

16

Fecha de presentación: septiembre, 2019

Fecha de aceptación: noviembre, 2019

Fecha de publicación: enero, 2020

EL SALARIO EMOCIONAL

Y SU RELACIÓN CON LOS NIVELES DE EFECTIVIDAD

THE EMOTIONAL SALARY AND ITS RELATIONSHIP WITH THE EFFECTIVENESS LEVELS

Nélida Rodríguez Ortega de Peña¹

E-mail: nrodriguez@ucv.edu.pe

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8508-9096>

¹ Universidad Cesar Vallejo. Campus Piura. Perú.

Cita sugerida (APA, séptima edición):

Rodríguez Ortega de Peña, N. (2020). El salario emocional y su relación con los niveles de efectividad. *Universidad y Sociedad*, 12(1), 141-149.

RESUMEN

Se persigue como objetivo determinar la relación del Salario Emocional y los niveles de efectividad considerando como estudio la Municipalidad Distrital Veintiséis de octubre en Piura, Perú (año 2018), apoyados en el método cualitativo se emplearan técnicas como el diseño experimental de tipo descriptivo correlacional de corte transversal, aplicando la fórmula finita, las técnicas de recolección de datos y las encuestas, llegando a la conclusión de que la correlación entre el salario emocional y la efectividad es significativa, aunque es muy baja como para aceptar la hipótesis de que el salario emocional contribuye en forma representativa en la efectividad. Se comprueba que el salario si contribuye notablemente a una mayor eficiencia en el trabajo. Es necesario Implementar las estrategias propuestas de la herramienta Salario Emocional para el aumento de la efectividad, minimizando la insatisfacción y el bajo desempeño en sus funciones. Considerando la importancia del bienestar del trabajador versus el rendimiento laboral se precisa realizar esta investigación.

Palabras clave:

Salario, emocional, efectividad, nivel, relación.

ABSTRACT

The objective of this work is to determine the relationship of the Emotional Salary and the levels of effectiveness, considering as a study the Twenty-Sixth District Municipality of October in Piura, Peru (year 2018), supported by the qualitative method, techniques such as the experimental design of the correlational descriptive type of cross-section, applying the finite formula, data collection techniques and surveys, concluding that the correlation between emotional salary and effectiveness is significant, although it is too low to accept the hypothesis that emotional salary contributes refreshingly in effectiveness. It is proven that the salary does contribute significantly to greater efficiency work. It is necessary to implement the proposed strategies of the Emotional Salary tool for increasing effectiveness, minimizing dissatisfaction and poor performance in their functions. Considering the importance of the worker's well-being versus work performance, this research is required.

Keywords:

Salary, emotional, effectiveness, level, relationship.

INTRODUCCIÓN

En los últimos años la globalización ha permitido que existiera mayor competitividad en las instituciones tanto privadas como públicas, es por ello que las personas que lideran estas organizaciones deben buscar mecanismos para enfrentarlas. La presente investigación esta direccionada a buscar estrategias que conlleven al logro de los objetivos y metas para alcanzar mayor bienestar dentro de las organizaciones, dentro de estas estrategias se propone potenciar el talento humano a través de la herramienta del salario emocional, pues un colaborador motivado y satisfecho genera altos índices de productividad.

La investigación se realizó en la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre ubicado en la Ciudad de Piura, Perú, donde dentro de la problemática actual se pretende considerar que el salario emocional es un elemento significativo en la salud y bienestar de los trabajadores y en el funcionamiento de la empresa.

Se desarrolló una Investigación cualitativa, en que se trabajó con dos variables:

salario emocional y efectividad. La población estuvo conformada por los 235 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Veintiséis de Octubre. La muestra fue de 107. Se emplearon como técnicas de recogida de datos a la encuesta, y la entrevista. El procesamiento de los datos se realizó con el programa SPSS versión 21. 0 y el programa de Microsoft Excel.

