambiente laboral y la rotación del personal docente expresado con un R S: 0.412 y estadísticamente significativa al 1%, mostrando que las instituciones educativas privadas del sector Zarumilla alcanzaron niveles medios de satisfacción en esta dimensión, reflejando una aplicación limitada del salario emocional. Se identificaron deficiencias en comodidad y seguridad, colaboración y condiciones físicas, aspectos que afectan el bienestar y la permanencia del personal, mejorar el ambiente laboral es clave para reducir la rotación y consolidar la estabilidad docente.
3. Se evidenció una relación positiva media y significativa entre el sentido de pertenencia y la rotación del personal docente expresado con un R S: 0.440 y estadísticamente significativa al 1%, mostrando que las instituciones educativas privadas del sector Zarumilla presentan un desarrollo limitado del salario emocional en esta dimensión, pues los docentes no se sienten

plenamente identificados con la institución ni con sus valores, lo que afecta su compromiso y permanencia, fortalecer el sentido de pertenencia reduce la rotación y fomenta la lealtad institucional.

4. Se demostró una relación positiva media alta y significativa entre el bienestar personal y la rotación del personal docente expresado con un $R S: 0.598$ y estadísticamente significativa al 1%, revelando que las instituciones educativas privadas del sector Zarumilla presentan una aplicación limitada de programas de bienestar, como atención psicológica, acceso a gimnasios, capacitaciones profesionales y otras actividades orientadas al desarrollo integral del personal el cual refleja un bajo nivel de salario emocional en esta dimensión, afectando el equilibrio entre la vida laboral y personal, así como la motivación y permanencia de los docentes, se sugiere fortalecer el bienestar emocional mediante la implementación de políticas institucionales y programas de bienestar adaptados a las necesidades del personal docente.

5. Se confirmó una relación positiva media y significativa entre el reconocimiento y la rotación del personal docente expresado con un $R S: 0.440$ y estadísticamente significativa al 1%, mostrando que las instituciones educativas privadas del sector Zarumilla presentan debilidades en la aplicación de estrategias de reconocimiento, ya que los docentes perciben escasa valoración de sus esfuerzos, pocas oportunidades de retroalimentación sobre su desempeño y limitadas acciones que destaquen sus logros profesionales. Esta falta de reconocimiento afecta la motivación, el compromiso y la permanencia del personal, se sugiere fortalecer el reconocimiento mediante mecanismos formales y simbólicos de valoración que promuevan la satisfacción y estabilidad laboral docente.

VI. RECOMENDACIONES

1. Los directivos de la alta gerencia de las instituciones educativas privadas deben consolidar como estrategia implementar un programa institucional integral de evaluación periódica y fortalecimiento del salario emocional docente, que contemple la aplicación de encuestas anuales, la retroalimentación individual y la formulación de planes de acción personalizados orientados a identificar y atender oportunamente las necesidades emocionales y motivacionales del personal. Esta acción permitirá fortalecer la cultura organizacional, promover el bienestar y la satisfacción laboral, y reducir la rotación del personal docente. Asimismo, se sugiere que los resultados obtenidos sirvan como base para investigaciones futuras, a fin de evaluar el impacto de dichas medidas en la retención del talento humano y en la mejora continua del clima institucional.
2. Es apropiado que los responsables del área de Recursos Humanos de las instituciones educativas privadas implementen programas de capacitación continua e integral a directivos y docentes, enfocados en liderazgo participativo, gestión de equipos y comunicación efectiva. Asimismo, es necesario mejorar las condiciones físicas y ergonómicas de los espacios de trabajo, garantizando un entorno adecuado para el desempeño docente, acciones contribuirán significativamente a optimizar el clima organizacional, fortalecer la cooperación institucional y promover un ambiente laboral saludable. Asimismo, se sugiere establecer indicadores de seguimiento que permitan evaluar de forma periódica la influencia del ambiente laboral en la estabilidad del personal docente

3. La Dirección o Coordinación Académica de las instituciones educativas privadas, en coordinación con el Área de Recursos Humanos, debe diseñar e implementar programas de integración cultural y actividades de construcción de equipo, orientados a fortalecer la participación docente en los procesos de toma de decisiones institucionales. Estas estrategias resultan esenciales para consolidar el sentido de pertenencia, la cohesión interna y la lealtad organizacional. Asimismo, es conveniente promover investigaciones longitudinales que evalúen el impacto de la participación y la inclusión docente en la retención del talento educativo a largo plazo, permitiendo retroalimentar y mejorar las políticas institucionales en materia de clima y compromiso organizacional.
4. La Dirección o Coordinación Académica, con el respaldo del Área de Recursos Humanos o Desarrollo Institucional de las instituciones educativas debe promover e implementar políticas laborales flexibles que favorezcan el equilibrio entre la vida personal y profesional de los docentes, mediante horarios adaptativos, pausas activas y programas de bienestar emocional que incluyan asesorías psicológicas gratuitas. Estas acciones permitirán mejorar el bienestar general del personal docente, reducir el estrés y disminuir la rotación, fortaleciendo el compromiso y la estabilidad laboral. Asimismo, es conveniente que futuras investigaciones evalúen el efecto de estas políticas en el desempeño y satisfacción docente en distintos contextos educativos, para optimizar y ajustar las estrategias de gestión del talento humano.
5. La Dirección o Coordinación Académica, con el apoyo del Área de Recursos Humanos de las instituciones educativas privadas, deben institucionalizar sistemas formales de reconocimiento no monetario, tales como retroalimentación positiva trimestral, menciones honoríficas y premios simbólicos, con el propósito de fortalecer la motivación y el compromiso del

