

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN



TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

**SALARIO EMOCIONAL Y LA EFECTIVIDAD EN LOS TRABAJADORES DE LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MARTÍN DE PANGO, AÑO 2022**

Línea de Investigación:

Relaciones Humanas Laborales

Autor (es):

Bravo Rojas, Billy

Bravo Rojas, Hutson

Asesor:

Dr. Soriano Colchado, José Luis

Código ORCID: <https://orcid.org/0000->

[0001-9000-0570](https://orcid.org/0001-9000-0570)

TRUJILLO – PERÚ

2022

Fecha de sustentación: 2022/12/24

La presente tesis ha sido revisada y aprobada por el siguiente jurado:

Presidente : Dr. José Alfredo Castañeda Nassi.

Secretario : Mg. Giovanni Fiorentini Candiotti

Vocal : Dr Heyner Yuliano Márquez YAURI

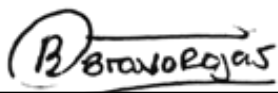
PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado:

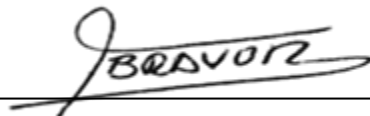
De acuerdo con el cumplimiento de las disposiciones del reglamento de grafos y títulos de la Universidad Privada Antenor Orrego, exponemos a vuestra consideración el presente trabajo de investigación titulado: Salario emocional y la efectividad en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Martín de Pangoa, año 2022.

Desarrollado con el fin de obtener el título profesional de Administrador. El objetivo principal es obtener el grado de licenciado en la carrera de administración.

A ustedes miembros del jurado, mostramos nuestro especial y mayor reconocimiento por el dictamen que se haga merecedor y correspondiente del presente trabajo.

Handwritten signature of Billy Bravo Rojas in black ink, featuring a stylized 'B' and 'R'.

Br. Bravo Rojas, Billy

Handwritten signature of Hutson Bravo Rojas in black ink, featuring a stylized 'H' and 'B'.

Br. Bravo Rojas, Hutson

DEDICATORIA

Primero agradezco a Dios por permitirme cumplir mis objetivos personales, en segundo lugar, agradezco a mis padres que fueron lo mas importante en esta etapa ya que sin su apoyo de ellos no hubiera conseguido este logro, también agradezco a mis hermanos por ser un soporte emocional importarte en este camino

Bravo Rojas, Billy

En primer lugar, agradezco a Dios por brindarme una familia maravillosa, quienes siempre hicieron un gran esfuerzo para poder llegar a estas instancias y también por haberme forjado con valores y principios. Muchos de mis logros se los debo a ustedes.

Gracias papá, mamá y hermanos.

Bravo Rojas, Hutson

AGRADECIMIENTO

Primeramente, agradécenos a Dios y luego a las dos personas más importantes en nuestra vida a mis padres que fueron quienes estuvieron día a día con nosotros en este camino, también agradecer a los profesores que nos impartieron sus conocimientos y nos formaron como profesionales, también agradecemos a nuestro asesor el doctor José Luis Soriano Colchado quien nos guio en este trabajo de investigación.

Los autores

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación que existe entre el salario emocional y la efectividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Municipalidad Distrital de San Martín de Pangoa 2022. Se empleó un diseño correlacional de tipo transversal, aplicando la técnica de encuesta, para el cual se desarrolló un instrumento de 15 preguntas. La población estuvo conformada por todos los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Municipalidad Distrital de San Martín de Pangoa, la muestra fue de 50 trabajadores del área de recursos humanos; se utilizó la prueba estadística de Spearman como prueba de hipótesis, el cual se obtuvo como valor de significancia un resultado menor a 0.05; concluyéndose que si existe relación directa entre el salario emocional y la efectividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Martín de Pangoa 2022.

Palabras clave: Salario emocional, efectividad

ABSTRACT

The main objective of the research is to determine the relationship that exists between the emotional salary and the effectiveness of the workers of the District Municipality of the District Municipality of San Martín de Pangoa 2022. A cross-sectional correlational design was used, applying the technique of survey, for which a 15-question questionnaire was developed. The population was made up of all the workers of the District Municipality of the San Martín de Pangoa District Municipality, the sample was 50 workers from the human resources area, Spearman's statistical test was used, which obtained as a result 0.05 with a level of significance which determines that if there is a direct relationship between the emotional salary and the effectiveness of the workers of the District Municipality of San Martín de Pangoa 2022.

Keywords: emotional salary, effectiveness

ÍNDICE DE CONTENIDOS

AGRADECIMIENTO	5
RESUMEN	6
ABSTRACT	7
ÍNDICE DE CONTENIDOS	8
ÍNDICE DE TABLAS	10
ÍNDICE DE FIGURAS	12
I. INTRODUCCIÓN	14
1.1. Formulación del Problema	14
1.1.1. Realidad problemática	14
1.1.2. Enunciado del problema	16
1.2. Justificación.....	16
1.2.1. Teórica.....	16
1.2.2. Práctica.....	17
1.2.3. Metodología	17
1.2.4. Social	17
1.3. Objetivos	17
1.3.1. Objetivo general.....	17
1.3.2. Objetivos específicos.....	18
II. MARCO DE REFERENCIA	18
2.1. Antecedentes	18
2.1.1. A nivel internacional.....	18
2.1.2. A nivel nacional.....	20
2.1.3. A nivel local.....	21
2.2. Marco teórico.....	23
2.2.1. Concepto de salario emocional.....	23
2.2.2. Definiciones	23
2.2.3. Componentes del salario emocional.....	24
2.2.4. Beneficios del salario emocional.....	27
2.2.5. Satisfactores	28
2.2.6. Factores del salario emocional	29
2.3. Concepto de Efectividad	30

2.4.	Concepto de eficacia.....	31
2.5.	Concepto de Eficiencia.....	32
2.6.	Marco conceptual.....	32
2.7.	Hipótesis.....	33
1.1.	Variables.....	34
II.	MATERIAL Y MÉTODOS.....	36
2.1.	Material.....	36
2.1.1.	Población.....	36
2.1.2.	Marco muestral.....	36
2.1.3.	Unidad de análisis.....	36
2.1.4.	Muestra.....	36
2.2.	Métodos.....	36
2.2.1.	Diseño de contrastación.....	36
2.2.2.	Técnicas e instrumentos de colecta de datos.....	37
2.2.3.	Procesamiento de datos.....	38
III.	PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	39
3.1.	Presentación de resultados.....	39
4.1.1	Variable salario emocional.....	51
3.2.	Discusión de resultados.....	64
	CONCLUSIONES.....	69
	RECOMENDACIONES.....	70
	REFERENCIAS.....	71

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de variables.....	34
Tabla 2 <i>Distribución de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Municipalidad Distrital de San Martin de Pangoa Año 2022 según Nivel de Salario Emocional (Condiciones para trabajar a gusto).....</i>	51
Tabla 3 <i>Distribución de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Municipalidad Distrital de San Martin de Pangoa Año 2022 según Nivel de Salario Emocional (Condiciones ambientales de espacio de trabajo)</i>	52
Tabla 4 <i>Distribución de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Municipalidad Distrital de San Martin de Pangoa Año 2022 según Nivel de Salario Emocional (Compañerismo en las relaciones laborales).....</i>	53
Tabla 5 <i>Distribución de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Municipalidad Distrital de San Martin de Pangoa Año 2022 según Nivel de Salario Emocional (Conciliación de trabajo y familia)</i>	54
Tabla 6 <i>Distribución de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Municipalidad Distrital de San Martin de Pangoa Año 2022 según Nivel de Salario Emocional (Oportunidades de desarrollo)</i>	55
Tabla 7 <i>Distribución de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Martin de Pangoa Año 2022 según Nivel de Salario Emocional (Condiciones para trabajar a gusto (D1), Condiciones ambientales de espacio de trabajo (D2), Compañerismo en las relaciones.</i>	56
Tabla 8 <i>Distribución de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Municipalidad Distrital de San Martin de Pangoa Año 2022 según Nivel de Efectividad.....</i>	58
Tabla 9 <i>Distribución de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Municipalidad Distrital de San Martin de Pangoa Año 2022 según Nivel de Efectividad (Eficacia)</i>	58
Tabla 10 <i>Distribución de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Municipalidad Distrital de San Martin de Pangoa Año 2022 según Nivel de Efectividad (Eficiencia).....</i>	59

Tabla 11 *Distribución de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la
Municipalidad Distrital de San Martín de Pangoa Año 2022 según Nivel de Efectividad
(Eficacia, Eficiencia) 60*

Tabla 12 *Distribución de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la
Municipalidad Distrital de San Martín de Pangoa Año 2022 según Nivel de Salario
Emocional y Nivel de Efectividad..... 62*

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 <i>Porcentaje de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Municipalidad Distrital de San Martin de Pangoa Año 2022 según Nivel de Salario Emocional (Condiciones para trabajar a gusto).....</i>	51
Figura 2 <i>Porcentaje de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Municipalidad Distrital de San Martin de Pangoa Año 2022 según Nivel de Salario Emocional (Condiciones ambientales de espacio de trabajo)</i>	52
Figura 3 <i>Porcentaje de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Municipalidad Distrital de San Martin de Pangoa Año 2022 según Nivel de Salario Emocional (Compañerismo en las relaciones laborales).....</i>	54
Figura 4 <i>Porcentaje de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Municipalidad Distrital de San Martin de Pangoa Año 2022 según Nivel de Salario Emocional (Conciliación de trabajo y familia)</i>	55
Figura 5 <i>Porcentaje de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Municipalidad Distrital de San Martin de Pangoa Año 2022 según Nivel de Salario Emocional (Oportunidades de desarrollo)</i>	56
Figura 6 <i>Porcentaje de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Martin de Pangoa Año 2022 según Nivel de Salario Emocional (Condiciones para trabajar a gusto (D1), Condiciones ambientales de espacio de trabajo (D2), Compañerismo en las relaciones laborales (D3), Conciliación de trabajo y familia (D4), Oportunidades de desarrollo(D5))</i>	57
Figura 7 <i>Porcentaje de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Municipalidad Distrital de San Martin de Pangoa Año 2022 según Nivel de Efectividad.....</i>	58
Figura 8 <i>Distribución de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Municipalidad Distrital de San Martin de Pangoa Año 2022 según Nivel de Efectividad (Eficacia)</i>	59
Figura 9 <i>Porcentaje de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Municipalidad Distrital de San Martin de Pangoa Año 2022 según Nivel de Efectividad (Eficiencia).....</i>	60

Figura 10 <i>Porcentaje de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Municipalidad Distrital de San Martin de Pangoa Año 2022 según Nivel de Efectividad (Eficacia, Eficiencia)</i>	61
Figura 11 <i>Porcentaje de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Municipalidad Distrital de San Martin de Pangoa Año 2022 según Nivel de Salario Emocional y Nivel de Efectividad</i>	62

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Formulación del Problema

1.1.1. Realidad problemática

Al pasar los años, las profesionales de forma recurrente buscan la estabilidad salarial, buscando asegurar su posición económica, su estatus social y por qué no decir también en lo cultural, desde hace muchos años atrás uno de los principales objetivos de todos los profesionales es buscar su estabilidad salarial ya que esto influye de manera contundente en su vida diaria, sin embargo la realidad es otra diferentes estudios a nivel internacional hacen referencia a este mal que padecen muchos profesionales que se encuentran insatisfechos con los beneficios que reciben de parte de la organización en la cual se encuentran laborando, en lo que concierne el salario engloba un punto muy importante para todos los trabajadores y que poco es tomado en cuenta, esto es el salario emocional al ser bajamente considerado trae como consecuencia trabajadores con una baja efectividad al momento de desarrollar sus labores, están poco motivados afectando así de manera directa a la eficiencia de cada trabajador.

En un estudio realizado por la asociación civil mexicana, Asociación de internet Mx (2018) en su estudio “Búsqueda de empleo” hace referencia factores claves que un profesional toma en cuenta al momento de tomar una decisión laboral buscando así elementos que le aseguren o garanticen su permanencia en la organización, los factores considerados con más importancia son: oportunidades de desarrollo profesional, balance entre trabajo y vida personal, programas de responsabilidad social, nivel de estrés del rol de trabajo, ambiente laboral para trabajar a gusto, beneficios personales, entonces podemos mencionar que un trabajador hoy en día no solo busca un sueldo estable si no que le interesa mucho las oportunidades de desarrollo, otro tipo de remuneración que no sea solo

dinero, busca nuevos beneficios que le permitan estar a gusto en su centro de labores (Espinoza y Tozcano, 2020)

Actualmente en nuestro país podemos observar que pocas organizaciones estatales se preocupan por el bienestar de los trabajadores para esto en esta presente investigación tomaremos en cuenta el contexto de nuestro país y como puede afectar ciertos cambios que se dan en las organizaciones y como esto repercute en el salario emocional y la efectividad de dichos trabajadores.

Abordando el concepto de salario emocional podemos decir que es un distintivo que crea un vínculo entre trabajador y empresa u organización manteniendo una relación saludable y un sentimiento de conformidad y agradecimiento de los trabajadores hacia la organización logrando como resultado una organización con buenas relaciones laborales con vínculos sanos aumentando así la efectividad y compromiso de los trabajadores, el salario emocional comprende todos aquellos beneficios no monetarios que recibe todo trabajador por parte de la organización para cual labora por ejemplo capacitaciones, horarios flexibles, planes de formación, beneficios sociales, días libres, reconocimientos, un buen clima laboral un lugar de trabajo limpio y ordenado entre otros beneficios que la organización está en la obligación de brindarles para un desempeño efectivo de cada trabajador, haciendo referencia al concepto de efectividad podemos decir que “Es el vínculo entre entradas y salidas, relación entre costos y beneficios, de esta manera se refiere hacer las cosas de la mejor forma (método), a fin de que los recursos (personas, maquinas, materia prima) se apliquen de la forma más racional posible”. Chiavenato, (2011, p.22).

Enfocándonos a la organización que usaremos como punto de investigación que es la Municipalidad de San Martín de Pangoa se puede percibir cierta inestabilidad política y una baja estabilidad laboral ya que existe un nivel alto de rotación de personal entonces esto dificulta en gran manera llevar a cabo una buena gestión de los recursos humanos trayendo

como consecuencia la inexistencia de una implantación de estrategias de salario emocional pero un punto rescatable es que cuentan con un pequeño programa donde se incentiva de alguna manera el desempeño la efectividad de cada trabajador logrando incentivar a todos sus trabajadores a las búsqueda de lograr los objetivos o metas trazadas dentro de cada área o gerencia, cabe resaltar también que algunas condiciones ambientales dentro de la municipalidad no son las adecuadas para desarrollar un trabajo efectivo quitando así el desempeño óptimo de los trabajadores, la municipalidad debe fomentar el desarrollo de ciertas estrategias donde se motive a los trabajadores por ejemplo mediante incentivos por logro de metas, capacitaciones, talleres para los trabajadores entre otros estrategias que forman parte del salario emocional.

Es por ello que en nuestra investigación mostraremos la importancia de implementar estrategias para incentivar a los trabajadores para que sean más efectivos al momento de desarrollar su trabajo, buscaremos mostrar la importancia del salario emocional como estrategia para elevar los niveles de efectividad en los trabajadores, teniendo como resultado un personal motivado que se sienta comprometido al logro de los objetivos y metas de dicha organización.

1.1.2. Enunciado del problema

¿Qué relación existe entre Salario emocional y la efectividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Martín de Pangoa, año 2022?

1.2. Justificación

1.2.1. Teórica:

Esta investigación buscara generar nuevos conocimientos llenando así algunos vacíos teóricos para poder ayudar a nuevos investigadores, los resultados generados por esta investigación servirán como nueva

información para que nuevos investigadores apoyen sus teorías, también permitirá conocer de una manera más diversa y profunda nuestras variables y como se relacionan entre, este estudio podrá ser tomada como una nueva idea ya que brindara datos reales y actualizados, los resultados de esta investigación podrán ser usados para nuevos estudios

1.2.2. Práctica:

El presente trabajo en estudio es preciso y será de gran ayuda a la Municipalidad Distrital de San Martín de Pangoa, porque a través de esta investigación se podrá observar la utilidad que tiene el salario emocional y como ayuda a aumentar la efectividad en la entidad. Por tal razón hemos tomado algunas teorías del salario emocional y la efectividad para ver cómo estas se relacionan entre sí.