Muñoz (2017), revela que, en España, empresas como Google, Novartis o ING Direct, ofrecen espacios de distracción donde el personal puede relajarse, tomar algo, hacer ejercicio, ver televisión o jugar. Otras empresas como El Pozo, Banco Santander o CMT han instalado guardería en sus oficinas para que los padres puedan disfrutar de mayor calidad de vida. El 64% de jóvenes españoles considera que la remuneración no es el factor más importante a la hora de presentarse a una vacante, de acuerdo con un informe del Observatorio de Innovación en el Empleo en conjunto con Adecco los objetivos laborales de los mileniales se vinculan directamente con el salario emocional entendido como beneficios no económicos.

En este contexto Rocco (2009), en Chile, refiere el carácter necesario de conseguir un trabajo, donde es más importante el salario emocional que el puesto en cuestión, plantea la necesidad de poseer un mecanismo para orientarlo como talento o capacidades que sean altamente requeridas, por lo que podría en esos casos convertirse en solo una aspiración pasajera que pueda mantenerse

en los colaboradores cuyas necesidades extrínsecas estén satisfechas.

En Perú, explica Liendo (2015), que el salario emocional motiva al colaborador con beneficios no monetarios, para el desarrollo personal y familiar. Temple (MD Group, 2016), presidente de LHH – DBM Perú y de LHH Chile, empresa la consultoría en outplacement y movilidad del talento indica que en Perú se busca personal de desee conocer más y generar aportes consistentes con la misión organizacional. Las organizaciones tienen el desafío de retener a los trabajadores, ofreciendo mejores condiciones con un mejor salario emocional fundamentado en el respeto, consideración, comunicación óptima, permanente desarrollo, oportunidades y capacitación continua.

Morales (2016), indica que existen aspectos como: oportunidades de desarrollo, horarios flexibles y bienestar emocional, los se subdividen en: balance de Vida, formación, retroalimentación, promociones y línea de carrera, apoyo de un coach, beneficios complementarios, unión familiar, actividades lúdicas, actividades de Integración, respeto, retos profesionales, participación, niveles de autonomía y reconocimiento.

Gay (2009), indica que se le denomina salario emocional porque presta atención a las necesidades personales. Reconoce que posee 4 dimensiones:

- Condiciones suficientes para que el colaborador trabaje a gusto: seguridad, limpieza, orden, equipos en buen estado.
- Condiciones ambientales del espacio del trabajo: infraestructura sólida y amplia.
- -Compañerismo en las relaciones laborales: lazos de armonía y solidaridad entre compañeros de trabajo.
- Conciliación de trabajo y familia

Señala que la creatividad y flexibilidad son claves para la comunicación interna y externa.

Bonilla (2014), indica que los factores del salario emocional son:

- a) Oportunidades de desarrollo (capacitación, gestión del talento, coaching, mentoring y plan de carrera).
- b) El balance de vida: esquemas flexibles de trabajo, beneficios para la salud corporal, integración de la familia y oportunidades de esparcimiento y recreación.
- c) El bienestar psicológico: reconocimiento, autonomía, retos profesionales y trascendencia en la comunidad.
- d) El entorno laboral: compañerismo, sentido de familia y equipo.

e) La cultura laboral: atender la responsabilidad social.

Con respecto a la efectividad, Covey (2015), manifiesta que es el equilibrio entre la eficacia y la eficiencia. Además, indica que la efectividad personal y organizacional forma un nuevo paradigma donde existen los 7 hábitos de efectividad personal:

- Proactivo -hábito de la responsabilidad.
- Empezar con un fin en mente -hábito del liderazgo personal.
- Establezca primero lo primero -hábito de la administración personal.
- Piense en ganar / ganar - hábito del beneficio mutuo.
- Procure primero comprender y después ser comprendido - hábito de la comunicación efectiva.
- Sinérgica -hábito de la interdependencia.
- Afile la sierra -hábito de la mejora continua.