personal docente. Estas prácticas contribuirán a generar una cultura de aprecio mutuo y a consolidar la permanencia del talento humano en la institución. Asimismo, es conveniente que futuras investigaciones analicen la efectividad comparativa de los incentivos económicos y emocionales en la satisfacción y retención del personal docente, para optimizar las estrategias de reconocimiento y fidelización.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Adams, J. (1963). Hacia una comprensión de la inequidad. *Revista de psicología social y anormal*.
- Andrade, S. (2018). El salario emocional como organizador de representaciones sociales vinculadas con la satisfacción.
- Arce, A. (2023). El salario emocional y su incidencia en el compromiso organizacional del Área administrativa de una Institución de Educación Superior.
- Ávila, F. (2021). El Salario Emocional y su influencia en la Satisfacción Laboral de los servidores públicos del área administrativa doi:<https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/10714/1/16261.pdf>
- Aziku, M. (2024). Systematic review of teacher well-being research during the COVID-19 pandemic. *Frontiers* doi:<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024>.
- Baena, P. (2017). *Metodología de la Investigación (tercera Ed. ed.)*. Grupo Editorial Patria.
- Barron, P. (2020). El salario emocional y la retención de personal de campo en las empresas vitivinícolas de Pisco – Ica. <https://hdl.handle.net/20.500.13084/4064>
- Becker, G. (1993). *Capital Humano. (Tercera Edición)*. doi:<http://digamo.free.fr/becker1993.pdf>
- Bernal, A. (1993). Leon Festinger y la psicología social experimental: la teoría de la disonancia cognoscitiva. *psicothema*,
- Bravo, M. (2024). Salario emocional: perspectiva organizacional en países de América Latina. 29. *Venezuela: .* doi:<https://doi.org/10.52080/rvgluz.29.107.9>

- Casely, J. (2025). Are schools with a better work environment better at retaining teachers A repeated cross-sectional study examining schools' organisational. <https://doi.org/10.1080/00313831.2025.2550262>
- Cedeño, Q. (2024). Influencia del salario emocional sobre la felicidad en el trabajo y la intención de rotación en los colaboradores del sector educativo costarricense, durante los periodos 2023-2024. Costa <https://hdl.handle.net/11056/29065>
- Cepeda, E. (2020). El Salario emocional y la rotación de personal en áreas administrativas: el caso de una empresa transnacional del sector de servicios. San Luis de Potosi. <https://repositorioinstitucional.uasp.mx/xmlui/handle/i/6119>
- Chang, R. (2022). Una primera mirada a la rotación laboral en el sector público peruano. cies.
- Chango, M. (2019). "Satisfacción de los docentes de las MyPes, sector educación, rubro Instituciones Educativas – Caso: IEP Santísima Mater Admirabilis, Zarumilla - Tumbes, año 2019" , <https://hdl.handle.net/20.500.13032/15898>
- Chiavenato, I. (2009). Gestion del Talento Humano. La Paz: Mc Graw Hill. <http://repositorio.uasb.edu.bo/handle/20.500.14624/1143>
- Colmenares, R. (2023). La rotación del personal Docente. Ecuador. doi:10.6008 5/se.v1n1a1
- Davila, E. (2024). El Agotamiento Invisible ¿ como esta el bienestar socioemocional de los rofesores pospandemia?:
- Dini, U. (2025). The Effect of Recognition and Appreciation on Employee Motivation and Performance. Economics and Digital Business Review, 6(1), 1 - 18.
- Enceiso, V. (2018). "retención del talento humano del personal docente en una institución educativa en el distrito del Rímac. Lima, Perú.
- Fact. (2025). An Overview of Teacher Shortages: 2025. Learning Policy Institute.
- Fatema, K.. (2025). The Mediating Role of Organizational Commitment in the Relationship between Equity Sensitivity and Faculty Retention economic research, 10(9), 4122 - 4142. doi:10.46609/IJSSER.2025.v10i09.028