1.2.3. Metodología:

El presente trabajo actual se justifica porque permitirá encontrar soluciones idóneas al problema que se pueda presentar dentro de la entidad en estudio, mediante las distintas teorías que se enmarcan en el salario emocional y la efectividad las cuales servirán como una base sólida y breve para que el gerente encuentre soluciones. Por otro lado, esto ayudara a la entidad a tener una mejor gestión y una mayor efectividad en las distintas áreas.

1.2.4. Social:

Tenemos mucho entusiasmo que nuestra investigación sea de mutua ayuda a la sociedad como a la entidad que nos enfocamos ya que el salario emocional tiene diversas ventajas para la compañía y que estas en algunas oportunidades no se toman en cuenta.

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el Salario emocional y la efectividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Municipalidad Distrital de San Martín de Pangoa 2022.

1.3.2. Objetivos específicos

- Identificar el nivel del salario emocional y la efectividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Martín de Pangoa, 2022.
- Evaluar la relación de las oportunidades de desarrollo y la eficiencia de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Martín de Pangoa, 2022.
- Identificar el nivel de compañerismo en las relaciones laborales de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Martín de Pangoa, 2022.
- Determinar el nivel de conciliación de trabajo y familia de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Martín de Pangoa, 2022.
- Determinar la relación que existe entre las condiciones suficientes para trabajar a gusto y la eficacia de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Martín de Pangoa, 2022.

II. **MARCO DE REFERENCIA**

2.1. Antecedentes

2.1.1. A nivel internacional

Soler (2017) en su tesis titulada “El salario emocional para el equilibrio de la vida personal y profesional en los centros universitarios” de la Universidad de Ramón Llul. La finalidad de este estudio fue entender a la política de retribución y en especial el salario emocional o beneficios sociales, que se establecen en la Fundación Privada Universidad y Tecnología la Salle Campus Barcelona, en esta investigación se usó herramientas como cuestionario, se estableció una muestra con los

profesionales de dicha institución con un total de 557 profesionales. Al finalizar la investigación concluyeron que permitió entender la posición del salario emocional en la UPC Y FUNITEC. En conclusión, se puede sostener que conforme su convenio colectivo si existe disposición de ayudar a la estabilidad de la vida personal y profesional de sus colaboradores. Esta investigación apoyo para conocer más teorías del tema.

Carrillo (2016) en su investigación titulada “El salario emocional y la productividad de la empresa Comercializadora P.S” de la Universidad Central de Ecuador-Quito, donde establecieron como objetivo principal, observar la incidencia del salario emocional en los colaboradores de la distribuidora P.S, la metodología de investigación que se utilizó fue correlacional no experimental y se utilizó una muestra de la organización como herramientas se utilizó la entrevista individual para obtener información y la encuesta. Al finalizar la investigación se determinó que el salario emocional y el desempeño son factores que se enlazan de manera directa. Entre los factores de salario emocional, resalta la retribución por la condición de su estipulación, lo propio que brinda beneficios como, un horario flexible, actos pequeños, teletrabajo. Esta investigación apoyo a delimitar teorías y permite relacionar nuestras variables de estudio.

Hernández y Osorio (2016) en su tesis “El salario emocional en la remuneración del talento humano de la generación del milenio en Colombia”, tuvieron como objetivo principal establecer alternativas re remuneración, basadas en salario emocional y estas puedan ofrecerse a sus colaboradores de la descendencia del milenio, para reducir el giro de los colaboradores y aumentar el compromiso del personal. En relación a su metodología de estudio se aplicó un enfoque cuantitativo. La muestra se generó de los datos estadísticos del censo nacional del 2005, centrándonos en la población de 20 a 24 años con un total de 16,210.552 de personas. El estudio concluyo que las organizaciones invierten un 15%

del total de sus ingresos para desarrollar el salario emocional en sus trabajadores. Esta tesis sirvió para establecer indicadores del salario emocional.

2.1.2. A nivel nacional

Espinoza, Ramos y Vílchez (2017), en su investigación “Aplicación del Salario Emocional y la Calidad del Clima Laboral de los trabajadores en Centrum católica Gradúate Business School, Lima.” En la Universidad Inca Garcilaso De La Vega, su principal finalidad fue estudiar la implantación del salario emocional y cómo influye en el buen ambiente organizacional de los colaboradores en centrum católico businnes school, lima. Su diseño de investigación fue de carácter no experimental, utilizando herramientas cuantitativas como encuestas, utilizando una muestra de 220 individuos que laboran en distintas áreas de centrun scholl. Durante la investigación se concluyó que el 98.58% afirma a nuestra hipótesis afirmando que el salario emocional si tiene influencia en el clima laboral de Centrum School. Esta investigación sirvió para determinar las dimensiones del salario emocional.

Rodríguez (2018), en su investigación para grado de licenciada en administración denominada “Salario Emocional y Rendimiento Laboral en Makro Súpermayorista S.A., Santa Anita, 2018” donde establece como principal finalidad establecer la correlación entre el salario emocional y el desempeño laboral en la mencionada institución. El diseño del estudio fue no experimental, utilizando herramientas como la encuesta, teniendo como población y muestra a 180 empleados de las diferentes áreas de Makro Súpermayorista. Durante este estudio se concluyó que si coexiste una correspondencia relevante entre el salario emocional y el rendimiento laboral en dicha Empresa. Esta investigación apoyo para determinar indicadores del salario emocional que se utilizara para la presente tesis.

Larico (2014), en su investigación para lograr grado académico de magister en administración “Factores Motivadores y su Influencia en el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de

San Román – Juliaca 2014”, donde estableció como principal finalidad establecer la relación de los elementos de la estimulación en el desempeño de los trabajadores. La metodología utilizada es una investigación descriptivo correlacional y como herramienta utilizó la encuesta, para esta investigación se tomó como población a todos los trabajadores de la municipalidad y como muestra a 182 trabajadores. Al culminar el estudio se llegó a concluir que existía un vínculo muy significativo entre los elementos de la motivación y el desenvolvimiento de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Román. Esta investigación apoyo para señalar que el salario emocional está ligada directamente al contexto físico donde los trabajadores desarrollan su trabajo.

2.1.3. A nivel local

Vásquez (2018), en su investigación “Salario Emocional y Compromiso Laboral en la empresa Sodimac Perú sucursal Open Plaza Trujillo, 2018” Universidad Cesar Vallejo, tiene como su finalidad principal establecer la relación del salario emocional con el compromiso profesional en la empresa Sodimac Perú S.A. sucursal Open Plaza Trujillo. El tipo de investigación fue no Experimental, donde utilizó herramientas como la encuesta, durante la investigación se constituyó una población y muestra de 160 individuos que son trabajadores de la empresa Sodimac Perú. Teniendo como conclusión final que la dependencia entre el salario emocional y el compromiso laboral, que si coexiste una correspondencia directa; real templada; es decir que a medida que se aumenta la correspondencia en un mismo sentido, progresa para uno y otra variable, lo que nos indica que si mejoramos las dimensiones del salario emocional esto repercutirá positivamente en el compromiso laboral de los colaboradores de Sodimac Perú S.A. del Open Plaza Trujillo. Esta tesis apoyo para la elaboración de criterios para los instrumentos que serán utilizados en la presente tesis.

Rodríguez (2018), en su investigación para optar el grado académico de maestra en Gestión Pública “El salario emocional y su relación con los niveles de efectividad en la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre Año– 2018” donde tiene como objetivo general determinar la relación del Salario Emocional y los niveles de efectividad en la Municipalidad Distrital Veintiséis de octubre año - 2018” , mediante la metodología de diseño no experimental y de tipo descriptivo correlacional de corte transversal, llego a la conclusión de que el salario emocional ayuda en forma específica en la efectividad en la ya mencionada entidad. la población estuvo conformada por un total de (235) colaboradores, la muestra fue de 107, al finalizar la investigación se llegó 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.

2.2. Marco teórico

2.2.1. Concepto de salario emocional

Actualmente las entidades buscan responder a las nuevas obligaciones de la fuerza laboral que traspasan las obligaciones que la ley estipula que se deben dar cumplimiento, es por ello que las organizaciones buscaron incursionar en estrategias más innovadoras que van fuera de lo establecido legalmente este es el caso de la implementación y la ejecución del salario emocional dentro de las organizaciones, esta estrategia se viene ejecutando en muchos países extranjeros que son ajenos a nuestra realidad un claro ejemplo de la implementación de esta estrategia es España, este país es uno de los pioneros en la investigación y la aplicación de esta estrategia para mejorar la calidad de vida laboral, buscando así dar solución al problema de conflicto familia-trabajo, así mismo el salario emocional se ha vuelto un tema de mucha relevancia para aquellas organizaciones que buscan la mayor eficacia y efectividad en sus trabajadores al momento de desempeñar sus funciones

2.2.2. Definiciones

- *Salario*: “Se denomina salario ya que se anhela obtener un beneficio a cambio de un servicio brindado y, también, con correspondencia, imparcialidad y frecuencia” (Gay Puyal, 2006, pág. 34)
- *Emocional*: “Se califica de emocional porque, con autonomía del satisfactor de qué se trate como atención a necesidades personales, elementos satisfactorios en el contexto del ambiente laboral, se busca incrementar la satisfacción a algunos de las motivaciones intrínsecas” (Gay Puyal, 2009).
- *Salario Cualitativo*: engloba a todos aquellos beneficios que puede ofrecer una organización a sus trabajadores que crea un valor agregado y le hace ver diferente frente a sus competidores.

La mezcla de estos tres conceptos nos da como resultado que el salario emocional ““Todas aquellas razones no monetarias por las que la gente trabaja contenta, lo cual es un elemento clave para que las personas se sientan a gusto, comprometidas y bien alineadas en sus respectivos trabajos” (Temple, 2007). Por otro lado, el salario emocional implica brindar “la ocasión para que los trabajadores de toda la pirámide organizacional se sientan en inspiradas, escuchadas, tomados en cuenta y tengan un valor como parte de un grupo” (Temple, 2007).

2.2.3. Componentes del salario emocional

En lo que concierne al salario emocional está compuesto por un grupo de factores que se denominan satisfactores, estos hacen alusión a la forma de ser, estar, hacer y tener, dichos formas son de contexto individual o grupal, estos factores encaminan a observar las necesidades de los colaboradores.

Esto conlleva a dar a los trabajadores beneficios que no signifiquen dinero, algo no monetario que les permita estar cómodamente dentro de la organización, logrando desarrollar un afecto y un vínculo por la institución el cual le distinga de las demás organizaciones y mantenga a los empleados firmes y no quieran irse de ella, éstos beneficios pueden ser proporcionar materiales o brindar valores determinados.

En nuestra sociedad existen algunas empresas que luchan de una manera verdadera para poder brindar ciertas políticas sociales no económicas, no hace alusión a retribuciones en dinero ni a los beneficios ni servicios de valor agregado que recibe el trabajador a los cuales ellos están acostumbrados y desean seguir manteniendo para el futuro.

Lo que valoran los empleados

La diferencia entre las formas estar, ser, tener y hacer, dan como resultado una variedad de categorías de empleados dentro de la

organización, ya que una mujer no tiene las mismas necesidades que un hombre, ni un estudiante tiene las mismas necesidades que un ejecutivo con mucha experiencia, tampoco las de un hombre recién casado con un adulto mayor con nietos, por este motivo el área de recursos humanos debe tener un panorama muy claro de las necesidades de cada trabajador antes de fijar los contratos, para que este vínculo legal vaya de acuerdo con sus necesidades de cada grupo de trabajadores, tomando en cuenta cuales son las características que más valoran los trabajadores dentro de la organización.

Acorde con la investigación llevado a cabo, hay cuatro dimensiones principales:

- *Condiciones suficientes para trabajar a gusto:* Esta dimensión consiste en cuidar el bienestar del colaborador ya que busca proporcionar limpieza, orden, seguridad, equipos de trabajo en óptimo estado de funcionamiento para que pueda desarrollar sus actividades, ya que esto incurre directamente en el bienestar y la efectividad del trabajador.
- *Condiciones ambientales del espacio de trabajo:* Esta dimensión se enfoca en que debe la organización debe proporcionar una infraestructura adecuada un espacio de trabajo amplio, ordenada y limpio para que el colaborador pueda desplazarse cómodamente al momento de desarrollar sus labores.
- *Compañerismo en las relaciones laborales:* Esta dimensión busca crear un ambiente lleno de confianza, amigable, armónico, solidario, respetuoso lleno de compañerismo, busca establecer un buen clima laboral.
- *Conciliación de trabajo y familia:* Esta dimensión busca proporcionar beneficios sociales para que el colaborador sienta satisfacción y pueda sentir la realización como persona al ser capaz de suplir ciertas necesidades personales y al mismo tiempo se busca fidelizar al personal.

Diferentes estudios coinciden en que las organizaciones deben centrar sus esfuerzos en 5 aspectos:

- *Factores de desarrollo profesional y relacional.* Si son satisfactorios se mide en base a resultados obtenidos como el desarrollo profesional y el buen clima dentro del área de labores.
- *Factores de compensación psicológica.* Engloba todo factor que haga referencia a sentirse útil, tener sentido de ser independiente, y ser reconocido como persona, así también sentirse identificado con la empresa donde labora.
- Hace referencia a cosas puntuales como sentirse tranquilos y realizados en la vida
- *Factores de retribución variable y fija.* Ayuda a incrementar la satisfacción y a establecer relaciones más largas entre colaborador y organización, dentro de estas retribuciones se encuentra hacer partícipe a los colaboradores en acciones, bonificaciones por cumplimiento de objetivos entre otros beneficios
- *Factores de valor añadido:* Es compuesto por beneficios extras que el colaborador percibe de parte de la organización, por ejemplo, ubicarle geográficamente más cerca de su familia, ayudar a perseguir sus metas y sueños, contribuir al mejoramiento de calidad de vida y al desempeño laboral.

Las diferentes investigaciones halladas de consultoras en la administración de los recursos humanos a nivel mundial, tienen coincidencia en que el factor psicosocial es el mayor satisfactor para un trabajador, en lo que se refiere a factores económicos se pueden ver niveles bajos, esto muestra que los colaboradores en la actividad buscan fortalecerse en lo personal y en el ámbito profesional y también buscan mejorar la calidad de vida tanto para su familia como para su persona

En el aspecto de fortalecimiento profesional en primer lugar se encuentra la capacitación el cual les da una ventaja competitiva frente a sus competidores.

Enfocándonos en otro factor es muy importante para los trabajadores contar con un horario de trabajo que sea flexible la hora de ingreso y la hora de salida, que exista la opción de teletrabajo algunos días o que puedan vestir de manera menos formal.

Como último factor importante para los trabajadores es que exista un ambiente laboral lleno de compañerismo, complicidad, cooperativo entre compañeros

2.2.4. Beneficios del salario emocional

existe muchos beneficios que ayudan a los colaboradores a ser más productivos y competitivos dentro de la organización estos principalmente hacen referencia a la motivación y son:

Reconocimiento personal y laboral: Esto implica mostrar cariño y consideración con los colaboradores siendo recíprocos con aquellos que realizan un excelente desempeño de actividades, buscando evitar que el colaborador se sienta poco valorado y de esta manera decida terminar su vínculo con la organización

Incentivar a las personas: Se debe permitir y promover que los trabajadores muestren y desarrollen su talento, buscando evitar que solo cumplan las indicaciones realizadas.

Cultura y valoración del Compromiso Mutuo: Buscar siempre hacer cumplir con coherencia los valores y principios que establece la organización.