Por otro lado, Chiavenato (2011), indica que la eficacia es el grado en el que se logran los objetivos pre establecidos. Covey (2015), define a la eficiencia como la optimización de los recursos. Deriva en tres elementos:

- Conocimiento: Saber qué hacer y por qué.
- Capacidad: Saber cómo hacer.
- Deseo: Querer hacerlo.

Comportamiento del salario emocional en la unidad investigada.

El salario emocional como estrategia puede ser aplicada en instituciones públicas o privadas como la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre creada en 2013, distrito conformado por 120 asentamientos: 19 habilitaciones urbanas, 45 asentamientos humanos, 6 urbanizaciones populares, 5 programas de vivienda, 1 asociación de vivienda y 44 posesiones informales.

Larico (2014), en su investigación Factores Motivadores y su Influencia en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad provincial de San Román – Juliaca, presentada en la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, desarrollo como objetivo determinar la influencia de los factores motivacionales en el desempeño laboral de su personal. En una muestra de 631 trabajadores, empleando la encuesta como técnica de recolección de datos, concluyó que si existe relación significativa entre los factores motivadores y el desempeño laboral

del personal. Por último, el entorno del ambiente físico, el amor al trabajo y la autorrealización también influían en el rendimiento laboral.

La motivación personal en la empresa es muy importante y primordial porque tiene una relación directa con la efectividad y el compromiso organizacional.

Zelada (2015), en su investigación sobre clima laboral realizado en la Univ. Nac. Piura considerando como ítems el clima laboral con respecto al desempeño laboral del personal administrativo demostró que no existe relación directa. Su objetivo fue determinar la relación entre el clima laboral y el desempeño laboral del personal administrativo de OCEP UNP. En una muestra de 43 trabajadores entre nombrados, CAS y locadores, de la OCEP de la UNP concluyó que no existe relación directa entre el clima laboral y el desempeño laboral su personal; que el desempeño del personal se encuentra en un nivel medio lo que sería favorable pues permite alcanzar todos los objetivos propuestos.

De esta forma, el problema de investigación se enuncia como: ¿Qué relación existe entre el Salario Emocional y los niveles de efectividad en la Municipalidad Distrital Veintiséis de octubre año - 2018? Y las preguntas específicas son: (a) ¿qué relación existe entre las condiciones necesarias para trabajar a gusto y los niveles de efectividad en la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre año - 2018?; (b) ¿las condiciones ambientales adecuadas para trabajar sin incomodidades tienen relación con los niveles de efectividad en la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre año - 2018?; (c) ¿cuál es la relación de compañerismo y los niveles de efectividad en la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre año - 2018?; (d) ¿qué relación existe entre la conciliación de trabajo y familia y los niveles de efectividad en la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre año - 2018?.

Estableciéndose como hipótesis general el Salario Emocional y los niveles de efectividad tienen una relación altamente significativa en la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre año – 2018.

Ho: El Salario Emocional y los niveles de efectividad no tienen una relación altamente significativa en la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre año – 2018

Las hipótesis específicas fueron: (a) las buenas condiciones para trabajar a gusto tienen relación en los niveles de efectividad en la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre año – 2018; (b) las condiciones ambientales para trabajar sin ninguna incomodidad tiene relación significativa en los niveles de efectividad en la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre año – 2018; (c) el

compañerismo tiene relación significativa en los niveles de efectividad en la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre año – 2018; (d) la conciliación de trabajo y familia se relacionan significativamente con los niveles de efectividad en la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre año – 2018.

Como objetivo general se tiene a: Determinar la relación del Salario Emocional y los niveles de efectividad en la Municipalidad Distrital Veintiséis de octubre año – 2018

Los objetivos específicos: (a) identificar la relación que existe entre las condiciones necesarias para trabajar a gusto y los niveles de efectividad en la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre año – 2018; (b) determinar si las condiciones ambientales del espacio para trabajar sin incomodidades se relacionan significativamente con los niveles de efectividad en la Municipalidad Distrital Veintiséis de octubre año – 2018; (c) determinar si el compañerismo se relaciona

significativamente con los niveles de efectividad en la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre año – 2018; (d) establecer la relación de la conciliación de trabajo y familia del personal con los niveles de efectividad en la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre año - 2018.