- Gallup. (2025). Why Do Employee Retention Metrics and Attraction Research Matter? Obtenido de Gallup: <https://www.gallup.com/467702/indicator-employee-retention-attraction.aspx>
- Garcia, E. (2022). Rotación de personal y la satisfacción laboral en los Colegios de Alto rendimiento, 2022. (Tesis de Maestria). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Peru.
- Goleman, D. (2022). La Inteligencia Emocional. (2. EDICIONES B, Ed.) New York.
- Gonzales, S. (2010). Acompañamiento Pedagógico y Profesionalización Docente : Sentido y Perspectiva. Ciencia y Sociedad .
- Gonzales, E. (2020). Salario emocional y retención de talento humano en la empresa COAG S.A.C - Proyecto Oyon - Lima, 2019. (Tesis de Maestria). Universidad Cesar Vallejo, Trujillo.
- Guzman, R. (2018). El salario emocional, una estrategia para incrementar la retención del talento humano en el sector asegurador. (Tesis de Licenciatura). Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá.
- Hernandez, M. (2014). Metodología de Investigación. Interamericana Editores S,A,.
- Hernandez, Fernandez, Batista. (2014). Metodología de la Investigación. Mexico: Mc Graw-Hill Education,.
- Herzberg, F. (1969). "El trabajo y la naturaleza del hombre". Harvard Business Review, Boston, Mass. doi:<https://bibcatalogo.uca.es/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=757771>
- INEGI. (2024). Estadística a propósito del día de la Madre. Comunicación social.
- Intriago, J.(2023). Análisis del salario emocional y su impacto en el rendimiento del Talento humano de las instituciones públicas de portoviejo, Ecuador. Espacios, 44(3). d
- Jo, D. (2025). The impact of recognition, fairness, and leadership on employee outcomes: A large-scale multi-group analysis. Plos One, 20(1), 1 - 25. doi: <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0312951>
- Juan, E. (2020). Salario emocional: una solución alternativa para la mejora del rendimiento laboral. Volumen 12. NOVA RUA. doi: <https://doi.org/10.20983/novarua.2020.20.5>

- Kim, Q. (2003). La investigación organizacional positiva: fundamentos de una nueva disciplina.
doi:https://books.google.com.pe/books/about/Positive_Organizational_Scholarship.html?id=cumQYLiKCCcC&redir_esc=y
- Lopera, J. (2010). El Metodo Analitico. Antioquia. <https://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpsua/v2n2/v2n2a8.pdf>.
- Martinez Valdez, R. (ENERO de 2023). Factores del salario emocional que inciden en la retención personal de la generación X y Y del área metropolitana de Monterrey. Red internacional de Investigadores en competitividad, 16(16), 1266 - 1283. Obtenido de <http://eprints.uanl.mx/24882/1/1080328739.pdf>
- Maslow, A. H. (1954). Motivation and Personality: Motivation And Personality. (2. Prabhat Prakashan, Ed.) integra.
- Michael P. Leiter, C. M. (2005). Cómo acabar con el síndrome de burnout: seis estrategias para mejorar tu relación con el trabajo (1 Edicion ed.). doi:<https://www.wiley.com/en-us/Banishing+Burnout%3A+Six+Strategies+for+Improving+Your+Relationship+with+Work-p-9781118046685>
- Miranda Najar, R. M. (2023). rotación de personal y salario emocional en asesores comerciales de la empresa móvil connect,. doi:<https://repositorio.ucsm.edu.pe/server/api/core/bitstreams/5edf6589-423a-4a8f-9033-c710c38a6718/content>
- Montezuma, E. &. (s.f.). Salario emocional: una solución alternativa para la mejora del rendimiento laboral. Revista . doi:<https://doi.org/10.20983/novarua.2020.20.5>
- Muñoz, L. A. (11 de Diciembre de 2011). Política retributiva flexible y modelo de retribución en la PYME. <http://www.arearh.com/empleo/politica-retributiva-flexible2.html>
- Onorbe, L. (2024). Salario emocional y desempeño laboral en trabajadores de las casas de reposo de Ate, 2023. (Tesis de licenciatura). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Lima, Tumbes. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/140613>

- Palumbo, M. (2005). *Gestión de Recursos Humanos*. México: Mc Graw-Hill Interamericana.
- Pares, I. (2010). *La Institucion Educativa; Un tipo de Organizacion*. Cataluna, España. file:///C:/Users/Victor%20H/Downloads/ipalma,+RPP16-37-49.pdf
- Pimienta, P. (2011). *Metodología de la investigación* .
- Pimienta, J. (2017). *Metodologia de la Investigacion*. Pearson.
- Quinteros, B.(2021). *Factores para el diseño de políticas de salario*. Medellín, Colombia : Universidad Católica Luis Amigó. doi:. <https://www.funlam.edu.co/uploads/>
- Rodríguez-Rojas, R. (2019). *Estrategias de atracción y retención del talento humano para disminuir la rotación del personal*. Bogota, Colombia. doi:<https://repository.unimilitar.edu.co/server/api/core/bitstreams/a390432b-b3c4-4489-9fef-b517b3e36f8d/content>
- Ruiz, R. (2007). *El Metodo Cientifico y sus Etapas*. Mexico, Mexico. <https://www.index-f.com/lascasas/documentos/lc0256.pdf>
- Ruiz, R. (2007). *El Metodo Cientifico y sus Etapas*. Mexico, Mexico. <https://www.index-f.com/lascasas/documentos/lc0256.pdf>
- Sandoval, J. (2023). *Salario emocional en la motivación laboral del personal asistencial de un hospital nivel III en Lima, 2023*. (Tesis de Maestria). Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Seligman, M. (2023). *La primera propuesta de Martin Seligman acerca de la felicidad*. *Metafísica y Persona. Filosofía, conocimiento y vida*(30), 15. doi:<https://revistas.uma.es/index.php/myp/article/view/17371/17416>
- Shi, Y. (2021). *A Test of Maslow's Hierarchy of Needs Concept by a Correlational Model Among Adult Learners*. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED611655.pdf>
- Steiner, E. (2025). *Teacher Well-Being, Pay, and Intentions to Leave in 2025* . Rand.
- Sucuple, R. (2023). *Relación entre satisfacción laboral y la toma de decisiones en la Direccion Regional de Educacion*. (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional de Tumbes, Tumbes, Peru. doi:h46/TESIS%20-%20SUC
- Torres, D. (2023). *Las compensaciones y el salario emocional en el sector comercio de Villaviencio - Colombia*. *Revista de la Facultad de Ciencias Economicas y*