Planificación del trabajo: Llevar a cabo las actividades programadas en la fecha y hora establecida para que sea desarrollada con tiempo, buscando una buena estabilidad y una buena organización.

El resultado que brindan estos beneficios a los trabajadores se puede ver en la manifestación que otorga Microsoft.

El colaborador que se siente apreciado tiene una actitud positiva, posee un nivel alto de confianza en sí mismo y es más hábil al momento de contribuir y colaborar. Los colaboradores que muestran un mayor nivel de autoestima, son principalmente los más sobresalientes. La organización que cumpla con los trabajadores se dará inicio a una creación de un entorno rebotante de vida, que sea agradable, lleno de motivación y energía logrando así resaltar en el mercado siendo uno de los primeros como organización. Si logramos adoptar el reconocimiento como un pilar principal para nuestra cultura dentro de la organización tendremos la seguridad de tener un buen clima laboral (Abad, 2008).

2.2.5. Satisfactores

Los satisfactores son elementos que buscan lograr satisfacer la necesidad de las personas, dichas carencias son básicas en el día a día del ser humano, por ende, son pocas, pero se manifiestan de manera general para todos los seres humanos ya que se muestran en todas las culturas y en toda la historia del ser humano (Chile U. D., 2005) podemos decir que al pasar el tiempo cambia en las culturas los satisfactores que son los que satisfacen las necesidades como tal.

Es por ello que los sistemas políticos, sociales y económicos, acogen una variedad de estilos-apariencias que diferencia a las culturas al elegir sus satisfactores, por ejemplo, su alimentación, vestimenta, abrigo, no tienen que ser tomadas en cuenta como necesidades, sino como la satisfacción de sus carencias principales para sobrevivir. De igual forma su educación, la estimulación temprana el hábito de meditar son satisfactores de las necesidades de comprensión (Chile U. D., 2005)

Se conocen nueve necesidades primordiales:

- Subsistir

- Protección
- Cariño
- Inteligencia
- Cooperación
- Diversión
- Creación
- Identidad
- Libertad

Para Abad (2008), especialista en consultoría en marketing afirma que, para el colaborador el sueldo ya no es considerado tan importante, mientras que lo se considera salario emocional es uno de los puntos más importantes para que un trabajador se sienta satisfecho. La competencia puede mejorar un sueldo, pero lo que realmente valora un colaborador es el lado emocional es el punto que hace la diferencia de la competencia, logrando la lealtad de los colaboradores. Uno de los retos más grande de las organizaciones es avivar el compromiso de sus colaboradores y ver que les motiva en realidad.

2.2.6. Factores del salario emocional

Haciendo referencia a los factores salario emocional Bonilla (2014), establece posiciones claras los cuales son:

- Las oportunidades de desarrollo: está estrechamente ligada a la capacitación, gestión del talento, coaching, mentoring y plan de carrera.
- El balance de vida: Está relacionado a los horarios de trabajo en cuan flexibles son, también abarca los beneficios para la salud, integración familiar y el tiempo de ocio.
- El bienestar psicológico: Está relacionado con la trascendencia dentro de la sociedad, con la autonomía, el ser reconocido, con los desafíos a nivel profesional.

- El entorno laboral: tiene como objetivo lograr un buen clima laboral que sea como un entorno familiar, compañerismo y equipo.
- La cultura laboral: como organización se debe dar cumplimiento a las obligaciones con los trabajadores y la sociedad manteniendo la ética y la relación los líderes.

2.3. Concepto de Efectividad

Drucker (2007), menciona acerca de los factores para que una organización sea efectiva, pero también habla que la efectividad se puede aprender no necesariamente se nace con ella si no se puede aprender a medida que pasan los años, esto sucede porque la eficiencia está conformada por una serie de deberes y habilidades. Para Drucker, son cinco los métodos y costumbre para lograr ser un empresario efectivo, toda aquella persona que es un empresario eficiente sabe distribuir su tiempo, tiene claro sus objetivos y para ello encamina todas sus energías hacia su meta trazada, establece metas bien establecidas con claridad, tanto sus metas personales como las de sus superiores, compañeros y subordinados, el empresario pone su atención en puntos clave, y busca trabajar en ellos con mayor preferencia, pero también es un bueno tomando decisiones de una manera efectiva

En el Portal Empresas (2013), hace referencia que la efectividad es la cuantificación para lograr objetivos, entretanto, debemos entender que está relacionado con la eficiencia cuando se refiere a la capacidad para lograr lo que se desea, es decir que una persona es un buen líder cuando es efectivo, capaz, competente, al momento de llevar a cabo sus acciones desarrollando actos que sean positivos para las metas que tiene establecida la organización. Cuando nos referimos a efectividad, se resalta las habilidades que puede poseer un ser humano, un animal, una maquina al momento de obtener un resultado ya sea bueno o malo. Se usa la definición de efectivo o efectividad para definir a ciertos individuos que logran alcanzar resultados positivos y apropiados para la organización, denostando así que están hechos para cumplir metas y objetivos.

Entonces podemos decir que una acción efectiva busca el logro de la meta principal, esto se da en los diferentes ámbitos de trabajo, entonces una acción efectiva es lo que una persona ejecuta con el propósito de obtener buenos resultados para la organización.

Para Covey (2015), la efectividad es la proporción entre la efectividad y la eficiencia, entre producción y la capacidad de producción.

La efectividad propia y empresarial genere nuevos paradigmas los cuales nos llevan a siete prácticas que cada individuo debe ejecutar

- Ser activo
- Tener un objetivo en mente
- Ser nuestro propio líder
- Planificar nuestras actividades.
- Pensar en ganar siempre
- Comunicarse de una forma efectiva.
- Ser independiente.

Según Serralde (2010), La efectividad es aquellas acciones que te lleva a conseguir los resultados que uno espera, por lo tanto, las organizaciones se diferencian entre si al momento de mostrar su capacidad para alcanzar sus objetivos, hay organizaciones con un nivel alto de efectividad, y otras con un nivel bajo de efectividad. Una organización efectiva es aquella que consigue sus resultados esperados, y una organización poca efectiva es aquella que no logra sus resultados propuestos.

2.4. Concepto de eficacia

Es alcanzar los resultados previstos, es efectivo si se hacen a cabalidad las actividades estipuladas, con el mínimo de observaciones, muy independiente de los recursos usados para terminarlos (Chiavenato, 2011).

“Medida normativa del logro de resultados y la habilidad de satisfacer necesidades de la sociedad mediante los productos (bienes o servicios) que proporcionan”. (Chiavenato, 20011 p.22)

2.5. Concepto de Eficiencia

Hace referencia a conseguir los objetivos con el uso mínimo de los recursos, optimizando los recursos.

Covey (2015), divide la eficiencia en tres elementos importantes:

- conocimiento: tener conocimiento de que hacer y por qué.
- Capacidad: Tener la capacidad de saber cómo actuar, saber escuchar la necesidad de la otra persona.
- Deseo: aspirar a desarrollarse, tener la destreza y el conocimiento de cómo hacerlo.

“Es el vínculo entre entradas y salidas, relación entre costos y beneficios, de esta manera se refiere hacer las cosas de la mejor forma (método), a fin de que los recursos (personas, maquinas, materia prima) se apliquen de la forma más racional posible”. (Chiavenato, 2011 p.22).

2.6. Marco conceptual

2.6.1. Salario emocional

“Todas aquellas razones no monetarias por las que la gente trabaja contenta, lo cual es un elemento clave para que las personas se sientan a gusto, comprometidas y bien alineadas en sus respectivos trabajos” (Temple, 2007).

2.6.2. Eficacia

“Capacidad de lograr el efecto que se desea o se espera” (RAE, 2001)

“Capacidad de una organización para lograr los objetivos, incluyendo la eficiencia y factores del entorno” (Fernández, Ríos & Sánchez 1997)

2.6.3. Eficiencia

“Cumplimiento de los objetivos, dando un uso adecuado, racional u optimo a los recursos” (Gutiérrez, 2005)

“Capacidad de disponer de alguien o de algo para conseguir un efecto determinado” (RAE, 2001)

2.6.4. Efectividad

“Es el vínculo entre entradas y salidas, relación entre costos y beneficios, de esta manera se refiere hacer las cosas de la mejor forma (método), a fin de que los recursos (personas, maquinas, materia prima) se apliquen de la forma más racional posible”. Chiavenato, (2011, p.22).

2.6.5. Baremación de instrumento

Para establecer el nivel de salario emocional y el grado de efectividad se utilizó la baremación herramienta estadística que permite construir un baremo; esto es, una escala de puntuaciones obtenidas con un instrumento de medida que permite su interpretación, mediante la atribución a cada una de ellas de un determinado valor. Se puede medir mediante

Escala nominal: los valores atribuidos a cada puntuación no tienen significado numérico. La asignación numérica es totalmente arbitraria. Ej. Hombre: 1 mujer: 0

Escala ordinal: los valores se miden por su rango con respecto de los demás. 1º, 2º. 3º

2.7. Hipótesis

Hipótesis de investigación (H1):

- Existe relación directa entre el Salario emocional y la efectividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Martín de Pangoa, año 2022.

Hipótesis Nula (H0):

- No Existe relación directa entre el salario emocional y la efectividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Martín de Pangoa, año 2022.

1.1. Variables

1.1.1. Operacionalización de variables

Tabla 1. Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicador	Ítem	Escala de medición
SALARIO EMOCIONAL	"Todas aquellas razones no monetarias por las que la gente trabaja contenta, lo cual es un elemento clave para que las personas se sientan a gusto, comprometidas y bien alineadas en sus respectivos trabajos" (Temple, 2007).	Se aplicará una encuesta a los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de San Martín de Pangoa.	Condiciones suficientes para trabajar a gusto	Seguridad	1. Considera usted que municipalidad de la Municipalidad Distrital de San Martín de Pangoa cuenta con equipos de primeros auxilios, botiquines.	Totalmente de acuerdo
				Limpieza y orden	2. Considera usted que las instalaciones de su oficina siempre están limpias y ordenadas.	De acuerdo
				Equipos de trabajo	3. Considera usted que los equipos como (computadoras, impresoras, etc.) se encuentran en buen estado.	Regular
			Condiciones ambientales del espacio de trabajo	Infraestructura	4. Considera usted que la municipalidad de la Municipalidad Distrital de San Martín de Pangoa cuenta con oficinas adecuadas para desarrollar su trabajo.	En desacuerdo
				Espacio de trabajo	5. Considera usted que se encuentran bien distribuidas las áreas de trabajos.	Totalmente en desacuerdo
				Compañerismo en las relaciones laborales	6. Considera usted que existe un clima laboral adecuado y saludable.	
			Conciliación de trabajo y familia	Confianza	7. Considera usted que la municipalidad cuenta con un programa de reconocimiento laboral por su contribución a la organización.	
				Beneficios sociales	8. Usted se siente realmente satisfecho y realizado en el puesto de trabajo que desempeña.	
			Oportunidades de desarrollo	Satisfacción	9. Considera usted que la municipalidad brinda programas de capacitación o perfeccionamiento profesional.	
				Realización	10. Considera usted que la municipalidad promueve programas que le permiten desarrollarse profesionalmente y ser más competente.	
				Capacitación	11. Existe un área especial que se encargue de asesoramiento, acompañamiento y guía para alcanzar objetivos dentro de la municipalidad.	
			Gestión del talento			



		Coaching				
EFECTIVIDAD	<p>“Es el vínculo entre entradas y salidas, relación entre costos y beneficios, de esta manera se refiere hacer las cosas de la mejor forma (método), a fin de que los recursos (personas, maquinas, materia prima) se apliquen de la forma más racional posible”. Chiavenato, (2011, p.22).</p>	<p>Se evaluará mediante una encuesta para definir el nivel de eficacia de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Martín de Pangoa.</p> <p>Mediante la encuesta se evaluará los niveles de eficiencia de los trabajadores de Municipalidad Distrital de San Martín de Pangoa.</p>	Eficacia	Logro de objetivos	Totalmente de acuerdo	
				Concluyen tareas previstas	12. Considera usted que están bien definidas las estrategias y actividades para alcanzar los objetivos.	De acuerdo
				Conocimiento	13. Considera usted que la municipalidad cuenta con indicadores que midan el cumplimiento de las tareas previstas.	Regular
					14. Conoce con claridad las tareas a desarrollar en su puesto de trabajo.	En desacuerdo
				Habilidad	15. Utiliza algún método o procedimiento para realizar de manera más efectiva su trabajo	Totalmente en desacuerdo

Fuente: Elaboración propia de los autores.

II. MATERIAL Y MÉTODOS

2.1. Material

2.1.1. Población

La unidad de análisis está conformada por 50 colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Martín de Pangoa.

2.1.2. Marco muestral

Los trabajadores del área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de San Martín de Pangoa.

2.1.3. Unidad de análisis

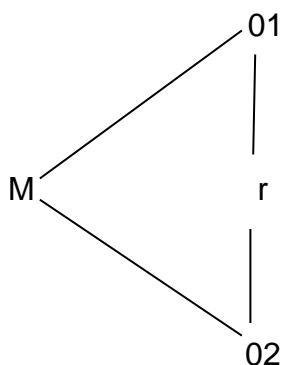
Cada uno de los trabajadores de las distintas áreas administrativas de la Municipalidad Distrital de San Martín de Pangoa.

2.1.4. Muestra

En nuestra muestra se tomó en cuenta a todos los trabajadores del área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de San Martín de Pangoa los cuales están conformados por hombres y mujeres en el año 2022.

2.2. Métodos

2.2.1. Diseño de contrastación



Dónde:

M= Muestra de estudio: Trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Municipalidad Distrital de San Martín de Pangoa 2022

01= Salario emocional

02= Efectividad

r= Relación entre las variables (O1 y O2)

2.2.2. Técnicas e instrumentos de colecta de datos

Técnica:

- Encuesta

Se realizará la técnica de la encuesta (Anexos) porque permite recopilar información de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Martín de Pangoa; de esta manera se conocerá si existe relación entre el salario emocional y la efectividad. Esta encuesta se realizará a los trabajadores de las diferentes áreas de la municipalidad, buscando recopilar una información más globalizada de la realidad de esta organización. Se aplicará dicha encuesta a 50 trabajadores, teniendo como duración cada encuesta un promedio de 3 a 8 minutos por trabajador.

Instrumento:

- Cuestionario

Para el diagnóstico del salario emocional se adaptará un cuestionario de la tesis titulada “El salario emocional y su relación con los niveles de efectividad en la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre Año– 2018” el cual está compuesta por 11 preguntas para la variable salario emocional y 4 preguntas para la variable efectividad. Este instrumento es adecuado para el tipo de estudio que se está realizando, ya que con ello se busca obtener información de manera directa de los trabajadores y dicho instrumento permitirá acceder de manera directa a la información que demanda esta investigación.

2.2.3. Procesamiento de datos

Para la evaluación de los datos para esta investigación se realizará a través de un cuestionario de salario emocional y efectividad, los cuales serán aplicados a los trabajadores, con el permiso de la Municipalidad Distrital de San Martín de Pangoa.

Una vez culminada la aplicación de los cuestionarios se procederá a procesar los datos recolectados de la investigación en el programa Excel en una hoja de cálculo y también se utilizará el software SPSS versión 26, estos resultados obtenidos después de haber procesado los datos de la investigación, servirán para ser discutidos en base a los objetivos planteados en la investigación.

III. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

3.1. Presentación de resultados

PRUEBA DE CONFIABILIDAD: ALFA DE CRONBACH

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	50	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	50	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,714	,707	15

Interpretación:

El resultado obtenido del coeficiente de Alfa de Cronbach (0.714) significa que los instrumentos utilizados en la investigación son muy confiables.

Prueba de normalidad: Kolmogorov – Smirnov

		SALARIOE MOC IONAL	EFFECTIVIDAD
N		50	50
Parámetros normales ^{a,b}	Media	2,6800	2,4400
	Desv. Desviación	,62073	,57711
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,337	,337
	Positivo	,243	,337
	Negativo	-,337	-,274
Estadístico de prueba		,337	,337

Sig. asintótica(bilateral)	,000 ^c	,000 ^c
----------------------------	-------------------	-------------------

- La distribución de prueba es normal.
- Se calcula a partir de datos.