DESARROLLO

Seligman (2000), en su enfoque de “Psicología positiva ” propone considerar para el bienestar del trabajador algunos aspectos que tienen que funcionar bien para la obtención de máximo rendimiento laboral, ya que este ítems puede afectar no solo el bienestar laboral sino también la salud física y mental, la autoestima, la satisfacción laboral y salarial, puesto que el individuo va a vincular siempre su estado de ánimo con las posibilidades de rendimiento en su labor y así mismo transmitirá su estado a las personas que se encuentren bajo su cargo

Al aplicarse la encuesta a los muestrados sobre las condiciones que ellos necesitaban para laborar se utilizó la fórmula finita, entre las técnicas de recolección de datos se utilizó (01) encuesta a los trabajadores de la municipalidad y (01) entrevista a la subdirectora del área

de Recursos Humanos , llegando a la conclusión de que la correlación entre el salario emocional y la efectividad ($r=0.292$) es significativa (Sig. <0.05), aunque es muy baja ($r<0.3$) como para aceptar la hipótesis de que el salario emocional contribuye en forma significativa en la efectividad en la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre. No obstante, se debe señalar que dicho salario si contribuye significativamente ($r=0.306$, Sig. <0.05), a una mayor eficiencia en el trabajo

En alusión al primer objetivo específico (Tabla 1): Identificar la relación que existe entre condiciones necesarias para trabajar a gusto y los niveles de efectividad en la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre año – 2018. Se tiene que Gay (2009), manifiesta que la seguridad, limpieza, orden y el poseer equipos en buen estado, son elementos necesarios para trabajar a gusto, lo que redundara en bienestar y salud del trabajador, sin embargo, los resultados presentan un nivel regular lo que se debe a que los colaboradores consideran que el trabajo en equipo realizado en la municipalidad es bueno, así como la seguridad, una valoración menor reciben los horarios por su falta de flexibilidad. Por su parte Larico (2014), en su investigación señala que existe influencia de los elementos motivacionales en el desempeño laboral, dado que el ambiente físico y estima influyen significativamente en el rendimiento laboral. Resultados que se asemejan a los encontrados durante investigación: las condiciones necesarias para trabajar a gusto y los niveles de efectividad indican una correlación de, $r=0.248$, si bien es significativa (Sig. <0.05), es demasiado baja ($r<0.3$). La efectividad tiende ligeramente a mejorar en la medida que mejoran las condiciones de trabajo. Por otro lado, los resultados de la entrevista a la Sub directora de Recursos Humanos de la Municipalidad, se evidenció semejanza pues existen oficinas del área administrativa con déficit en la implementación de equipos. Además, la Municipalidad no cuenta con una oficina de Seguridad y Salud Ocupacional. El horario de trabajo se ha establecido por directiva, no existen horarios flexibles, solo el alcalde y algunos funcionarios gozan de estos beneficios.

Tabla 1. Efectividad en la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre según las condiciones de trabajo.

EFECTIVIDAD Condiciones para trabajar	Deficiente		Regular		Buena		Muy buena		Total	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Muy deficiente	0	.0%	3	75.0%	1	25.0%	0	.0%	4	100.0%
Deficiente	0	.0%	4	20.0%	14	70.0%	2	10.0%	20	100.0%
Regular	1	2.0%	15	30.0%	33	66.0%	1	2.0%	50	100.0%
Buena	0	.0%	2	6.5%	22	71.0%	7	22.6%	31	100.0%
Muy buena	0	.0%	0	.0%	1	50.0%	1	50.0%	2	100.0%
Total	1	.9%	24	22.4%	71	66.4%	11	10.3%	107	100.0%

El segundo objetivo específico está orientado Great Place to Works (2014), menciona que una dimensión del salario emocional es el respeto al ser humano, mediante la infraestructura adecuada, recursos y entrenamiento necesario para realizar sus labores, reconocimiento por las labores que realiza. Los resultados presentan un nivel bajo en la infraestructura y condiciones ambientales. Carrillo (2016), concluye en su investigación que existe influencia del salario emocional sobre la producción de los trabajadores, pues existe una correlación entre las condiciones ambientales del espacio de trabajo y la efectividad ($r=0.260$) significativa (Sig. <0.05), muy baja ($r<0.3$). Existe correlación entre las condiciones y la efectividad, eficiencia, $r=0.305$, además de ser significativa (Sig. <0.05), tiene consecuencias prácticas.