- Administrativas, 24(1), 110 - 129.
doi:<https://doi.org/10.22267/rtend.222302.217>
- Ventura, N. (2019). Programa de salario emocional para el compromiso laboral de una institución. Chlclayo, Peru. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49506/Ventura_GNS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Wator, J. (2025). Teachers' sense of belonging in school: a scoping review. *The Australian Educational Researcher*, 1(1), 1 - 29.
doi:<https://doi.org/10.1007/s13384-025-00897-3>
- Wilson, M (2024). Understanding sense of belonging of faculty and staff in higher education. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 1(1), 1 - 16. doi:<https://doi.org/10.1108/EDI-06-2024-0252>
- Zarate H. (2023). Seguridad y salud ocupacional y su incidencia en la satisfacción en el trabajo, Unidad de Gestión Educativa Local, Tumbes, 2023. doi:<https://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/65312>
- Zhuge. (2024). Factores que influyen en la intención de rotación de los trabajadores de prevención y control de enfermedades en el noreste de China: un análisis empírico basado en el modelo logístico-ISM. China. doi:[file:///C:/Users/Asistenteadm1/Downloads/s12913-024-11738-x%20Ielsye%20\(3\)%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Asistenteadm1/Downloads/s12913-024-11738-x%20Ielsye%20(3)%20(1).pdf)
- Zhuge. (2024). Factores que influyen en la intención de rotación de los trabajadores de prevención y control de enfermedades en el noreste de China: un análisis empírico basado en el modelo logístico-ISM. China. doi:<https://doi.org/10.1186/s12913-024-11738-x>

VIII. ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de las variables

Variable s	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento y escala de medición
Variable 1 Salario Emocional	el salario emocional se distingue por fomentar la flexibilidad, generar un ambiente laboral positivo y apoyar tanto el desarrollo profesional como personal de los trabajadores, promoviendo la adquisición de competencias organizacionales clave (Bravo Espinoza, Vargas Roja, 2024)	Para obtener los datos del salario emocional se utilizará la escala de Likert con el grado de cinco niveles: Totalmente de acuerdo (TA=5), De acuerdo (DA=4), Indeciso (I=3), En desacuerdo (ED=2), Totalmente en desacuerdo (TD=1), en donde se va aplicar la herramienta del cuestionario con preguntas con base a las dimensiones e indicadores.	Ambiente Laboral	Satisfacción del Clima laboral	1,2,3,4	Cuestionario Escala de Likert: Totalmente de acuerdo (TA:5), De acuerdo (DA: 4), Indeciso (I: 3), En desacuerdo (ED: 2), Totalmente en desacuerdo (TD: 1).
			Sentido de pertinencia	Tasa de Absentismo Porcentaje de empleados que se sienten parte del equipo	5,6,7,8	
			Bienestar	Participación en Actividades Corporativas	9,10, 11, 12	
Variable 2 Rotación de Personal	rotación de personal se refiere al fenómeno en el cual los empleados dejan una organización y son reemplazados por otros. Este proceso puede ser voluntario o involuntario y puede tener un impacto significativo en la eficiencia y la cultura organizacional (Zhuge, Factores que influyen en la intención de rotación de los trabajadores de prevención y control de enfermedades en el noreste de China: un análisis empírico basado en el modelo logístico-ISM, 2024)	Para obtener los datos de rotación de personal se utilizará la escala de Likert con el grado de cinco niveles: Totalmente de acuerdo (TA: 5), De acuerdo (DA: 4), Indeciso (I: 3), En desacuerdo (ED: 2), Totalmente en desacuerdo (TD: 1), en donde se va aplicar la herramienta del cuestionario con preguntas con base a las dimensiones e indicadores	Reconocimiento	Índice de Bienestar emocional.	13, 14, 15, 16	Cuestionario Escala de Likert: Totalmente de acuerdo (TA: 5), De acuerdo (DA: 4), Indeciso (I: 3), En desacuerdo (ED: 2), Totalmente en desacuerdo (TD: 1).
			Sobre Carga laboral	Acceso a programas de bienestar % de colaboradores que se sienten reconocidos a través de beneficios no monetarios	1,2,3,4,5	
			Liderazgo		6,7,8,9,10	
			Integridad Profesional		11,12.,13, 14, 15	
				Carga Laboral Horas Extras Porcentaje de empleados que se sienten parte del equipo Participación en Actividades Corporativas		