Interpretación:

El resultado obtenido en la prueba estadística de Kolmogorov – Smirnov ($0.000 < 0.05$) significa que los valores obtenidos en las encuestas no siguen una distribución normal. Por lo tanto, como prueba de hipótesis se aplicará la prueba de Spearman.

CONSTRASTACION DE HIPOTESIS N° 01

HIPOTESIS. -

Hipótesis Nula: No Existe relación significativa entre el Nivel de Salario Emocional y Nivel de Efectividad en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Municipalidad Distrital de San Martin de Pangoa Año 2022.

Hipótesis Alternativa: Existe relación significativa entre el Nivel de Salario Emocional y Nivel de Efectividad en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Municipalidad Distrital de San Martin de Pangoa Año 2022.

NIVEL DE SIGNIFICANCIA: $\alpha = 0.05$

ESTADÍSTICA DE PRUEBA: T de student (coeficiente de spearman)

$$T = \frac{\rho}{\sqrt{\frac{(1-\rho^2)}{n-2}}} = \frac{0.998}{\sqrt{\frac{(1-(0.998)^2)}{50-2}}} = 34.7459$$

Grado de libertad $n-2=50-2=48$ $T_{\text{tabla}}=2.010$ con un nivel de significancia del 5%

REGIONES



$$T_t = -2.010$$

$$T_t = 2.010$$

Decisión: Ho se Rechaza, por lo tanto, Existe relación significativa entre el Nivel de Salario Emocional y Nivel de Efectividad en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Municipalidad Distrital de San Martin de Pangoa Año 2022, mediante la prueba estadística T de Student (coeficiente de Spearman) a un nivel de significancia del 5%. Con un $p=0.000$

			Salario Emocional	Efectividad
Rho de Spearman	Salario Emocional	Coeficiente de correlación	1,000	,988**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Efectividad	Coeficiente de correlación	,988**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

CONTRASTACION DE HIPOTESIS N° 02

HIPOTESIS. -

Hipótesis Nula: No Existe relación significativa entre el Nivel de Salario Emocional (Dimensión Condiciones para trabajar a gusto (D1)) y Nivel de Efectividad en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Municipalidad Distrital de San Martin de Pangoa Año 2022.

Hipótesis Alternativa: Existe relación significativa entre el Nivel de Salario Emocional (Dimensión Condiciones para trabajar a gusto (D1)) y Nivel de Efectividad en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Municipalidad Distrital de San Martin de Pangoa Año 2022.

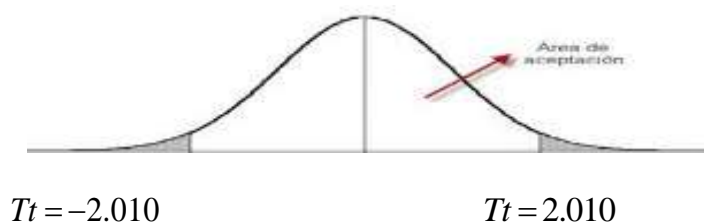
NIVEL DE SIGNIFICANCIA: $\alpha = 0.05$

ESTADÍSTICA DE PRUEBA: T de student (coeficiente de spearman)

$$T = \frac{\rho}{\sqrt{\frac{(1-\rho^2)}{n-2}}} = \frac{0.885}{\sqrt{\frac{(1-(0.885)^2)}{50-2}}} = 13.1692$$

Grado de libertad $n-2=50-2=48$ $T_{\text{tabla}}=2.010$ con un nivel de significancia del 5%

REGIONES



Decisión: H_0 se Rechaza, por lo tanto, Existe relación significativa entre el Nivel de Salario Emocional (Dimensión Condiciones para trabajar a gusto (D1)) y Nivel de Efectividad en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Municipalidad Distrital de San Martín de Pangoa Año 2022., mediante la prueba estadística T de Student (coeficiente de spearman) a un nivel de significancia del 5%. Con un $p=0.000$

			Salario Emocional (D1)	Efectividad
Rho de Spearman	Salario Emocional (D1)	Coeficiente de correlación	1,000	,855**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Efectividad	Coeficiente de correlación	,855**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

CONTRASTACION DE HIPOTESIS N° 03

HIPOTESIS. -

Hipótesis Nula: No Existe relación significativa entre el Nivel de Salario Emocional (Dimensión Condiciones ambientales de espacio de trabajo (D2)) y Nivel de Efectividad en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Municipalidad Distrital de San Martin de Pangoa Año 2022.

Hipótesis Alternativa: Existe relación significativa entre el Nivel de Salario Emocional (Dimensión Condiciones ambientales de espacio de trabajo (D2)) y Nivel de Efectividad en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Municipalidad Distrital de San Martin de Pangoa Año 2022.

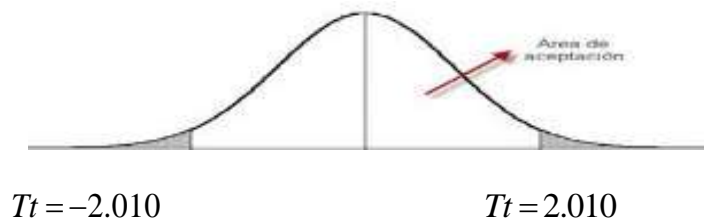
NIVEL DE SIGNIFICANCIA: $\alpha = 0.05$

ESTADÍSTICA DE PRUEBA: T de student (coeficiente de spearman)

$$T = \frac{\rho}{\sqrt{\frac{(1-\rho^2)}{n-2}}} = \frac{0.411}{\sqrt{\frac{(1-(0.411)^2)}{50-2}}} = 3.1235$$

Grado de libertad $n-2=50-2=48$ $T_{\text{tabla}}=2.010$ con un nivel de significancia del 5%

REGIONES



Decisión: H_0 se Rechaza, por lo tanto, Existe relación significativa entre el Nivel de Salario Emocional (Dimensión Condiciones ambientales de espacio de trabajo (D2)) y Nivel de Efectividad en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Municipalidad Distrital de San Martin de Pangoa Año 2022, mediante la prueba estadística T de Student (coeficiente de spearman) a un nivel de significancia del 5%. Con un $p=0.003$

		Salario Emocional (D2)	Efectividad
Rho de Spearman	Salario Emocional (D2)	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,411**
		N	50
	Efectividad	Coeficiente de correlación	,411**
		Sig. (bilateral)	,003
		N	50

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

CONTRASTACION DE HIPOTESIS N° 04

HIPOTESIS. -

Hipótesis Nula: No Existe relación significativa entre el Nivel de Salario Emocional (Dimensión Compañerismo en las relaciones laborales (D3)) y Nivel de Efectividad en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Municipalidad Distrital de San Martín de Pangoa Año 2022.

Hipótesis Alternativa: Existe relación significativa entre el Nivel de Salario Emocional (Dimensión Compañerismo en las relaciones laborales (D3)) y Nivel de Efectividad en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Municipalidad Distrital de San Martín de Pangoa Año 2022.

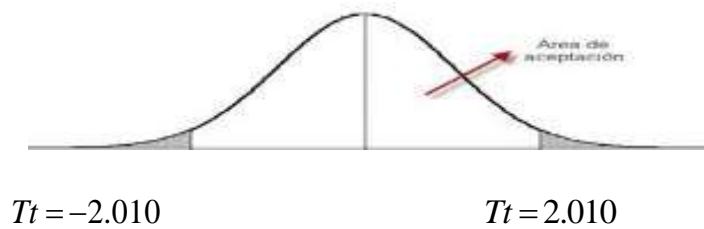
NIVEL DE SIGNIFICANCIA: $\alpha = 0.05$

ESTADÍSTICA DE PRUEBA: T de student (coeficiente de spearman)

$$T = \frac{\rho}{\sqrt{\frac{(1-\rho^2)}{n-2}}} = \frac{0.443}{\sqrt{\frac{(1-(0.443)^2)}{50-2}}} = 3.4234$$

Grado de libertad $n-2=50-2=48$ Ttabla=2.010 con un nivel de significancia del 5%

REGIONES



Decisión: Ho se Rechaza, por lo tanto, Existe relación significativa entre el Nivel de Salario Emocional (Dimensión Compañerismo en las relaciones laborales (D3)) y Nivel de Efectividad en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Municipalidad Distrital de San Martin de Pangoa Año 2022, mediante la prueba estadística T de Student (coeficiente de spearman) a un nivel de significancia del 5%. Con un $p=0.001$

			Salario Emocional (D3)	Efectividad
Rho de Spearman	Salario Emocional (D3)	Coeficiente de correlación	1,000	,443**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	50	50
	Efectividad	Coeficiente de correlación	,443**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	50	50

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

CONTRASTACION DE HIPOTESIS N° 05

HIPOTESIS. -

Hipótesis Nula: No Existe relación significativa entre el Nivel de Salario Emocional (Dimensión Conciliación de trabajo y familia (D4)) y Nivel de Efectividad en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Municipalidad Distrital de San Martin de Pangoa Año 2022.

Hipótesis Alternativa: Existe relación significativa entre el Nivel de Salario Emocional (Dimensión Conciliación de trabajo y familia (D4)) y Nivel de Efectividad en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Municipalidad Distrital de San Martin de Pangoa Año 2022.

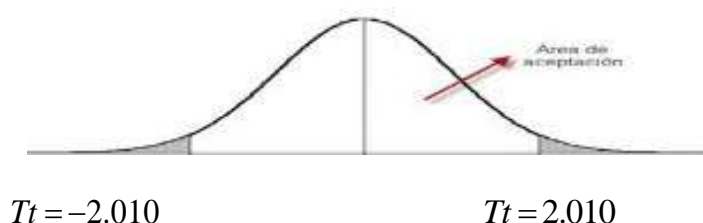
NIVEL DE SIGNIFICANCIA: $\alpha = 0.05$

ESTADÍSTICA DE PRUEBA: T de student (coeficiente de spearman)

$$T = \frac{\rho}{\sqrt{\frac{(1-\rho^2)}{n-2}}} = \frac{0.566}{\sqrt{\frac{(1-(0.566)^2)}{50-2}}} = 4.7566$$

Grado de libertad $n-2=50-2=48$ $T_{\text{tabla}}=2.010$ con un nivel de significancia del 5%

REGIONES



Decisión: H_0 se Rechaza, por lo tanto, Existe relación significativa entre el Nivel de Salario Emocional (Dimensión Conciliación de trabajo y familia (D4)) y Nivel de Efectividad en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Municipalidad Distrital de San Martín de Pangoa Año 2022, mediante la prueba estadística T de Student (coeficiente de spearman) a un nivel de significancia del 5%. Con un $p=0.000$

			Salario Emocional (D4)	Efectividad
Rho de Spearman	Salario Emocional (D4)	Coeficiente de correlación	1,000	,566**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Efectividad	Coeficiente de correlación	,566**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

CONTRASTACION DE HIPOTESIS N° 06

HIPOTESIS. -

Hipótesis Nula: No Existe relación significativa entre el Nivel de Salario Emocional (Dimensión Oportunidades de desarrollo (D5)) y Nivel de Efectividad en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Municipalidad Distrital de San Martin de Pangoa Año 2022.

Hipótesis Alternativa: Existe relación significativa entre el Nivel de Salario Emocional (Dimensión Oportunidades de desarrollo (D5)) y Nivel de Efectividad en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Municipalidad Distrital de San Martin de Pangoa Año 2022.

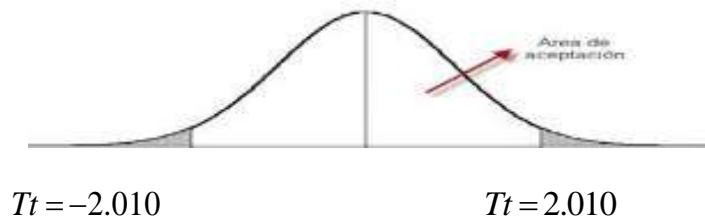
NIVEL DE SIGNIFICANCIA: $\alpha = 0.05$

ESTADÍSTICA DE PRUEBA: T de student (coeficiente de spearman)

$$T = \frac{\rho}{\sqrt{\frac{(1-\rho^2)}{n-2}}} = \frac{0.611}{\sqrt{\frac{(1-(0.611)^2)}{50-2}}} = 5.3474$$

Grado de libertad $n-2=50-2=48$ $T_{\text{tabla}}=2.010$ con un nivel de significancia del 5%

REGIONES



Decisión: H_0 se Rechaza, por lo tanto, Existe relación significativa entre el Nivel de Salario Emocional (Dimensión Oportunidades de desarrollo (D5)) y Nivel de Efectividad en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Municipalidad Distrital de San Martin de Pangoa Año 2022, mediante la prueba estadística T de Student (coeficiente de spearman) a un nivel de significancia del 5%. Con un $p=0.000$

		Salario Emocional (D5)	Efectividad
Rho de Spearman	Salario Emocional (D5)	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,611**
		N	50
	Efectividad	Coeficiente de correlación	,611**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	50

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

CONTRASTACION DE HIPOTESIS N° 07

HIPOTESIS. -

Hipótesis Nula: No Existe relación significativa entre el Nivel de Salario Emocional y Nivel de Efectividad (Dimensión Eficacia (B1)) en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Municipalidad Distrital de San Martin de Pangoa Año 2022.

Hipótesis Alternativa: Existe relación significativa entre el Nivel de Salario Emocional y Nivel de Efectividad (Dimensión Eficacia (B1)) en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Municipalidad Distrital de San Martin de Pangoa Año 2022.

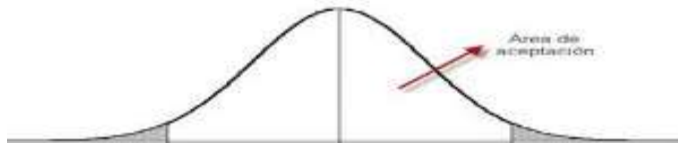
NIVEL DE SIGNIFICANCIA: $\alpha = 0.05$

ESTADÍSTICA DE PRUEBA: T de student (coeficiente de spearman)

$$T = \frac{\rho}{\sqrt{\frac{(1-\rho^2)}{n-2}}} = \frac{0.800}{\sqrt{\frac{(1-(0.800)^2)}{50-2}}} = 9.2376$$

Grado de libertad $n-2=50-2=48$ $T_{\text{tabla}}=2.010$ con un nivel de significancia del 5%

REGIONES



$$T_t = -2.010$$

$$T_t = 2.010$$

Decisión: Ho se Rechaza, por lo tanto, Existe relación significativa entre el Nivel de Salario Emocional y Nivel de Efectividad (Dimensión Eficacia (B1)) en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Municipalidad Distrital de San Martin de Pangoa Año 2022, mediante la prueba estadística T de Student (coeficiente de spearman) a un nivel de significancia del 5%. Con un $p=0.000$

		Salario Emocional		Efectividad (B1)	
Rho de Spearman	Salario Emocional	Coeficiente de correlación	1,000	,800**	
		Sig. (bilateral)	.	,000	
		N	50	50	
Efectividad (B1)		Coeficiente de correlación	,800**	1,000	
		Sig. (bilateral)	,000	.	
		N	50	50	

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

CONTRASTACION DE HIPOTESIS N° 08

HIPOTESIS. -

Hipótesis Nula: No Existe relación significativa entre el Nivel de Salario Emocional y Nivel de Efectividad (Dimensión Eficiencia (B2)) en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Municipalidad Distrital de San Martin de Pangoa Año 2022.

Hipótesis Alternativa: Existe relación significativa entre el Nivel de Salario Emocional y Nivel de Efectividad (Dimensión Eficiencia (B2)) en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Municipalidad Distrital de San Martin de Pangoa Año 2022.