Navarro Silva, Ferrer Reyes & Burgos Bencomo (2018), plantean que el liderazgo y la dirección administrativa también es una de las características necesarias para que un trabajador se sienta a gusto, porque del trato que reciba este en su puesto laboral será el estado de ánimo que el refleje y por ende su capacidad de producir a gusto en el mismo, otro factor que puede influir y es muy necesario es que las instituciones garanticen un ambiente estable con las condiciones mínimas de comodidad, orientados al uso de las tecnologías básicas y el perfeccionamiento en la calidad de los recursos humanos para el buen desempeño del trabajo.

La información proporcionada por la subdirectora de recursos humanos coincide con la percepción que tienen los colaboradores, dichas falencias dificultan la efectividad (Tabla 2).

Tabla 2. Correlación entre las condiciones para trabajar a gusto y la efectividad.

	Spearman	Efectividad	Eficacia	Eficiencia
Condiciones para trabajar a gusto	r Sig.	.248(**) 0.01	.280(**) 0.003	0.187 0.053
	n	107	107	107

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

El tercer objetivo está orientado a determinar si el compañerismo se relaciona significativamente con los niveles de efectividad en la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre año – 2018. Bonilla (2014), manifiesta que el balance de vida de un colaborador consiste en esquemas flexibles de trabajo, beneficios para la salud corporal, integración de la familia y oportunidades de esparcimiento y recreación. Los resultados de la investigación presentan factores que Bonilla indica como importantes para la efectividad, se valora como bueno el compañerismo; en algunas oportunidades se les permite opinar acerca de mejoras en su puesto de trabajo, en cuanto a la comunicación los resultados muestran una percepción regular. Redondoy (2013), en su investigación concluyó que la remuneración equitativa y ofrecer beneficios fuera de la remuneración económica aumenta la motivación en el trabajo, lo que define al contrato psicológico en una efectiva relación entre empleado y empleador. Los resultados obtenidos en la investigación muestran la correlación entre el compañerismo y la efectividad ($r=0.339$) que es significativa (Sig. <0.05) e importante ($r>0.3$), asimismo la influencia se explica mayormente porque el compañerismo evidencia una correlación significativa ($r=0.361$, Sig.

<0.05). por otro lado, la Sub directora de recursos humanos afirma que la relación entre el personal y los Jefes directos, y entre los compañeros de trabajo es buena, reconoce la existencia de algunos malos entendidos, los que se solucionan rápidamente (Tabla 3).

Tabla 3. Efectividad en la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre según las condiciones ambientales del espacio de trabajo.

EFECTIVIDAD Condiciones ambientales del espacio de trabajo	Deficiente		Regular		Buena		Muy buena		Total	
	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%	N.º	%
Muy deficiente	0	.0%	9	31.0%	19	65.5%	1	3.4 %	29	100.0 %
Deficiente	1	2.2%	10	22.2%	32	71.1%	2	4.4 %	45	100.0 %
Regular	0	.0%	5	20.8%	14	58.3%	5	20.8 %	24	100.0 %
Buena	0	.0%	0	.0%	6	75.0%	2	25.0 %	8	100.0 %
Muy buena	0	.0%	0	.0%	0	.0%	1	100.0 %	1	100.0 %
Total	1	.9%	24	22.4%	71	66.4%	11	10.3 %	107	100.0 %