Anexo 2: Matriz de Consistencia

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología	
¿Cómo se relaciona el salario emocional en la rotación de personal docente en las instituciones educativas privadas del sector Zarumilla?	Determinar la relación del salario emocional en la rotación de personal docente en las instituciones educativas privadas del sector Zarumilla.	H1. El salario emocional se relaciona de manera positiva con la rotación de personal docente en las instituciones educativas privadas del sector Zarumilla.	Variable independiente: Salario emocional	Ambiente Laboral	Comodidad y seguridad Colaboración Condiciones físicas	Tipo de estudio Descriptivo - correlacional Diseño No experimental y transversal Población Muestra Muestreo probabilístico Técnicas Encuesta Instrumentos Cuestionario	
Problemas Específicos	Objetivos específicos	Hipótesis Específicas		Sentido de pertinencia	Identidad Valores personales orgullo empresarial equilibrio. Salud física y mental		
P.E. 1: ¿De qué manera el ambiente laboral se relaciona en la rotación de personal docente de las instituciones educativas privadas del sector Zarumilla?	O.E. 1: Comprender la relación del ambiente laboral I en la rotación de personal docente en las instituciones educativas privadas del sector Zarumilla durante el año 2025	H.E.1. El ambiente laboral se relaciona de manera positiva con la rotación de personal docente en las instituciones educativas privadas del sector Zarumilla.		Bienestar	Acceso a programas y recursos de bienestar		
P.E. 2: ¿De qué manera el sentido de pertenencia se relaciona en la rotación de personal docente de las instituciones educativas privadas del sector Zarumilla?	O.E. 2: Describir la relación del sentido de pertenencia en la rotación de personal docente en las instituciones educativas privadas del sector Zarumilla.	H.E.2. El sentido de pertenencia se relaciona de manera positiva con la rotación de personal docente en las instituciones educativas privadas del sector Zarumilla.		reconocimiento	Contribuciones de logros Valoración de esfuerzos Evaluación de desempeño		
P.E. 3: ¿De qué manera el bienestar se relaciona en la rotación de personal docente de las instituciones educativas privadas del sector Zarumilla?	O.E. 3: Analizar la relación del bienestar en la rotación de personal docente en las instituciones educativas privadas del sector Zarumilla.	H.E.3. El bienestar se relaciona de manera positiva con la rotación de personal docente en las instituciones educativas privadas del sector Zarumilla.		Variable dependiente: Rotación de personal	Sobre carga laboral		Trabajo asignado Manejo del tiempo Distribución de responsabilidades Comunicación
P.E. 4: ¿De qué manera el reconocimiento se relaciona en la rotación de personal docente de las instituciones educativas privadas del sector Zarumilla?	O.E. 4: Describir la relación del reconocimiento en la rotación de personal docente en las instituciones educativas privadas del sector Zarumilla	H.E.4. El reconocimiento se relaciona de manera positiva con la rotación de personal docente en las instituciones educativas privadas del sector Zarumilla.			Liderazgo		Inspiración y motivación Toma de decisiones Ética profesional Respeto
					Integridad profesional		Libertad de expresion

Anexo 3: Cuestionario salario emocional

CUESTIONARIO SALARIO EMOCIONAL

PREGUNTAS ENCUESTA

1. Presentacion:

Recibe un cordial saludo. Soy estudiante de la Escuela Profesional de Administracion de Empresas de la Universidad Nacional de Tumbes. Estoy realizando una investigacion sobre salario emocional y rotacion de personal docente en las instituciones educativas privadas del Distrito de Zarumilla, 2024.

2. Instrucciones

A continuacion, encontrara un cuestionario que consta de preguntas. Su respuesta es fundamental y sera tratada con total confidencialidad, utilizandose unicamente con fines academicos. Por favor, marque con una "X" la opcion que mejor refleje su opinion sobre cada afirmacion, teniendo en cuenta la siguiente escala TD= totalmente Desacuerdo; D= Desacuerdo, I=Indecico, T.A= Totalmente de Acuerdo y D.A=De acuerdo.

		T.D	D	I	D.A	T.A
	DIMENSION: AMBIENTE LABORAL					
1	Considera que el entorno laboral en el que desarrolla sus funciones es cómodo y adecuado.					
2	Percibe que recibe el apoyo necesario de sus superiores y compañeros para cumplir sus responsabilidades docentes.					
3	Valora que la comunicación dentro de su equipo de trabajo es clara y respetuosa.					
4	Considera que las condiciones físicas y organizativas de su lugar de trabajo favorecen su desempeño.					
	DIMENSION: SENTIDO DE PERTENENCIA					
5	Se identifica con la misión, visión y valores institucionales de la institución educativa donde labora.					
6	Considera que sus aportes son valorados y reconocidos por su equipo de trabajo.					
7	Participa activamente en las actividades institucionales promovidas por la institución					
8	Toma con orgullo el hecho de pertenecer a la institución donde trabaja.					
	DIMENSION: BIENESTAR					
9	Considera que mantiene un equilibrio adecuado entre su vida personal y laboral.					
10	Percibe que la institución le brinda oportunidades para su desarrollo personal y profesional.					
11	Reconoce que la institución promueve actividades orientadas al bienestar físico y emocional de los docentes.					
12	Considera que recibe orientación o acompañamiento cuando enfrenta situaciones laborales difíciles.					
	DIMENSION: RECONOCIMIENTO					
13	Percibe que su esfuerzo y desempeño son reconocidos por sus superiores.					
14	Considera que los beneficios no monetarios (felicitaciones, incentivos, menciones) son valorados dentro de la institución.					
15	Evalúa que el reconocimiento recibido es proporcional al trabajo que realiza					
16	Observa que la institución promueve una cultura de reconocimiento entre los docentes y compañeros.					