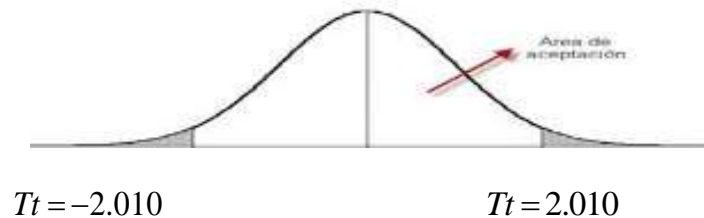
NIVEL DE SIGNIFICANCIA: $\alpha = 0.05$

ESTADÍSTICA DE PRUEBA: T de student (coeficiente de spearman)

$$T = \frac{\rho}{\sqrt{\frac{(1-\rho^2)}{n-2}}} = \frac{0.635}{\sqrt{\frac{(1-(0.635)^2)}{50-2}}} = 5.6949$$

Grado de libertad $n-2=50-2=48$ $T_{\text{tabla}}=2.010$ con un nivel de significancia del 5%

REGIONES



Decisión: H_0 se Rechaza, por lo tanto, Existe relación significativa entre el Nivel de Salario Emocional y Nivel de Efectividad (Dimensión Eficiencia (B2)) en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Municipalidad Distrital de San Martín de Pangoa Año 2022, mediante la prueba estadística T de Student (coeficiente de Spearman) a un nivel de significancia del 5%. Con un $p=0.000$

		Salario Emocional		Efectividad (B2)	
Rho de Spearman	Salario Emocional	Coeficiente de correlación	1,000	,635**	
		Sig. (bilateral)	.	,000	
		N	50	50	
Efectividad (B2)		Coeficiente de correlación	,635**	1,000	
		Sig. (bilateral)	,000	.	
		N	50	50	

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

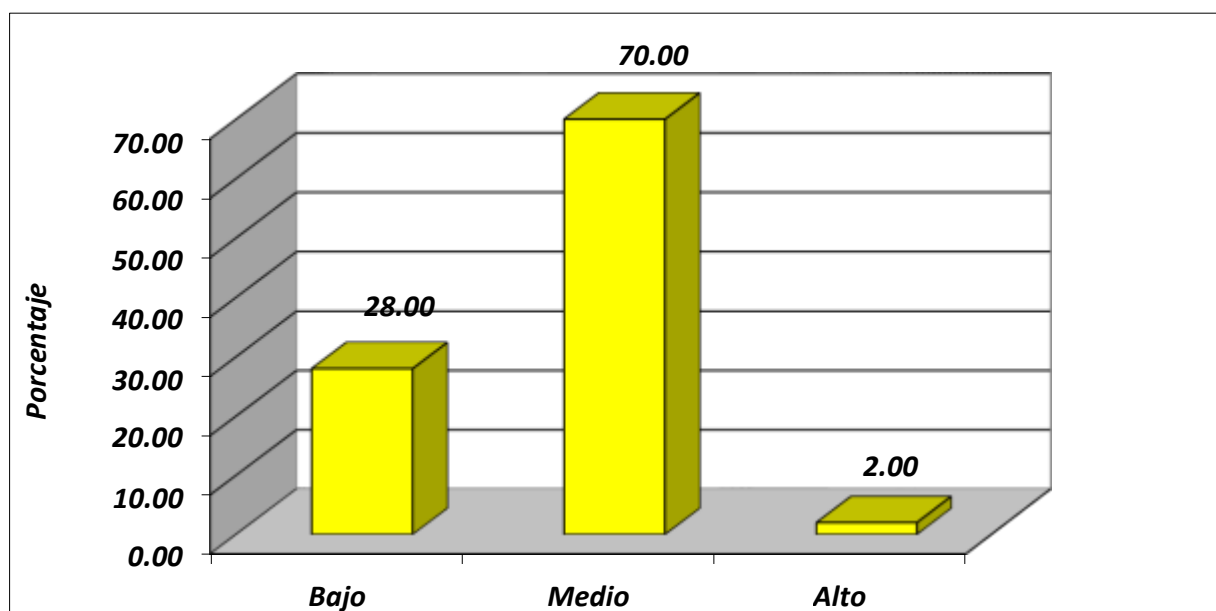
4.1.1 Variable salario emocional

Tabla 2

Distribución de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Municipalidad Distrital de San Martín de Pangoa Año 2022 según Nivel de Salario Emocional (Condiciones para trabajar a gusto)

Nivel de Salario Emocional (Condiciones para trabajar a gusto)			
Niveles	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	3 a 6	14	28.00
Medio	7 a 12	35	70.00
Alto	13 a 15	1	2.00
Total		50	100.00

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Elaboración propia

Figura 1 Porcentaje de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Municipalidad Distrital de San Martín de Pangoa Año 2022 según Nivel de Salario Emocional (Condiciones para trabajar a gusto)

En la Figura 1 se observa que los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Municipalidad Distrital de San Martín de Pangoa Año 2022 según Nivel de Salario Emocional

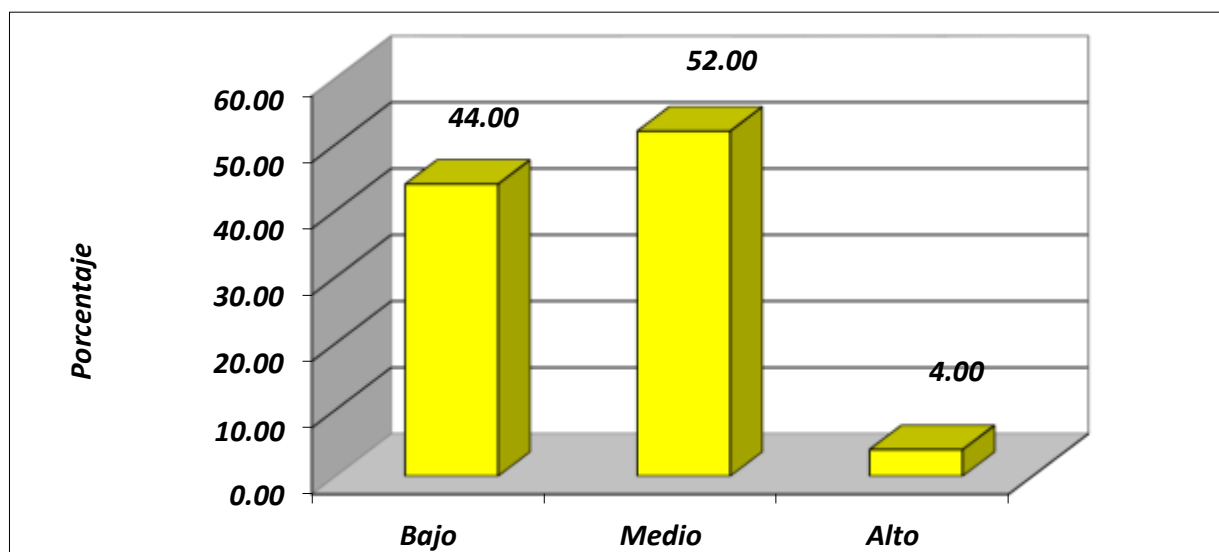
(Condiciones para trabajar a gusto), el 70.00% su nivel es Medio (representa a 35 trabajadores) mientras que el 28.00% su nivel es Bajo (representa a 14 trabajadores) y solo el 2.00% su nivel es alto (representa a 01 trabajador)

Tabla 3

Distribución de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Municipalidad Distrital de San Martín de Pangoa Año 2022 según Nivel de Salario Emocional (Condiciones ambientales de espacio de trabajo)

Nivel de Salario Emocional (Condiciones ambientales de espacio de trabajo)			
Niveles	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2 a 4	22	44.00
Medio	5 a 8	26	52.00
Alto	9 a 10	2	4.00
Total		50	100.00

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Elaboración propia

Figura 2 Porcentaje de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Municipalidad Distrital de San Martín de Pangoa Año 2022 según Nivel de Salario Emocional (Condiciones ambientales de espacio de trabajo)

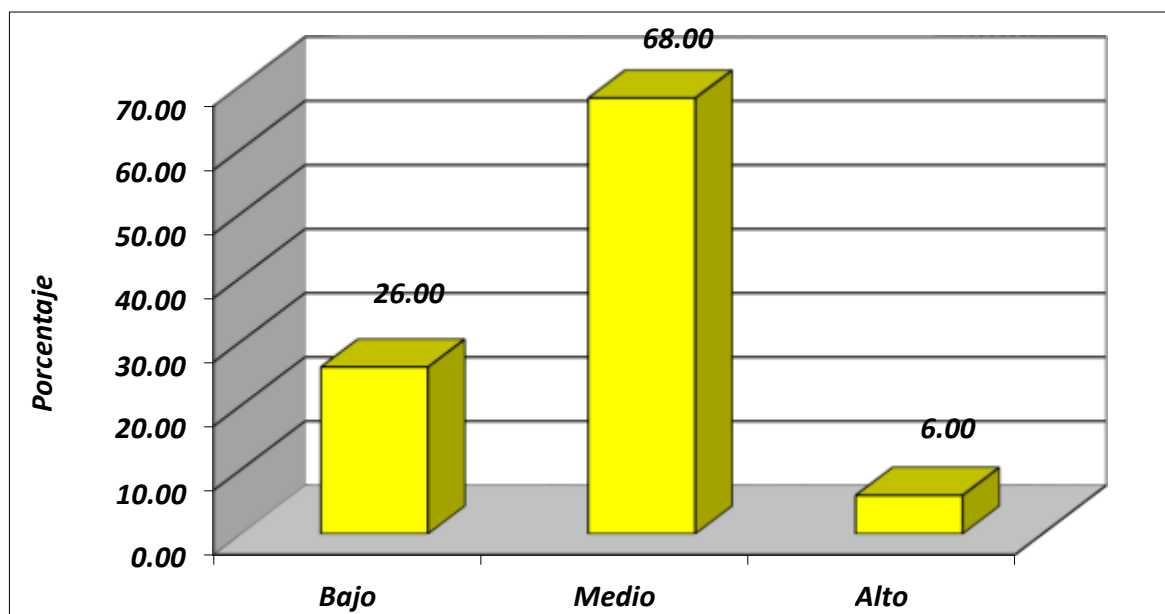
En la Figura 2 se observa que los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Municipalidad Distrital de San Martín de Pangoa Año 2022 según Nivel de Salario Emocional (Condiciones ambientales de espacio de trabajo), el 52.00% su nivel es Medio (representa a 26 trabajadores) mientras que el 44.00% su nivel es Bajo (representa a 22 trabajadores) y solo el 4.00% su nivel es alto (representa a 02 trabajadores)

Tabla 4

Distribución de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Municipalidad Distrital de San Martín de Pangoa Año 2022 según Nivel de Salario Emocional (Compañerismo en las relaciones laborales)

Nivel de Salario Emocional (Compañerismo en las relaciones laborales)			
Niveles	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	13	26.00
Medio	2 a 3	34	68.00
Alto	4 a 5	3	6.00
Total		50	100.00

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Elaboración propia

Figura 3 *Porcentaje de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Municipalidad Distrital de San Martín de Pangoa Año 2022 según Nivel de Salario Emocional (Compañerismo en las relaciones laborales)*

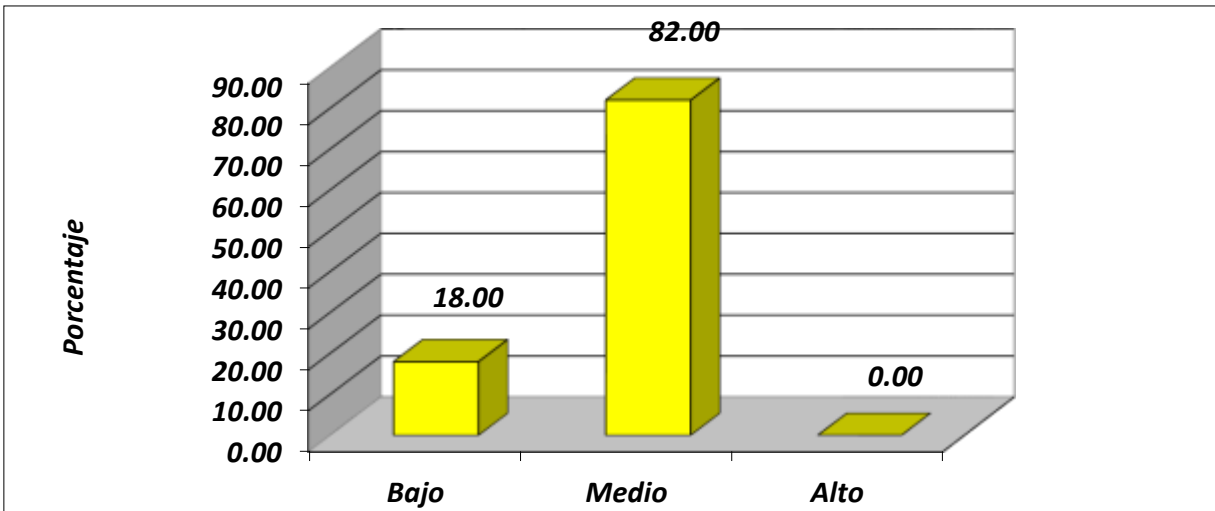
En la Figura 3 se observa que los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Municipalidad Distrital de San Martín de Pangoa Año 2022 según Nivel de Salario Emocional (**Compañerismo en las relaciones laborales**), el 68.00% su nivel es Medio (representa a 34 trabajadores) mientras que el 26.00% su nivel es Bajo (representa a 13 trabajadores) y solo el 6.00% su nivel es alto (representa a 03 trabajadores)

Tabla 5

Distribución de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Municipalidad Distrital de San Martín de Pangoa Año 2022 según Nivel de Salario Emocional (Conciliación de trabajo y familia)

Nivel de Salario Emocional (Conciliación de trabajo y familia)			
Niveles	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2 a 4	9	18.00
Medio	5 a 9	41	82.00
Alto	10	0	0.00
Total		50	100.00

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Elaboración propia

Figura 4 *Porcentaje de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Municipalidad Distrital de San Martín de Pangoa Año 2022 según Nivel de Salario Emocional (Conciliación de trabajo y familia)*

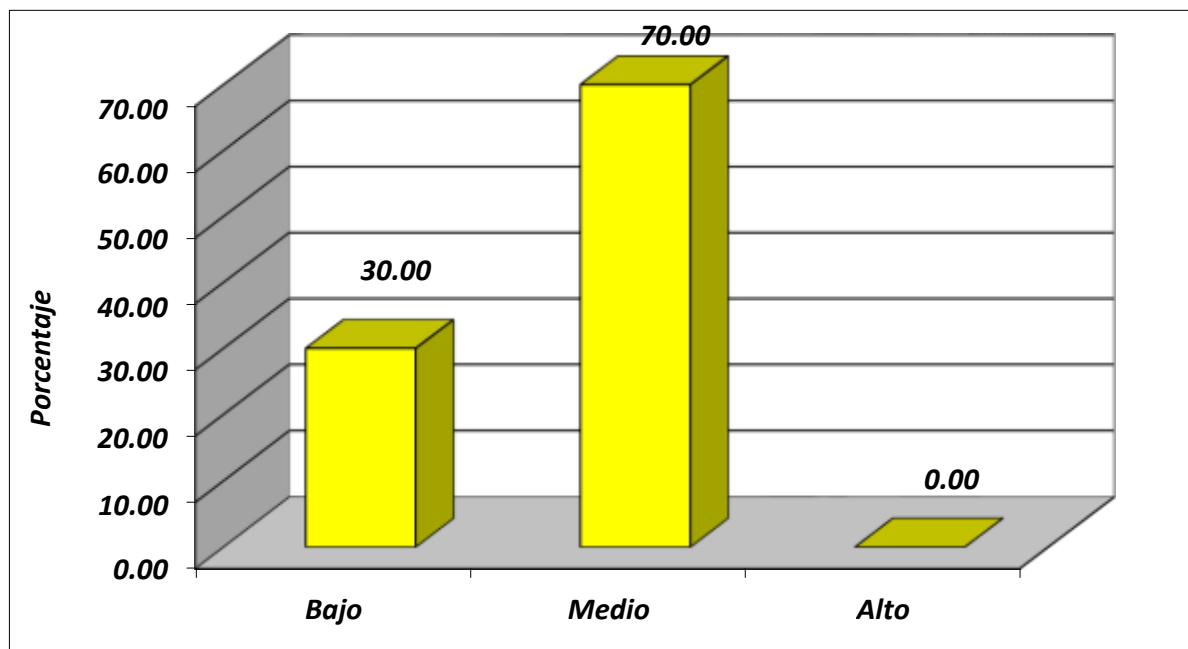
En la Figura 4 se observa que los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Municipalidad Distrital de San Martín de Pangoa Año 2022 según Nivel de Salario Emocional **(Conciliación de trabajo y familia)**, el 82.00% su nivel es Medio (representa a 41 trabajadores) mientras que el 18.00% su nivel es Bajo (representa a 9 trabajadores)

Tabla 6

Distribución de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Municipalidad Distrital de San Martín de Pangoa Año 2022 según Nivel de Salario Emocional (Oportunidades de desarrollo).