El cuarto objetivo enunciado como: Establecer la relación de la conciliación de trabajo y familia del personal con los niveles de efectividad en la Municipalidad. Rocco (2009), manifiesta que un factor del salario emocional esta correlacionado con la conciliación entre la vida familiar y laboral como pieza clave de la productividad empresarial. En el presente trabajo los resultados se sustentan en la conciliación de trabajo y familia lo que evidencia una valoración poco favorable, dado que la municipalidad no les proporciona oportunidades realizar líneas de carrera en la institución, las capacitaciones no están direccionadas a las necesidades de los trabajadores, no se brinda apoyo económico para realizar estudios superiores, la ayuda para sus familias es casi nula, no se les brinda actividades de esparcimiento.

Caro (2016), en su investigación precisó que el desarrollo de actividades culturales tiene una vinculación favorable no solo al personal sino también a las familias de los mismos, incrementando el compromiso del trabajador con la empresa. Los resultados en la investigación se asemejan a los resultados del autor en relación al análisis de correlación que muestra conciliación entre el trabajo y la familia ($r=0.201$), es significativa (Sig. <0.05), aunque es demasiado baja ($r<0.3$). Dicha conciliación si contribuye

a mayor eficiencia en el trabajo, según se deduce de la correlación significativa (Sig. <0.05). Los factores externos al trabajo, incluyendo los beneficios sociales, el apoyo y asesoramiento y el cuidado de los familiares, ejercen influencia determinante en la eficiencia.

El departamento de recursos humanos reconoce que las capacitaciones son anuales y que actualmente la entidad aún no ha trabajado un plan de beneficios para los trabajadores en relación al apoyo con estudios y menos ayuda para los familiares.

Con respecto al objetivo general enunciado como Determinar la relación del Salario

Emocional y los niveles de efectividad en la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre año – 2018, se tiene a Gay (2009), quien manifiesta que el salario emocional se mide a través de cuatro dimensiones: motivos intrínsecos, condiciones ambientales, compañerismo y la conciliación de trabajo y familia. En la presente investigación se tomaron estas dimensiones, los resultados muestran que el salario emocional en la Municipalidad investigada tiene un nivel regular; pues las compensaciones no monetarias que reciben los trabajadores a cambio de su aporte laboral, no les permite trabajar satisfactoriamente, lo que se refleja en la falta de condiciones ambientales para trabajar, falta

de seguridad, horarios poco adecuados, mala percepción de la conciliación del trabajo y la familia, evidenciando una opinión desfavorable por los beneficios sociales y el cuidado de la familia.

El único aspecto ligeramente favorable está vinculado a las relaciones interpersonales; a pesar de que los trabajadores no tienen una buena opinión por la comunicación informal. Covey (2015), manifiesta que la efectividad es el equilibrio entre la eficacia y la eficiencia. Los trabajadores señalan contar con los conocimientos, capacidades suficientes para desarrollar sus tareas, lo que se refuerza con la actitud positiva que tienen hacia el trabajo. Los trabajadores consideran que desarrollan su trabajo con eficacia. En relación a la eficiencia, el grupo investigado cuenta con conocimientos y habilidades para desempeñar sus tareas, pero existe falta de recursos para realizar el trabajo.

Moreno, Paredes & Seminario (2016), concluyen en su investigación que para fidelizar a los colaboradores se deben identificar los beneficios del Salario Emocional: Alianzas de servicios externos, Programas de Apoyo, Planes de Formación, Programa de Gestión Laboral, Diversos de Lozanía y Beneficios de Jornada. Los resultados obtenidos en la investigación indican que la correlación entre el salario emocional y la efectividad ($r=0.292$) es significativa (Sig.<0.05), aunque es muy baja ($r<0.3$), no obstante, se debe señalar que dicho salario si contribuye significativamente ($r=0.306$, Sig. <0.05), a una mayor eficiencia en el trabajo.