Muchas gracias por su participacion

Anexo 4: Cuestionario Rotación de Personal

CUESTIONARIO ROTACION DE PERSONAL

PREGUNTAS ENCUESTA

1. Presentación:

Recibe un cordial saludo. Soy estudiante de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Nacional de Tumbes. Estoy realizando una investigación sobre salario emocional y rotación de personal docente en las instituciones educativas privadas del Distrito de Zarumilla, 2024.

2. Instrucciones:

A continuación, encontrará un cuestionario que consta de preguntas. Su respuesta es fundamental y será tratada con total confidencialidad, utilizándose únicamente con fines académicos. Por favor, marque con una "X" la opción que mejor refleje su opinión sobre cada afirmación, teniendo en cuenta la siguiente escala TD= totalmente Desacuerdo; D= Desacuerdo, I=Indeciso, T.A= Totalmente de Acuerdo y D.A=De acuerdo.

		T.D	D	I	D.A	T.A
	DIMENSION: SOBRE CARGA LABORAL					
1	Considera que la carga laboral asignada es adecuada para cumplir sus funciones de manera eficiente.					
2	Percibe que dispone del tiempo suficiente para realizar sus actividades diarias sin exceso de trabajo.					
3	Evalúa que la cantidad de tareas que realiza influye en su rendimiento y motivación laboral.					
4	Manifiesta que con frecuencia debe trabajar fuera de su horario regular para cumplir con sus obligaciones.					
	DIMENSION: LIDERAZGO					
5	Percibe que su jefe inmediato demuestra liderazgo y está disponible para atender sus inquietudes.					
6	Considera que los líderes de la institución promueven un ambiente colaborativo entre los docentes.					
7	Evalúa que recibe orientación y acompañamiento constante por parte de su jefe o coordinador.					
8	Percibe que la comunicación con su líder es clara, abierta y basada en el respeto					
	DIMENSION: INTEGRIDAD PROFESIONAL					
9	Considera que la institución actúa con ética y transparencia en sus procesos laborales.					
10	Percibe que recibe información suficiente sobre las políticas y procedimientos institucionales.					
11	Evalúa que la institución fomenta el respeto, la diversidad y la inclusión en el entorno de trabajo					
12	Observa que las actividades institucionales fortalecen el compromiso y la identidad profesional del docente.					

Muchas gracias por su participación

Anexo 5: Autorización para Ejecución de Tesis

Solicita autorización para ejecución de tesis

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Tumbes, noviembre 2024.

CARTA N° 03 – 2024/UNT-FCE-EPA-V

Señor:

Director de la Institución Educativa Juan pablo II

Presente.

Asunto: Solicitud de autorización y facilidades para la recolección de información en el marco de tesis



Estimado señor Director:

Es un honor dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y, a la vez, solicitar su valiosa colaboración en el desarrollo de mi proyecto de tesis titulado: "Salario emocional y rotación de personal en instituciones educativas privadas del sector Zarumilla, 2024". Este trabajo se enmarca en mi proceso de obtención del grado de Bachiller en Administración de Empresas por la Universidad Nacional de Tumbes.

En ese sentido, solicite su autorización para llevar a cabo la aplicación de encuestas a los colaboradores de su institución, así como acceso a información relacionada, la cual será utilizada exclusivamente con fines académicos. Garantía de que toda la información proporcionada será tratada con la más estricta confidencialidad y utilizada únicamente para los objetivos de esta investigación.

Agradezco de antemano su atención y apoyo, que resultan fundamentales para la culminación exitosa de mi trabajo académico. Quedo a su disposición para coordinar los detalles necesarios para la ejecución de esta solicitud.

Sin otro particular, quedo atento a su pronta respuesta.

Atentamente,

Vargas Aguirre Anais Damaris
Alumno de Pregrado
Escuela Profesional de Administración
Universidad Nacional de Tumbes



Solicita autorización para ejecución de tesis

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Tumbes, noviembre 2024.

CARTA N° ____ - 2024/UNT-FCE-EPA-V

Señor:

Director de la Institución Educativa

Privada "Thalentus School"

Presente.

Asunto: Solicitud de autorización y facilidades para la recolección de información en el marco de tesis

Estimado señor Director:

Es un honor dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y, a la vez, solicitar su valiosa colaboración en el desarrollo de mi proyecto de tesis titulado: "*Salario emocional y rotación de personal en instituciones educativas privadas del sector Zarumilla, 2024*". Este trabajo se enmarca en mi proceso de obtención del grado de Bachiller en Administración de Empresas por la Universidad Nacional de Tumbes.

En ese sentido, solicite su autorización para llevar a cabo la aplicación de encuestas a los colaboradores de su institución, así como acceso a información relacionada, la cual será utilizada exclusivamente con fines académicos. Garantía de que toda la información proporcionada será tratada con la más estricta confidencialidad y utilizada únicamente para los objetivos de esta investigación.

Agradezco de antemano su atención y apoyo, que resultan fundamentales para la culminación exitosa de mi trabajo académico. Quedo a su disposición para coordinar los detalles necesarios para la ejecución de esta solicitud.

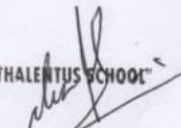
Sin otro particular, quedo atento a su pronta respuesta.