Nivel de Salario Emocional (Oportunidades de desarrollo)			
Niveles	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	3 a 7	15	30.00
Medio	8 a 14	35	70.00
Alto	15	0	0.00
Total		50	100.00

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Elaboración propia

Figura 5 *Porcentaje de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Municipalidad Distrital de San Martin de Pangoa Año 2022 según Nivel de Salario Emocional (Oportunidades de desarrollo)*

En la Figura 5 se observa que los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Municipalidad Distrital de San Martin de Pangoa Año 2022 según Nivel de Salario Emocional **(Oportunidades de desarrollo)**, el 70.00% su nivel es Medio (representa a 35 trabajadores) mientras que el 30.00% su nivel es Bajo (representa a 15 trabajadores)

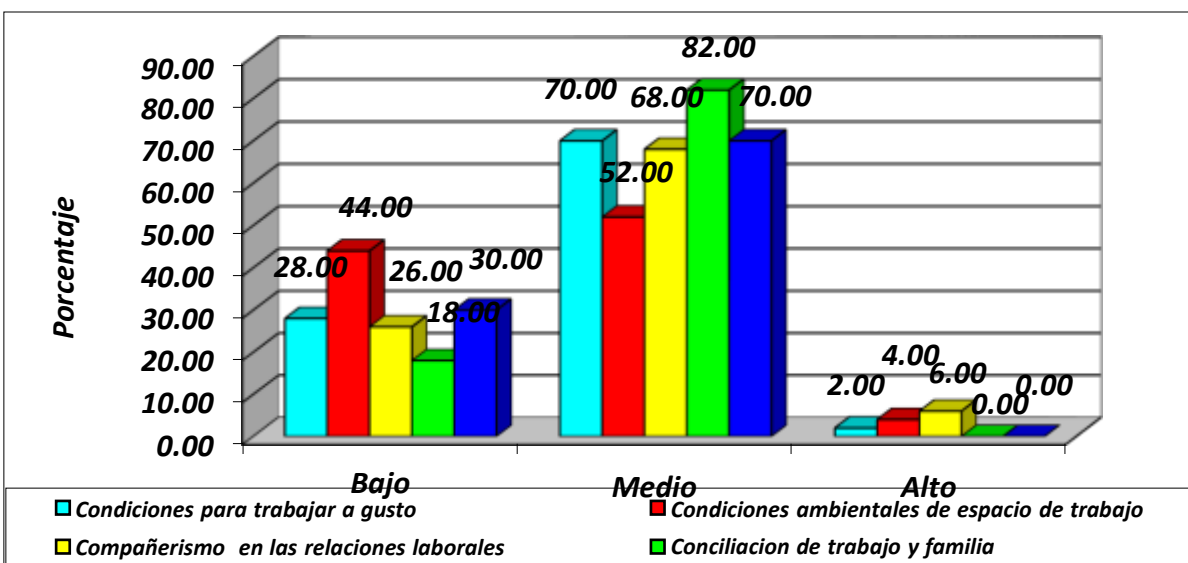
Tabla 7

Distribución de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Martin de Pangoa Año 2022 según Nivel de Salario Emocional (Condiciones para trabajar a gusto (D1), Condiciones ambientales de espacio de trabajo (D2), Compañerismo en las relaciones.

Nivel de Salario Emocional por dimensiones										
	D1		D2		D3		D4		D5	
Niveles	Fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%

Bajo	228	68.67	48	14.46	48	14.46	48	14.46	48	14.46
Medio	25	7.53	185	55.72	225	67.77	185	55.72	225	67.77
Alto	79	23.80	99	29.82	59	17.77	99	29.82	59	17.77
Total	332	100.00	332	100.00	332	100.00	332	100.00	332	100.00

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Elaboración propia

Figura 6 *Porcentaje de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Martín de Pangoa Año 2022 según Nivel de Salario Emocional (Condiciones para trabajar a gusto (D1), Condiciones ambientales de espacio de trabajo (D2), Compañerismo en las relaciones laborales (D3), Conciliación de trabajo y familia (D4), Oportunidades de desarrollo(D5))*

En la Figura 6 se observa que los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Municipalidad Distrital de San Martín de Pangoa Año 2022 según Nivel de Salario Emocional **en la dimensión Condiciones para trabajar a gusto**, el 70.00% su nivel es Medio (representa a 35 trabajadores) mientras que el 28.00% su nivel es Bajo (representa a 14 trabajadores); en la Dimensión **Condiciones ambientales de espacio de trabajo**, el 52.00% su nivel es Medio (representa a 26 trabajadores) mientras que el 44.00% su nivel es Bajo (representa a 22 trabajadores), **en la dimensión Compañerismo en las relaciones laborales**, el 68.00% su nivel es Medio (representa a 34 trabajadores) mientras que el 26.00% su nivel es Bajo (representa a 13 trabajadores), en la dimensión **Conciliación de**

trabajo y familia, el 82.00% su nivel es Medio (representa a 41 trabajadores) mientras que el 18.00% su nivel es Bajo (representa a 9 trabajadores), en la dimensión **Oportunidades de desarrollo**, el 70.00% su nivel es Medio (representa a 35 trabajadores) mientras que el 30.00% su nivel es Bajo (representa a 15 trabajadores).

Tabla 8

Distribución de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Municipalidad Distrital de San Martín de Pangoa Año 2022 según Nivel de Efectividad.

Nivel de Efectividad			
Niveles	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Malo	4 a 8	18	36.00
Regular	9 a 15	32	64.00
Bueno	16 a 20	0	0.00
Total		50	100.00

Fuente: Elaboración propia

Figura 7 Porcentaje de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Municipalidad Distrital de San Martín de Pangoa Año 2022 según Nivel de Efectividad.

En la Figura 7 se observa que los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Municipalidad Distrital de San Martín de Pangoa Año 2022 según **Nivel de Efectividad**, el 64.00% su nivel es regular (representa a 32 trabajadores) mientras que el 36.00% su nivel es malo (representa a 18 trabajadores)

Tabla 9

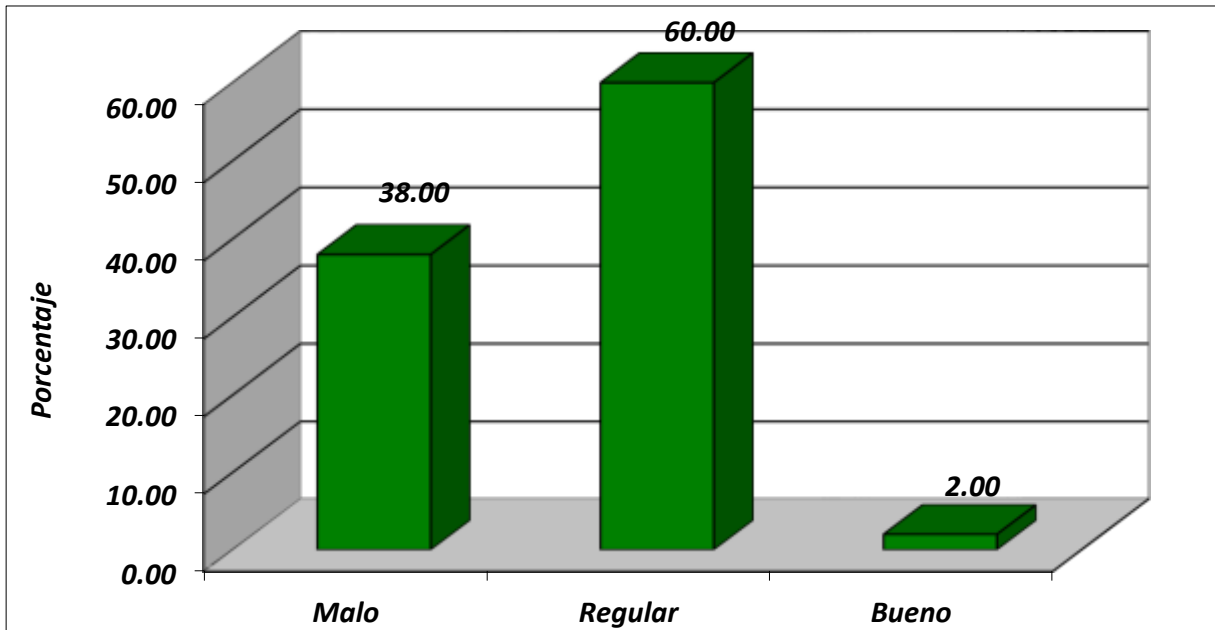
Distribución de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Municipalidad Distrital de San Martín de Pangoa Año 2022 según Nivel de Efectividad (Eficacia).

Nivel de Efectividad (Eficacia)			
Niveles	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Malo	2 a 4	19	38.00
Regular	5 a 8	30	60.00

Bueno	9 a 10	1	2.00
Total		50	100.00

Fuente: Elaboración propia

Figura 8 *Distribución de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Municipalidad Distrital de San Martín de Pangoa Año 2022 según Nivel de Efectividad (Eficacia).*



Fuente: Elaboración propia

En la Figura 8 se observa que los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Municipalidad Distrital de San Martín de Pangoa Año 2022 según **Nivel de Efectividad (Eficacia)**, el 60.00% su nivel es regular (representa a 30 trabajadores) mientras que el 39.00% su nivel es malo (representa a 19 trabajadores) y solo el 2.00% su nivel es bueno (representa a 01 trabajador).

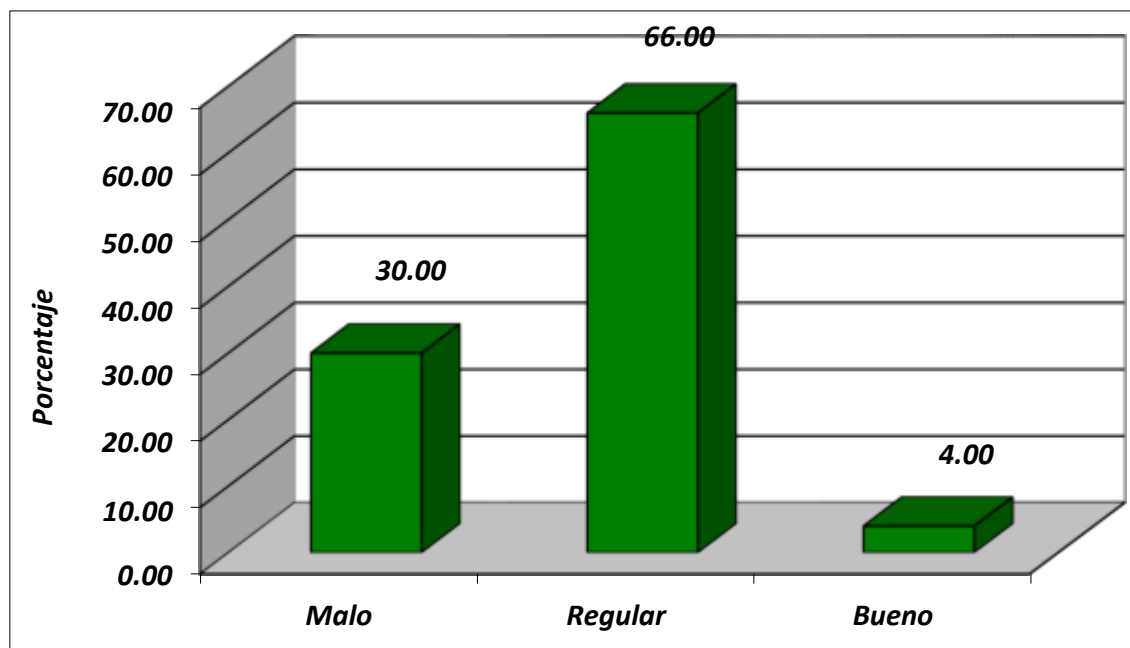
Tabla 10

Distribución de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Municipalidad Distrital de San Martín de Pangoa Año 2022 según Nivel de Efectividad (Eficiencia).

Nivel de Efectividad (Eficiencia)			
Niveles	Escala	Frecuencia	Porcentaje

Malo	2 a 3	15	30.00
Regular	4 a 6	33	66.00
Bueno	7 a 10	2	4.00
Total		50	100.00

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Elaboración propia

Figura 9 *Porcentaje de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Municipalidad Distrital de San Martín de Pangoa Año 2022 según Nivel de Efectividad (Eficiencia).*

En la Figura 9 se observa que los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Municipalidad Distrital de San Martín de Pangoa Año 2022 según **Nivel de Efectividad (Eficiencia)**, el 66.00% su nivel es regular (representa a 33 trabajadores) mientras que el 30.00% su nivel es malo (representa a 15 trabajadores) y solo el 4.00% su nivel es bueno (representa a 02 trabajadores).

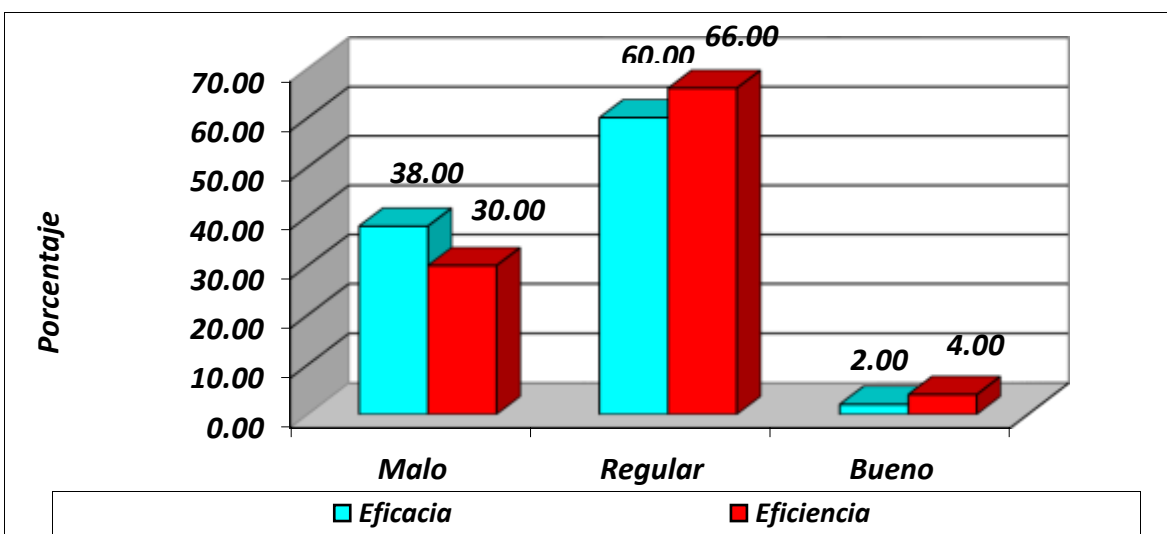
Tabla 11

Distribución de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Municipalidad Distrital de San Martín de Pangoa Año 2022 según Nivel de Efectividad (Eficacia, Eficiencia).