Los resultados de la entrevista realizada a la Sub directora de Recursos Humanos de la Municipalidad indican que el nivel eficiencia es positiva. Los trabajadores señalan contar con los conocimientos, capacidades suficientes para desarrollar sus tareas, lo que se refuerza con la actitud positiva que tienen hacia el trabajo. Los trabajadores consideran que desarrollan su trabajo con eficacia. En relación a la eficiencia, el grupo investigado cuenta con conocimientos y habilidades para desempeñar sus tareas, pero existe falta de recursos para realizar el trabajo.

En cuanto a los recursos necesarios que se les debe proporcionar a los trabajadores para realizar su trabajo en forma eficiente son insuficientes ocasionando retrasos en la realización de las tareas (Tabla 4).

Tabla 4. Correlación entre las condiciones ambientales del espacio de trabajo y la efectividad.

Spearman	Efectividad	Eficacia	Eficiencia
Condiciones ambientales del espacio de trabajo	$r = .260^{**}$ Sig. 0.007	0.147 0.13	$.305^{**}$ 0.001
n	107	107	107

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

El único aspecto ligeramente favorable está vinculado a las relaciones interpersonales; a pesar de que los trabajadores no tienen una buena opinión por la comunicación informal. Covey (2015), manifiesta que la efectividad es el equilibrio entre la eficacia y la eficiencia. Los trabajadores señalan contar con los conocimientos, capacidades suficientes para desarrollar sus tareas, lo que se refuerza con la actitud positiva que tienen hacia el trabajo. Los trabajadores consideran que desarrollan su trabajo con eficacia. En relación a la eficiencia, el grupo investigado cuenta con conocimientos y habilidades para desempeñar sus tareas, pero existe falta de recursos para realizar el trabajo.

Moreno, et al. (2016), concluyen en su investigación que para fidelizar a los colaboradores se deben identificar los beneficios del Salario Emocional: Alianzas de servicios externos, Programas de Apoyo, Planes de Formación, Programa de Gestión Laboral, Diversos de Lozanía y Beneficios de Jornada. Los resultados obtenidos en la investigación indican que la correlación entre el salario emocional y la efectividad ($r=0.292$) es significativa (Sig.<0.05), aunque es muy baja ($r<0.3$), no obstante, se debe señalar que dicho salario si contribuye significativamente ($r=0.306$, Sig. <0.05), a una mayor eficiencia en el trabajo.

Los resultados de la entrevista realizada a la Sub directora de Recursos Humanos de la Municipalidad indican que el nivel efectividad de los trabajadores actualmente es bueno.

En cuanto a los recursos necesarios que se les debe proporcionar a los trabajadores para realizar su trabajo en forma eficiente son insuficientes ocasionando retrasos en la realización de las tareas.

Además, la Municipalidad no cuenta con una oficina de Seguridad y Salud Ocupacional. El horario de trabajo se ha establecido por directiva, no existen horarios flexibles, solo el alcalde y algunos funcionarios gozan de estos beneficios (Tabla 5 y 6).

Tabla 5. Efectividad en la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre según el compañerismo en las relaciones laborales.

Compañerismo	EFECTIVIDAD								Total	
	Deficiente		Regular		Buena		Muy buena			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Muy deficiente	0	.0%	1	50.0%	1	50.0%	0	.0%	2	100.0 %
Deficiente	0	.0%	3	21.4%	11	78.6%	0	.0%	14	100.0 %
Regular	1	4.2%	6	25.0%	14	58.3%	3	12.5%	24	100.0 %
Buena	0	.0%	14	25.0%	39	69.6%	3	5.4%	56	100.0 %
Muy buena	0	.0%	0	.0%	6	54.5%	5	45.5%	11	100.0 %
Total	1	.9%	24	22.4%	71	66.4%	11	10.3% 7	10	100.0 %

Tabla 6. Correlación entre el compañerismo en las relaciones laborales y la efectividad

	Spearman	Efectividad	Eficacia	Eficiencia
Compañerismo	r	.339(**)	.361(**)	0.157
	Sig.	0	0	0.107
	n	107	107	107