Atentamente,

Vargas Aguirre Anais Damaris
Alumno de Pregrado
Escuela Profesional de Administración
Universidad Nacional de Tumbes

Recibido
7/26/11/24
Hora: 08:00




I.E.P. "THALENTUS SCHOOL"
Prof. Wilmer Donaldo Cabrera Saldarriaga
DIRECTOR

Solicita autorización para ejecución de tesis

“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

Tumbes, noviembre 2024.

CARTA N° ____ – 2024/UNT-FCE-EPA-V

Señor:

Director de la Institución Educativa 3.ª ALFA

Presente.

Asunto: Solicitud de autorización y facilidades para la recolección de información en el marco de tesis

Estimado señor Director:

Es un honor dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y, a la vez, solicitar su valiosa colaboración en el desarrollo de mi proyecto de tesis titulado: *“Salario emocional y rotación de personal en instituciones educativas privadas del sector Zarumilla, 2024”*. Este trabajo se enmarca en mi proceso de obtención del grado de Bachiller en Administración de Empresas por la Universidad Nacional de Tumbes.

En ese sentido, solicite su autorización para llevar a cabo la aplicación de encuestas a los colaboradores de su institución, así como acceso a información relacionada, la cual será utilizada exclusivamente con fines académicos. Garantía de que toda la información proporcionada será tratada con la más estricta confidencialidad y utilizada únicamente para los objetivos de esta investigación.

Agradezco de antemano su atención y apoyo, que resultan fundamentales para la culminación exitosa de mi trabajo académico. Quedo a su disposición para coordinar los detalles necesarios para la ejecución de esta solicitud.

Sin otro particular, quedo atento a su pronta respuesta.

Atentamente,



H. 12:08 PM
F. 24/11/24

Vargas Aguirre Anais Damaris
Alumno de Pregrado
Escuela Profesional de Administración
Universidad Nacional de Tumbes

Grupo Educativo ALFA S.R.L.
Henry William Chirreón Díaz
GERENTE GENERAL

Tumbes, ___ de Diciembre de 2024

CARTA N° ___ – 2024/IE- Privada Thalentus School

Señor(a):
Anais Damaris Vargas Aguirre
Universidad Nacional de Tumbes
Presente.

Asunto: Aceptación de autorización para recolección de información

Estimado(a) señor(a): Anais Damaris Vargas Aguirre

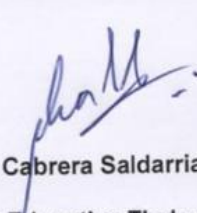
Reciba un cordial saludo de nuestra parte. En atención a su solicitud presentada mediante la CARTA N° ___ – 2024/UNT-FCE-EPA-V, y habiendo revisado los fines académicos planteados en su investigación titulada: "Salario emocional y rotación de personal en instituciones educativas privadas del sector Zarumilla, 2024", nos es grato comunicarle que se autoriza la aplicación de encuestas y el acceso a la información relacionada con su estudio, dentro de los límites de las disposiciones vigentes y los principios de confidencialidad y ética.

Agradecemos el compromiso manifestado para tratar la información de nuestra institución con estricta confidencialidad y respetar los procedimientos establecidos. Nos ponemos a su disposición para coordinar los detalles logísticos necesarios para facilitar el desarrollo de su investigación.

Le deseamos éxito en su proyecto académico y quedamos atentos para cualquier consulta adicional que requiera.

Sin otro particular, le extendemos nuestras felicitaciones por su dedicación y esfuerzo académico.

Atentamente,


Wilmer Donald Cabrera Saldarriaga

Director de la Institución Educativa Thalentus School



Anexo 6: Validación del Cuestionario



Salario emocional y Rotación de personal en Instituciones Educativas Privadas del Sector Zarumilla, 2024

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																			x		
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																			x		
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																			x		
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																				x	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																	x				
6. Intencionalidad	Adecuado para																			x		
	valorar las dimensiones del tema de la investigación																					
x7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																			x		
8. Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																			x		
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																				x	

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Tumbes: Diciembre 2924

Nombre y apellidos: Victor Herrera Sunción
 Grado: MBA - MASTER
 Especialidad: Gestión Pública
 Lugar donde labora: Dirección Regional De Salud Tumbes – UNT
 DNI: 06771882
 Teléfono: 987820007
 E-mail: herrerasuncion@gmail.com



Salario emocional y Rotación de personal en Instituciones Educativas Privadas del Sector Zaramilla, 2024.

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO


Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0 5	6 10	11 15	16 20	21 25	26 30	31 35	36 40	41 45	46 50	51 55	56 60	61 65	66 70	71 75	76 80	81 85	86 90	91 95	96 100	
ASPECTOS DE VALIDACION																						
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																			x		
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																			x		
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																x					
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																			x		
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																			x		
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la																			x		

7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																			x	
8. Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																			x	
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																			x	

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Tumbes, diciembre de 2024

Nombre y apellidos: Augusto Oswaldo Benavides Medina
 Grado: Doctor
 Especialidad: Gestión empresarial
 Lugar donde labora: Universidad Nacional de Tumbes
 DNI: 00227131
 Teléfono: 972609222
 E-mail: abenavidesm@untumbes.edu.pe