Nivel de Efectividad por dimensiones

Niveles	Eficacia		Eficiencia	
	Escala	Frecuencia	Porcentaje	Niveles
Malo	19	38.00	15	30.00
Regular	30	60.00	33	66.00
Bueno	1	2.00	2	4.00
Total	50	100.00	50	100.00

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Elaboración propia

Figura 10 *Porcentaje de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Municipalidad Distrital de San Martín de Pangoa Año 2022 según Nivel de Efectividad (Eficacia, Eficiencia).*

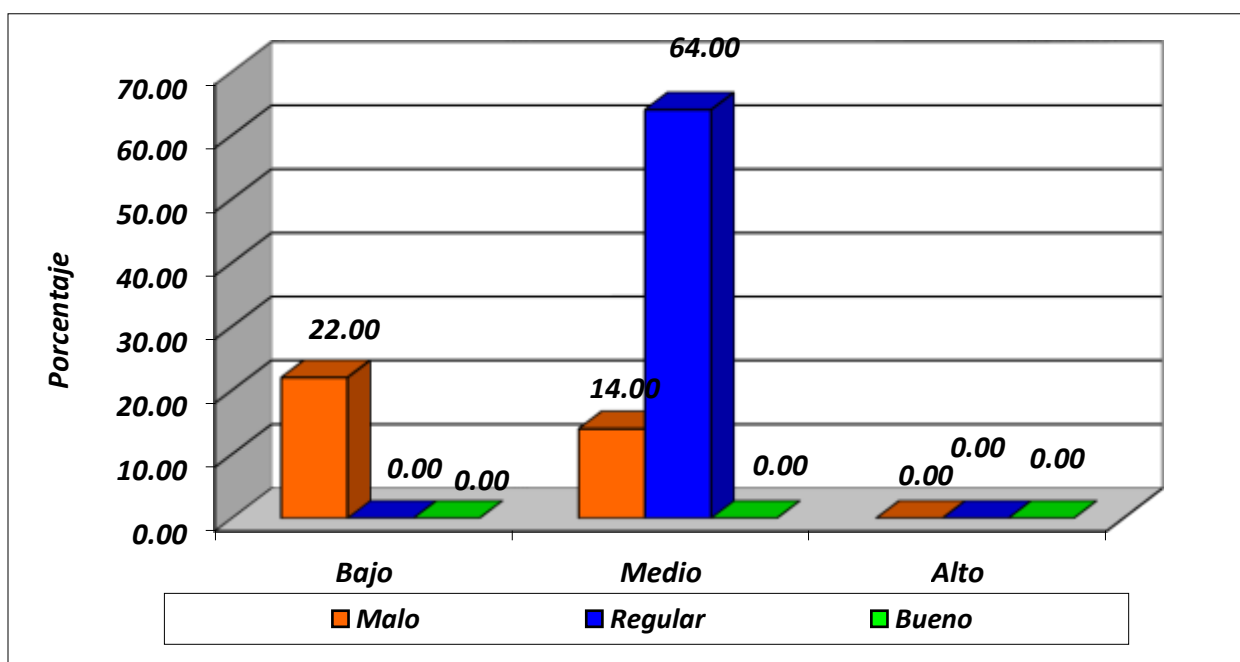
En la Figura 10 se observa que los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Municipalidad Distrital de San Martín de Pangoa Año 2022 según **Nivel de Efectividad en la dimensión Eficacia**, el 60.00% su nivel es regular (representa a 30 trabajadores) mientras que el 39.00% su nivel es malo (representa a 19 trabajadores), en la dimensión **Eficiencia**, el 66.00% su nivel es regular (representa a 33 trabajadores) mientras que el 30.00% su nivel es malo (representa a 15 trabajadores).

Tabla 12

Distribución de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Municipalidad Distrital de San Martín de Pangoa Año 2022 según Nivel de Salario Emocional y Nivel de Efectividad.

Nivel de Salario Emocional y Nivel de Efectividad								
Niveles	Malo		Regular		Bueno		Total	
	Fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%
Bajo	11	22.00	0	0.00	0	0.00	11	22.00
Medio	7	14.00	32	64.00	0	0.00	39	78.00
Alto	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Total	18	36.00	32	64.00	0	0.00	50	100.00

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Elaboración propia

Figura 11 Porcentaje de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Municipalidad Distrital de San Martín de Pangoa Año 2022 según Nivel de Salario Emocional y Nivel de Efectividad.

En la Figura 11 se observa que los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Municipalidad Distrital de San Martín de Pangoa Año 2022 según Nivel de Salario Emocional y Nivel de Efectividad, el 64.00% su nivel de Salario Emocional es Medio y su Nivel de Efectividad es regular, el 22.00% su nivel de Salario Emocional es bajo y su Nivel de Efectividad es malo y el 14.00% su nivel de Salario Emocional es Medio y su Nivel de Efectividad es malo.

3.2. Discusión de resultados

Con relación al objetivo general: Determinar la relación que existe entre el Salario emocional y la efectividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Municipalidad Distrital de San Martín de Pangoa 2022.

Mediante la prueba estadística de Spearman cuyo resultado fue 0.000 para rho de Spearman, con un nivel de significancia de 0.05 donde se acepta la hipótesis estadística, en la cual afirma que, si existe una relación significativa entre el salario emocional y la efectividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Martín de Pangoa en el año 2022, el cual permite afirmar que el salario emocional y la efectividad están relacionados directamente. Resultados que coinciden con lo que menciona Rodríguez (2018), el cual llegaron a la conclusión de que la correlación entre el salario emocional y la efectividad ($r=0.292$) es significativa (Sig. <0.05). No obstante, se debe señalar que dicho salario si contribuye significativamente ($r=0.306$, Sig. <0.05), a una mayor eficiencia en el trabajo. Además, todas aquellas razones no monetarias por las que la gente trabaja contenta, lo cual es un elemento clave para que las personas se sientan a gusto, comprometidas y bien alineadas en sus respectivos trabajos (Temple, 2007).

Así mismo Chiavenato (2011, p.22) menciona que la efectividad es el vínculo entre entradas y salidas, relación entre costos y beneficios, de esta manera se refiere hacer las cosas de la mejor forma (método), a fin de que los recursos (personas, maquinas, materia prima) se apliquen de la forma más racional posible.

Con relación al primer objetivo específico: **Identificar el nivel del salario emocional y la efectividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Martín de Pangoa, 2022.** En los resultados obtenidos en la investigación, se puede observar que los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Municipalidad Distrital de San Martín de Pangoa Año 2022. En la figura 11 se puede observar el Nivel de Salario Emocional y Nivel de Efectividad, el 64% su nivel de Salario Emocional es Medio y su Nivel de Efectividad es regular, el 22% su nivel de Salario Emocional es bajo y su Nivel de Efectividad es malo y el 14%

su nivel de Salario Emocional es Medio y su Nivel de Efectividad es malo. Resultados que coinciden con los encontrados por Rodríguez (2018), durante esta investigación se llegó a la conclusión de que la correlación entre el salario emocional y la efectividad ($r=0.292$) es significativa (Sig. <0.05), cabe señalar que dicho salario si contribuye significativamente ($r=0.306$, Sig. <0.05), a una mayor eficiencia en el trabajo.

Además (Abad, 2008) menciona que el colaborador que se siente apreciado tiene una actitud positiva, posee un nivel alto de confianza en sí mismo y es más hábil al momento de contribuir y colaborar. Los colaboradores que muestran un mayor nivel de autoestima, son principalmente los más sobresalientes. La organización que cumpla con los trabajadores se dará inicio a una creación de un entorno rebotante de vida, que sea agradable, lleno de motivación y energía logrando así resaltar en el mercado siendo uno de los primeros como organización. Si logramos adoptar el reconocimiento como un pilar principal para nuestra cultura dentro de la organización tendremos la seguridad de tener un buen clima laboral.

Así mismo el Portal Empresas (2013), hace referencia que la efectividad es la cuantificación para lograr objetivos, entretanto, debemos entender que está relacionado con la eficiencia cuando se refiere a la capacidad para lograr lo que se desea, es decir que una persona es un buen líder cuando es efectivo, capaz, competente, al momento de llevar a cabo sus acciones desarrollando actos que sean positivos para las metas que tiene establecida la organización. Cuando nos referimos a efectividad, se resalta las habilidades que puede poseer un ser humano, un animal, una maquina al momento de obtener un resultado ya sea bueno o malo. Se usa la definición de efectivo o efectividad para definir a ciertos individuos que logran alcanzar resultados positivos y apropiados para la organización, denostando así que están hechos para cumplir metas y objetivos.

Con relación al segundo objetivo específico: Evaluar la relación de las oportunidades de desarrollo y la eficiencia de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Martín de Pangoa, 2022. En la Figura 5 se observa que los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Municipalidad

Distrital de San Martín de Pangoa Año 2022 según Nivel de Salario Emocional (**Oportunidades de desarrollo**), el 70% su nivel es Medio (representa a 35 trabajadores) mientras que el 30% su nivel es Bajo (representa a 15 trabajadores) resultados que coinciden con los encontrados por Hernández y Osorio (2016) donde concluyeron que las organizaciones invierten un 15% del total de sus ingresos para desarrollar el salario emocional en sus trabajadores. Para ello Bonilla (2014) hace referencia a la oportunidad de desarrollo está estrechamente ligada a la capacitación, gestión del talento, coaching, mentoring y plan de carrera, para Covey (2015), divide la eficiencia en tres elementos importantes, el conocimiento, la capacidad y el deseo

Con relación a nuestro tercer objetivo específico: Identificar el nivel de compañerismo en las relaciones laborales de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Martín de Pangoa, 2022. Según los resultados obtenidos en nuestra investigación, En la Figura 3 se observa que los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Municipalidad Distrital de San Martín de Pangoa Año 2022 según Nivel de Salario Emocional (**Compañerismo en las relaciones laborales**), el 68% su nivel es Medio (representa a 34 trabajadores) mientras que el 26% su nivel es Bajo (representa a 13 trabajadores) y solo el 6% su nivel es alto (representa a 03 trabajadores) estos resultados coinciden con los encontrados por Espinoza, Ramos y Vílchez (2017), durante su investigación concluyeron que el 98.58% afirma a nuestra hipótesis afirmando que el salario emocional si tiene influencia en el clima laboral de Centrum School. Para Bonilla (2014), El entorno laboral tiene como objetivo lograr un buen clima laboral que sea como un entorno familiar, compañerismo y equipo.

Con relación a nuestro cuarto objetivo específico: Determinar el nivel de conciliación de trabajo y familia de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Martín de Pangoa, 2022. En la Figura 4 se observa que los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Municipalidad Distrital de San Martín de Pangoa Año 2022 según Nivel de Salario Emocional (**Conciliación de trabajo y familia**), el 82% su nivel es Medio (representa a 41 trabajadores) mientras que el 18% su nivel es Bajo (representa a 9 trabajadores) resultados que coinciden con Soler (2017), Al finalizar

su investigación concluye que permitió entender la posición del salario emocional en la UPC Y FUNITEC. En conclusión, se puede sostener que conforme su convenio colectivo si existe disposición de ayudar a la estabilidad de la vida personal y profesional de sus colaboradores.

Haciendo referencia a la conciliación de trabajo y familia: podemos decir que esta dimensión busca proporcionar beneficios sociales para que el colaborador sienta satisfacción y pueda sentir la realización como persona al ser capaz de suplir ciertas necesidades personales y al mismo tiempo se busca fidelizar al personal. Para Abad (2008), especialista en consultoría en marketing afirma que, para el colaborador el sueldo ya no es considerado tan importante, mientras que lo se considera salario emocional es uno de los puntos más importantes para que un trabajador se sienta satisfecho. La competencia puede mejorar un sueldo, pero lo que realmente valora un colaborador es el lado emocional es el punto que hace la diferencia de la competencia, logrando la lealtad de los colaboradores. Uno de los retos más grande de las organizaciones es avivar el compromiso de sus colaboradores y ver que les motiva en realidad.

Con relación a nuestro cuarto objetivo específico: Determinar la relación que existe entre las condiciones suficientes para trabajar a gusto y la eficacia de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Martín de Pangoa, 2022. En la Figura 1 se observa que los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Municipalidad Distrital de San Martín de Pangoa Año 2022 según Nivel de Salario Emocional (**Condiciones para trabajar a gusto**), el 70% su nivel es Medio (representa a 35 trabajadores) mientras que el 28.00% su nivel es Bajo (representa a 14 trabajadores) y solo el 2.00% su nivel es alto (representa a 01 trabajador)

Al culminar el estudio se llegó a concluir que existía un vínculo muy significativo entre los elementos de la motivación y el desenvolvimiento de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Román. Esta investigación apoyo para señalar que el salario emocional está ligada directamente al contexto físico donde los trabajadores desarrollan su trabajo. Para (Temple,

2007). Todas aquellas razones no monetarias por las que la gente trabaja contenta, lo cual es un elemento clave para que las personas se sientan a gusto, comprometidas y bien alineadas en sus respectivos trabajos.

CONCLUSIONES

- Existe relación directa y significativa entre el salario emocional y la efectividad en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Martín de Pangoa 2022, por lo tanto, podemos afirmar que el salario emocional y la efectividad están relacionadas. Así lo determina el valor $r=0.292$ mediante la prueba de Spearman.
- El nivel de salario emocional y la efectividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Martín de Pangoa 2022, el nivel de salario emocional es medio con un 64% y el nivel de efectividad es regular.
- Podemos decir que la relación de las oportunidades de desarrollo y la eficiencia de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Martín de Pangoa 2022, es de nivel medio con un 70% (representa a 35 trabajadores) mientras.
- El nivel de compañerismo en las relaciones laborales de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Martín de Pangoa 2022, el 68% su nivel es Medio (representa a 34 trabajadores) del total de encuestados.
- Podemos concluir que el nivel de conciliación de trabajo y familia de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Martín de Pangoa 2022, es medio con el 82% (representa a 41 trabajadores).
- Se puede concluir que la relación que existe entre las condiciones suficientes para trabajar a gusto y la eficacia de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Martín de Pangoa 2022, es media con un 70% Medio (representa a 35 trabajadores).

RECOMENDACIONES

- Se recomienda al Gerente Municipal implementar programas de capacitación y reconocimiento de salario emocional hacia los trabajadores para incrementar la efectividad de los mismos.
- Se recomienda mejorar la distribución de las áreas de las oficinas de la municipalidad de huanchaco para mejorar la efectividad de los trabajadores al momento de desarrollar sus labores.
- Mejorar las condiciones para trabajar a gusto como la limpieza, implementos de seguridad, equipos de primeros auxilios ya que esto es primordial para velar por el bienestar de los trabajadores.
- Seguir cultivando el buen compañerismo en las relaciones laborales ya que esto es un aspecto muy importante para que el trabajador aumente su nivel de efectividad a la hora de desarrollar sus actividades laborales ya que produce armonía, confianza y esto ocasiona un efecto positivo un buen clima laboral.
- Se recomienda a la Municipalidad Distrital de San Martín de Pangoa mejorar las oportunidades de desarrollo para los trabajadores ya que si existe un plan de mejora los trabajadores elevarán su efectividad de un nivel medio a un nivel alto.
- Mejorar el plan de salario emocional con el que cuenta la Municipalidad de San Martín de Pangoa para mejorar el nivel de salario y llevarlo de un nivel medio en el cual se encuentra a un nivel alto ya que esto favorecerá de manera contundente en el desempeño de los trabajadores.