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

CONCLUSIONES

Las condiciones que brinda la municipalidad investigada para que el personal trabaje a gusto, no tienen un impacto importante en la efectividad del trabajo; ésta no evidencia una relación importante con los equipos de trabajo y seguridad con que cuenta la institución, ni con los horarios de trabajo. Los resultados también muestran que la correlación observada entre las condiciones para trabajar a gusto y la

efectividad, $r=0.248$, si bien es significativa (Sig. <0.05), la relación es demasiado baja ($r<0.3$)

La correlación entre las condiciones ambientales del espacio de trabajo y la efectividad ($r=0.260$), es significativa (Sig. <0.05), aunque es muy baja ($r<0.3$). Sin embargo, es importante señalar que la correlación encontrada entre dichas condiciones y la dimensión de la efectividad, eficiencia, $r=0.305$, además de ser significativa (Sig. <0.05), tiene consecuencias prácticas.

La correlación entre el compañerismo y la efectividad ($r=0.339$) es significativa (Sig. <0.05) e importante ($r>0.3$). Los resultados explican que el compañerismo influye en la eficacia, al evidenciar una correlación significativa ($r=0.361$, Sig. <0.05). Los resultados muestran el impacto que tiene el ambiente entre los compañeros de trabajo y la comunicación entre ellos sobre la eficacia de la gestión, permitiendo sobre todo cumplir con los logros y objetivos y resolver las quejas de manera oportuna.

El análisis de correlación muestra que la conciliación entre el trabajo y la familia ($r=0.201$), es significativa (Sig. <0.05), aunque es demasiado baja ($r<0.3$), dicha conciliación si contribuye a una mayor eficiencia en el trabajo, según la correlación significativa (Sig. <0.05).

Los resultados muestran que la correlación entre el salario emocional y la efectividad ($r=0.292$) es significativa (Sig. <0.05), aunque es muy baja ($r<0.3$) No obstante se debe señalar que dicho salario si contribuye significativamente ($r=0.306$, Sig. <0.05), a una mayor eficiencia en el trabajo.

En relación a la efectividad, el estudio indica que la percepción es bastante favorable, según se deduce del promedio cercano a los 4 puntos; esta valoración se explica por la opinión a su favor por la eficacia, incluyendo los logros y las quejas; la eficiencia también es valorada en forma positiva.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bonilla, A. (2014). Retención del Cliente Interno, Salario Emocional Industria creativa. Colegio de Estudios Superiores de Administración.
- Caro, N. (2016). Salario emocional en la organización colombiana. (Tesis de grado). Fundación Universitaria Los Libertadores.
- Carrillo, J. (2016). El salario emocional y la productividad de la empresa comercializadora P.S. (Tesis de grado). Universidad Central de Ecuador.
- Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos, el capital humano de las organizaciones. Mc Graw Hill Interamericana.
- Covey, S. (2015). Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva. Free Press.
- Gay, F. (2009). El Salario Emocional, clave para reducir el estrés. Gestión Práctica de Riesgos Laborales, 33, 44-47.
- MD Group. (2016). Guía del capital humano. https://issuu.com/mdgroup7/docs/gu__a_capital_humano_2016
- Morales, O. (2016). El Salario Emocional en las Empresas. <https://www.esan.edu.pe/conexion/bloggers/intercultural-management/2016/06/salario-emocional-empresas/>
- Moreno, L., Paredes, S., & Seminario, F. (2016). Salario emocional: diseño de lineamientos de fidelización del talento humano en el sector retail, caso supervisores de tiendas por departamento Ripley, del programa Master o Sáciense en organización y dirección de personas. (Tesis de grado). Universidad ESAN.
- Navarro Silva, O., Ferrer Reyes, W., & Burgos Bencomo, O. (2018). La calidad como factor estratégico en el desarrollo competitivo de las Pequeñas y medianas empresas. Universidad y Sociedad, 10(2), 171-174.
- Rocco, E. (2009). El dinero no es todo: Claves del Salario Emocional. El Economista. <http://www.economista.es/noticias/noticias/8134527/02/17/el-salario-no-lo-es-todo.html>