FIRMA

Anexo 7: Análisis de fiabilidad de la variable salario emocional

Anexo N° 07 Analisis de Fiabilidad de la variable Salario Emocional

ENCUESTADOS	ITEMS																SUMA
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
E1	1	3	2	3	2	3	3	3	4	4	3	2	2	4	2	5	46
E2	2	4	4	5	4	3	4	4	4	4	2	4	2	5	3	5	59
E3	2	5	2	3	2	3	2	3	4	5	3	3	2	4	4	5	52
E4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	2	5	3	3	45
E5	1	4	2	5	2	3	2	3	3	4	4	5	3	5	3	3	52
E6	2	5	5	4	4	4	2	4	3	5	3	5	2	5	2	5	60
E7	2	4	3	4	3	4	3	4	4	4	2	4	2	4	2	5	54
E8	2	5	2	4	2	5	4	4	3	4	2	3	2	4	2	4	52
E9	2	5	3	5	3	5	3	4	5	4	4	4	4	5	2	5	63
E10	1	5	2	5	2	4	2	4	3	4	2	4	1	3	2	3	47
E11	1	3	2	3	2	3	3	3	4	4	3	2	2	4	2	5	46
E12	2	4	4	5	4	3	4	4	4	4	2	4	2	5	3	5	59
E13	2	5	2	3	2	3	2	3	4	5	3	3	2	4	4	5	52
E14	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	5	3	3	46
E15	1	4	2	5	2	3	2	3	3	4	4	5	3	5	3	3	52
E16	2	5	5	4	4	4	2	4	3	5	3	5	2	5	2	5	60
E17	2	4	3	4	4	4	3	4	4	4	2	4	2	4	3	5	56
E18	2	5	2	4	2	5	4	4	3	4	2	3	2	4	2	4	52
E19	2	5	3	5	3	5	3	4	5	4	4	4	4	5	2	5	63
E20	1	5	2	5	2	3	1	4	3	4	2	4	1	1	2	3	43
VARIANZA	0.210	0.610	0.960	0.690	0.688	0.740	0.688	0.240	0.650	0.700	0.560	0.810	0.560	0.910	0.448	0.810	
SUMATORIA DE VARIANZAS	10.273																
VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ÍTEMS	36.648																

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

α : Coeficiente de confiabilidad del cuestionario → **0.76**
 k : Número de ítems del instrumento → 20
 $\sum_{i=1}^k S_i^2$: Sumatoria de las varianzas de los ítems. → 10.273
 S_T^2 : Varianza total del instrumento. → 36.648

Rango	Interpretación
0.90 o más	Excelente
0.80 - 0.89	Buena
0.70 - 0.79	Aceptable
0.60 - 0.69	Cuestionable
0.50 - 0.59	Pobre
Menos de 0.50	Inaceptable

Anexo 8: Análisis de la variable rotación de personal

Anexo N° 08 Analisis de Fiabilidad de la variable Rotacion de Personal																	
ENCUESTADOS	ITEMS																SUMA
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
E1	1	3	2	3	2	3	3	3	4	4	3	2	2	4	2	5	46
E2	2	4	4	5	4	3	4	4	4	4	2	4	2	5	3	5	59
E3	2	5	2	3	2	3	2	3	4	5	3	3	2	5	4	5	53
E4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	5	3	3	47
E5	2	4	2	5	2	3	2	3	3	5	4	5	3	5	3	3	54
E6	2	5	5	4	4	4	2	4	3	5	3	5	2	5	2	5	60
E7	2	4	3	4	3	4	3	4	2	4	2	4	2	3	2	5	51
E8	1	5	2	4	2	5	4	4	3	4	2	3	2	4	2	4	51
E9	2	5	3	5	4	5	3	4	5	4	4	4	2	5	2	5	62
E10	2	5	2	5	2	4	2	4	3	2	2	4	1	2	2	3	45
E11	1	3	2	3	2	3	3	3	4	2	3	2	2	4	2	5	44
E12	2	4	4	5	4	3	4	4	4	4	2	4	2	5	3	5	59
E13	2	5	2	3	2	3	2	3	4	5	3	3	2	5	4	5	53
E14	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	5	3	3	47
E15	2	4	2	5	2	3	3	3	3	5	4	5	3	5	3	5	57
E16	2	5	5	4	4	4	2	4	3	5	3	5	2	5	2	5	60
E17	2	4	3	4	3	4	3	4	2	4	2	4	2	3	2	5	51
E18	1	5	2	4	2	5	4	4	3	4	2	3	2	4	2	4	51
E19	2	5	3	5	4	5	3	4	5	4	4	4	2	5	2	5	62
E20	2	5	2	5	2	4	2	4	3	4	2	4	1	3	2	3	48
VARIANZA	0.160	0.610	0.960	0.690	0.760	0.610	0.528	0.240	0.810	0.800	0.560	0.810	0.200	0.828	0.450	0.740	
SUMATORIA DE VARIANZAS	9.755																
VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ÍTEMS	32.800																

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

α : Coeficiente de confiabilidad del cuestionario → **0.74**
 k : Número de ítems del instrumento → 20
 $\sum_{i=1}^k S_i^2$: Sumatoria de las varianzas de los ítems. → 9.755
 S_T^2 : Varianza total del instrumento. → 32.800

Rango	Interpretación
0.90 o más	Excelente
0.80 - 0.89	Buena
0.70 - 0.79	Aceptable
0.60 - 0.69	Cuestionable
0.50 - 0.59	Pobre
Menos de 0.50	Inaceptable