REFERENCIAS

- Abad, r. (2008). *Cómo evitar la fuga de los mejores empleados*. Microsoft Corporation.
- Bonilla. (2014). *Factores del salario emocional*.
- Capital, H. (2010).
- Carrillo. (2016). *El Salario Emocional y la Productividad de la empresa Comercializadora P.S*. Universidad Central de Ecuador-Quito, Quito.
- Chavenato. (2011). *Administración de recursos humanos, el capital humano de las organizaciones* (Novena Edición ed.). Mexico.
- chiavenato. (2001). *Administración de los recursos humanos*. mexico : y Editora Atlas, S.A. All rights reserved.
- chiavenato. (20011). *Administración de recursos humanos* (Vols. (ISBN 958-41-0037-8, quinta edición en español)). mexico: a Atlas, S.A. All rights reserved. Obtenido de www.FreeLibros.me
- chiavenato. (2011). *Administración de los recursos*. mexico : Atlas, S.A. All rights reserved.
- Chile, U. d. (2005). *Satisfactores Humanos. Instituto de la Vivienda. Dimensión socio-cultural*.
- Chile, U. D. (2005). *Satisfactores Humanos. Instituto de la Vivienda. Dimensión socio-cultural*.
- Chile, U. D. (2005). *Satisfactores Humanos. Instituto de la Vivienda. Dimensión socio-cultural*.
- Covey. (2015). *Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva*. (Sexta edición ed.).
- Drucker. (2007). *El Ejecutivo Eficaz*. Nueva edición. Barcelona. Recuperado de Barcelona.
- empresas, e. p. (2013). La efectividad. *el portal de las empresas*.

- Empresas, P. (2013). *La efectividad*.
- Espinoza, A., & Tozcano, J. (. (2020). *SALARIO EMOCIONAL: UNA SOLUCIÓN ALTERNATIVA PARA LA MEJORA DEL RENDIMIENTO LABORAL*. mexico.
- Espinoza, R. y. (2017). *Aplicacion del salario emocional y la calidad del clima loboral de los trabajadores en centrum catalica graduate business school, lima*. Titulo de licenciatura en Administracion , Universidad Inca Garcilazo De La Vega, Lima.
- Fernandez, R. &. (1997).
- Gay Puyal, F. (. (Diciembre de 2006). "El Salario Emocional, clave para reducir el estrés". n° 33 pag 34.
- Gay Puyal, F. (2009). *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*.
- Guitierrez. (2005).
- Guitierrez. (2007).
- Larico. (2014). *Factores Motivadores y su Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Roman. Juliaca*.
- Osorio, H. y. (2016). *El salario emocional en la remuneración del talento humano de la generación del milenio en Colombia*. Colombia.
- Osorio, L., & Hernandez, R. (2016). "*El salario emocional en la remuneración del talento humano de la generación del milenio en Colombia*",. colombia.
- RAE. (2001).
- RH, F. (2006).
- Rodriguez. (2018). "*El salario emocional y su relación con los niveles de efectividad en la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre Año– 2018*". TRUJILLO.
- Rodriguez, H. (2018). *Salario emocional y rendimiento laboral en Makro Supermayorista s.a., santa anita, 2018*. Llenciatura en Administracion , Lima.
- Serralde, A. (2010). *Efectividad Empresarial*.

Soler. (2017). *El salario emocional para el equilibrio de la vida personal y profesional en los centros universitarios. Un estudio de FUNITEC.* para lograr el grado de Doctor en psicología, Universidad de Ramón Llul.

Temple, I. (15 de Noviembre de 2007). El salario Emocional.

Vásquez. (2018). *Salario Emocional y Compromiso Laboral en la Empresa Sodimac Perú sucursal Open Plaza Trujillo, 2018.* Licenciatura en Administracion, Universidad Cesar Vallejo, Trujillo.

ANEXOS

CUESTIONARIO

Edad:

Sexo: H M

1. Considera usted que municipalidad de la Municipalidad Distrital de San Martín de Pangoa cuenta con equipos de primeros auxilios, botiquines
 - a) Totalmente de acuerdo
 - b) De acuerdo
 - c) Regular
 - d) En desacuerdo
 - e) Totalmente en desacuerdo
2. Considera usted que las instalaciones de su oficina siempre están limpias y ordenadas
 - a) Totalmente de acuerdo
 - b) De acuerdo
 - c) Regular
 - d) En desacuerdo
 - e) Totalmente en desacuerdo
3. Considera usted que los equipos como (computadoras, impresoras, etc.) se encuentran en buen estado
 - a) Totalmente de acuerdo
 - b) De acuerdo
 - c) Regular
 - d) En desacuerdo
 - e) Totalmente en desacuerdo
4. Considera usted que la municipalidad de la Municipalidad Distrital de San Martín de Pangoa cuenta con oficinas adecuadas para desarrollar su trabajo
 - a) Totalmente de acuerdo
 - b) De acuerdo

- c) Regular
 - d) En desacuerdo
 - e) Totalmente en desacuerdo
5. Considera usted que se encuentran bien distribuidas las áreas de trabajos
- a) Totalmente de acuerdo
 - b) De acuerdo
 - c) Regular
 - d) En desacuerdo
 - e) Totalmente en desacuerdo
6. Considera usted que existe un clima laboral adecuado y saludable
- a) Totalmente de acuerdo
 - b) De acuerdo
 - c) Regular
 - d) En desacuerdo
 - e) Totalmente en desacuerdo
7. Considera usted que la municipalidad cuenta con un programa de reconocimiento laboral por su contribución a la organización
- a) Totalmente de acuerdo
 - b) De acuerdo
 - c) Regular
 - d) En desacuerdo
 - e) Totalmente en desacuerdo
8. Usted se siente realmente satisfecho y realizado en el puesto de trabajo que desempeña
- a) Totalmente de acuerdo
 - b) De acuerdo
 - c) Regular
 - d) En desacuerdo
 - e) Totalmente en desacuerdo
9. Considera usted que la municipalidad brinda programas de capacitación o perfeccionamiento profesional

- a) Totalmente de acuerdo
 - b) De acuerdo
 - c) Regular
 - d) En desacuerdo
 - e) Totalmente en desacuerdo
10. Considera usted que la municipalidad promueve programas que le permiten desarrollarse profesionalmente y ser más competente
- a) Totalmente de acuerdo
 - b) De acuerdo
 - c) Regular
 - d) En desacuerdo
 - e) Totalmente en desacuerdo
11. Existe un área especial que se encargue de asesoramiento, acompañamiento y guía para alcanzar objetivos dentro de la municipalidad
- a) Totalmente de acuerdo
 - b) De acuerdo
 - c) Regular
 - d) En desacuerdo
 - e) Totalmente en desacuerdo
12. Considera usted que están bien definidas las estrategias y actividades para alcanzar los objetivos
- a) Totalmente de acuerdo
 - b) De acuerdo
 - c) Regular
 - d) En desacuerdo
 - e) Totalmente en desacuerdo
13. Considera usted que la municipalidad cuenta con indicadores que midan el cumplimiento de las tareas previstas
- a) Totalmente de acuerdo
 - b) De acuerdo
 - c) Regular

- d) En desacuerdo
 - e) Totalmente en desacuerdo
14. Conoce con claridad las tareas a desarrollar en su puesto de trabajo
- a) Totalmente de acuerdo
 - b) De acuerdo
 - c) Regular
 - d) En desacuerdo
 - e) Totalmente en desacuerdo
15. Utiliza algún método o procedimiento para realizar de manera más efectiva su trabajo
- a) Totalmente de acuerdo
 - b) De acuerdo
 - c) Regular
 - d) En desacuerdo
 - e) Totalmente en desacuerdo

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

Título: Salario Emocional y la Efectividad en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Martín de Pangoa, año 2022.

Objetivo general: Determinar la relación que existe entre Salario Emocional y la Efectividad en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Martín de Pangoa, año 2022.

Hipótesis: Existe relación entre el Salario Emocional y la Efectividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Martín de Pangoa, año 2022.

Juez experto: **Mendoza Otiniano, Royer**

Firma:



Grado académico del experto: **Magister**

Fecha de revisión: 22-11-2022

Variables Conceptuales V.D.	Dimensiones o Categorías	Indicadores	ÍTEMS	Totalmente de acuerdo (5)	De acuerdo (4)	Regular (3)	En desacuerdo (2)	Totalmente en desacuerdo (1)	Observaciones
SALARIO EMOCIONAL	Condiciones suficientes para trabajar a gusto	Seguridad	1. ¿Considera usted que municipalidad de la Municipalidad Distrital de San Martín de Pangoa cuenta con equipos de primeros auxilios, botiquines?						
		Limpieza y orden	2. ¿Considera usted que las instalaciones de su oficina siempre están limpias y ordenadas?						
		Equipos de trabajo	3. ¿Considera usted que los equipos como (computadoras, impresoras, etc.) se encuentran en buen estado??						
	Condiciones ambientales del espacio de trabajo	Infraestructura	4. ¿Considera usted que la municipalidad de la Municipalidad Distrital de San Martín de Pangoa cuenta con oficinas adecuadas para desarrollar su trabajo?						

		Espacio de trabajo	5. ¿Considera usted que se encuentran bien distribuidas las áreas de trabajos??						
	Compañerismo en las relaciones laborales	Confianza Armonía Respeto solidaridad	6. ¿Considera usted que existe un clima laboral adecuado y saludable?						
	Conciliación de trabajo y familia	Beneficios sociales	7. ¿Considera usted que la municipalidad cuenta con un programa de reconocimiento laboral por su contribución a la organización?						
Satisfacción Realización		8. ¿Usted se siente realmente satisfecho y realizado en el puesto de trabajo que desempeña?							
	Oportunidades de desarrollo	Capacitación	9. ¿Considera usted que la municipalidad brinda programas de capacitación o perfeccionamiento profesional?						
Gestión del talento		10. ¿Considera usted que la municipalidad promueve programas que le permiten desarrollarse							

			profesionalmente y ser más competente?						
		Coaching	11. ¿Existe un área especial que se encargue de asesoramiento, acompañamiento y guía para alcanzar objetivos dentro de la municipalidad?						
EFECTIVIDAD	Eficacia	Logro de objetivos	12. ¿Considera usted que están bien definidas las estrategias y actividades para alcanzar los objetivos?						
		Concluyen tareas previstas	13. ¿Considera usted que la municipalidad cuenta con indicadores que midan el cumplimiento de las tareas previstas?						
	Eficiencia	Conocimiento	14. ¿Conoce con claridad las tareas a desarrollar en su puesto de trabajo?						
		Habilidad	15. ¿Utiliza algún método o procedimiento para realizar de manera más efectiva su trabajo?						

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

Título: Salario Emocional y la Efectividad en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Martín de Pangoa, año 2022.

Objetivo general: Determinar la relación que existe entre Salario Emocional y la Efectividad en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Martín de Pangoa, año 2022.

Hipótesis: Existe relación entre el Salario Emocional y la Efectividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Martín de Pangoa, año 2022.

Juez experto: **Manuel Eduardo Vilca Tantapoma**

Firma:

Grado académico del experto: **Doctor en Administración**

Fecha de revisión: 22-11-2022

Variables Conceptuales V.D.	Dimensiones o Categorías	Indicadores	ÍTEMS	Totalmente de acuerdo (5)	De acuerdo (4)	Regular (3)	En desacuerdo (2)	Totalmente en desacuerdo (1)	Observaciones
SALARIO EMOCIONAL	Condiciones suficientes para trabajar a gusto	Seguridad	1. ¿Considera usted que municipalidad de la Municipalidad Distrital de San Martín de Pangoa cuenta con equipos de primeros auxilios, botiquines?						
		Limpieza y orden	2. ¿Considera usted que las instalaciones de su oficina siempre están limpias y ordenadas?						
		Equipos de trabajo	3. ¿Considera usted que los equipos como (computadoras, impresoras, etc.) se encuentran en buen estado??						
	Condiciones ambientales del espacio de trabajo	Infraestructura	4. ¿Considera usted que la municipalidad de la Municipalidad Distrital de San Martín de Pangoa cuenta con oficinas adecuadas para desarrollar su trabajo?						

		Espacio de trabajo	5. ¿Considera usted que se encuentran bien distribuidas las áreas de trabajos??						
	Compañerismo en las relaciones laborales	Confianza Armonía Respeto solidaridad	6. ¿Considera usted que existe un clima laboral adecuado y saludable?						
	Conciliación de trabajo y familia	Beneficios sociales	7. ¿Considera usted que la municipalidad cuenta con un programa de reconocimiento laboral por su contribución a la organización?						
		Satisfacción Realización	8. ¿Usted se siente realmente satisfecho y realizado en el puesto de trabajo que desempeña?						
	Oportunidades de desarrollo	Capacitación	9. ¿Considera usted que la municipalidad brinda programas de capacitación o perfeccionamiento profesional?						
		Gestión del talento	10. ¿Considera usted que la municipalidad promueve programas que le permiten desarrollarse						

			profesionalmente y ser más competente?						
		Coaching	11. ¿Existe un área especial que se encargue de asesoramiento, acompañamiento y guía para alcanzar objetivos dentro de la municipalidad?						
EFECTIVIDAD	Eficacia	Logro de objetivos	12. ¿Considera usted que están bien definidas las estrategias y actividades para alcanzar los objetivos?						
		Concluyen tareas previstas	13. ¿Considera usted que la municipalidad cuenta con indicadores que midan el cumplimiento de las tareas previstas?						
	Eficiencia	Conocimiento	14. ¿Conoce con claridad las tareas a desarrollar en su puesto de trabajo?						
		Habilidad	15. ¿Utiliza algún método o procedimiento para realizar de manera más efectiva su trabajo?						

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

Título: Salario Emocional y la Efectividad en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Martín de Pangoa, año 2022.

Objetivo general: Determinar la relación que existe entre Salario Emocional y la Efectividad en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Martín de Pangoa, año 2022.

Hipótesis: Existe relación entre el Salario Emocional y la Efectividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Martín de Pangoa, año 2022.

Juez experto: **Salina Gamboa, José German**

Firma:



Grado académico del experto: **Doctor**

Fecha de revisión: 22-11-2022

Variables Conceptuales V.D.	Dimensiones o Categorías	Indicadores	ÍTEMS	Totalmente de acuerdo (5)	De acuerdo (4)	Regular (3)	En desacuerdo (2)	Totalmente en desacuerdo (1)	Observaciones
SALARIO EMOCIONAL	Condiciones suficientes para trabajar a gusto	Seguridad	1. ¿Considera usted que municipalidad de la Municipalidad Distrital de San Martín de Pangoa cuenta con equipos de primeros auxilios, botiquines?						
		Limpieza y orden	2. ¿Considera usted que las instalaciones de su oficina siempre están limpias y ordenadas?						
		Equipos de trabajo	3. ¿Considera usted que los equipos como (computadoras, impresoras, etc.) se encuentran en buen estado??						
	Condiciones ambientales del espacio de trabajo	Infraestructura	4. ¿Considera usted que la municipalidad de la Municipalidad Distrital de San Martín de Pangoa cuenta con oficinas adecuadas para desarrollar su trabajo?						

		Espacio de trabajo	5. ¿Considera usted que se encuentran bien distribuidas las áreas de trabajos??						
	Compañerismo en las relaciones laborales	Confianza Armonía Respeto solidaridad	6. ¿Considera usted que existe un clima laboral adecuado y saludable?						
	Conciliación de trabajo y familia	Beneficios sociales	7. ¿Considera usted que la municipalidad cuenta con un programa de reconocimiento laboral por su contribución a la organización?						
		Satisfacción Realización	8. ¿Usted se siente realmente satisfecho y realizado en el puesto de trabajo que desempeña?						
	Oportunidades de desarrollo	Capacitación	9. ¿Considera usted que la municipalidad brinda programas de capacitación o perfeccionamiento profesional?						
		Gestión del talento	10. ¿Considera usted que la municipalidad promueve programas que le permiten desarrollarse						

			profesionalmente y ser más competente?						
		Coaching	11. ¿Existe un área especial que se encargue de asesoramiento, acompañamiento y guía para alcanzar objetivos dentro de la municipalidad?						
EFECTIVIDAD	Eficacia	Logro de objetivos	12. ¿Considera usted que están bien definidas las estrategias y actividades para alcanzar los objetivos?						
		Concluyen tareas previstas	13. ¿Considera usted que la municipalidad cuenta con indicadores que midan el cumplimiento de las tareas previstas?						
	Eficiencia	Conocimiento	14. ¿Conoce con claridad las tareas a desarrollar en su puesto de trabajo?						
		Habilidad	15. ¿Utiliza algún método o procedimiento para realizar de manera más efectiva su trabajo?						