



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS**

**Satisfacción laboral y rendimiento productivo de los colaboradores
de la Municipalidad Distrital de Ranrahirca, 2023**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración de empresas

AUTORES:

Baylon Infantes, Alisson Mariella (orcid.org/0000-0002-2908-5496)

Pajuelo Chichipe, Katerin (orcid.org/0000-0002-4169-1253)

ASESOR:

Dr. Suárez Sánchez, Juan de Dios (orcid.org/0000-0002-5204-7412)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

Desarrollo sostenible y adaptación al cambio climático

HUARAZ – PERÚ

2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SUAREZ SANCHEZ JUAN DE DIOS, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - HUARAZ, asesor de Tesis titulada: "Satisfacción laboral y rendimiento productivo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ranrahirca, 2023", cuyos autores son BAYLON INFANTES ALISSON MARIELLA, PAJUELO CHICHIPE KATERIN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

HUARAZ, 21 de Junio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SUAREZ SANCHEZ JUAN DE DIOS DNI: 31661351 ORCID: 0000-0002-5204-7412	Firmado electrónicamente por: JSUAREZSA02 el 24- 06-2024 12:13:25

Código documento Trilce: TRI - 0768211



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, BAYLON INFANTES ALISSON MARIELLA, PAJUELO CHICHIPE KATERIN estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - HUARAZ, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Satisfacción laboral y rendimiento productivo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ranrahirca, 2023", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
ALISSON MARIELLA BAYLON INFANTES DNI: 76017834 ORCID: 0000-0002-2908-5496	Firmado electrónicamente por: ABAYLON el 21-06-2024 15:18:01
KATERIN PAJUELO CHICHIPE DNI: 70468801 ORCID: 0000-0002-4169-1253	Firmado electrónicamente por: PPAJUELOCH el 21-06-2024 15:13:33

Código documento Trilce: TRI - 0768212

DEDICATORIA

A nuestros padres y seres queridos, cuya presencia y amor incondicional son la fuerza motriz detrás de nuestros logros. A lo largo de nuestras vidas, han sido nuestra guía, inculcándonos valores y hábitos que nos han permitido crecer y prosperar.

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a nuestros padres, cuyo apoyo incondicional y motivación constante son fundamentales para alcanzar nuestras metas diarias.

Asimismo, extendemos nuestro reconocimiento a la Universidad César Vallejo por proporcionarnos una educación de calidad, gracias al compromiso de sus docentes.

Un especial agradecimiento al Dr. Juan de Dios Suarez Sánchez, cuya paciencia y entusiasmo fueron fundamentales durante todo el proceso de investigación.

ÍNDICE DE CONTENIDO

CARÁTULA.....	i
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	ii
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE LOS AUTORES.....	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA	10
III. RESULTADOS.....	14
IV. DISCUSIÓN	20
V. CONCLUSIONES	26
VI. RECOMENDACIONES	27
REFERENCIAS	28
ANEXOS	34

ÍNDICE DE TABLAS

	Página.
Tabla 1. Grado de satisfacción laboral	14
Tabla 2. Grado del rendimiento productivo	14
Tabla 3. Prueba de normalidad	15
Tabla 4. Correlación entre la satisfacción laboral y el rendimiento productivo	16
Tabla 5. Correlación entre la remuneración y el rendimiento productivo	17
Tabla 6. Correlación entre la sobrecarga laboral y el rendimiento productivo	18
Tabla 7. Correlación entre el desarrollo profesional y el rendimiento productivo ..	19

RESUMEN

La investigación abordó el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS), específicamente en el área de trabajo decente y crecimiento económico. Su objetivo fue determinar la relación entre la satisfacción laboral y el rendimiento productivo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ranrahirca, 2023. Para su ejecución, se optó por un enfoque de investigación aplicada no experimental correlacional, con el fin de buscar una relación entre ambas variables. La muestra consistió en 24 colaboradores de la mencionada municipalidad, a quienes se les aplicó una encuesta para obtener información directa y real sobre la entidad. Los resultados revelaron que el coeficiente de Rho de Spearman fue de -0,046, lo que indicó una relación débil y casi nula entre la satisfacción laboral y el rendimiento productivo. Además, el valor de significancia bilateral fue de 0,831, superando el valor de significación teórica $\alpha = 0,05$. Por lo tanto, se concluyó que la satisfacción laboral no guardaba una relación significativa con el rendimiento productivo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ranrahirca, 2023.

Palabras clave: Satisfacción laboral, rendimiento productivo, condiciones de trabajo, ambiente de trabajo, calidad de la vida laboral.

ABSTRACT

The research addressed the Sustainable Development Goal (SDG), specifically in the area of decent work and economic growth. Its objective was to determine the relationship between job satisfaction and the productive performance of the employees of the District Municipality of Ranrahirca, 2023. For its execution, a correlational non-experimental applied research approach was chosen, in order to find a relationship between both variables. The sample consisted of 24 employees of the aforementioned municipality, to whom a survey was applied to obtain direct and real information about the entity. The results revealed that Spearman's Rho coefficient was -0.046, which indicated a weak and almost null relationship between job satisfaction and productive performance. Furthermore, the bilateral significance value was 0.831, exceeding the theoretical significance value $\alpha = 0.05$. Therefore, it was concluded that job satisfaction did not have a significant relationship with the productive performance of the employees of the District Municipality of Ranrahirca, 2023.

Keywords: Job satisfaction, productive performance, working conditions, work environment, quality of work life.

I. INTRODUCCIÓN

En un contexto empresarial altamente competitivo, las empresas muestran una constante preocupación debido a la percepción de que la satisfacción laboral y el rendimiento de sus colaboradores no se identifican con precisión. Esto conduce a las organizaciones a examinar detenidamente los factores que influyen en la satisfacción laboral y el desempeño, con el fin de desarrollar enfoques innovadores que fomenten la motivación y la competitividad, lo que a su vez mejora el rendimiento en la consecución de metas (Memon et al., 2023). Además, en la actualidad, se ha llevado a cabo una amplia investigación sobre la satisfacción laboral de los colaboradores en el ámbito de la gestión, un aspecto crítico que tiene un impacto directo en la mejora de los objetivos de las organizaciones y empresas (Sainju et al., 2021).

A nivel mundial, Inayat y Jahanzeb (2021) en su investigación demostraron que los colaboradores pueden experimentar la falta de compromiso debido a la insatisfacción, lo que puede resultar en una ineficiencia en su rendimiento, especialmente en las tareas que se les asignan. Esta ineficiencia puede ser atribuible a situaciones en las que un colaborador tiene mayor número de actividades en comparación con sus compañeros, lo que genera incomodidad y un bajo rendimiento debido a una alta sobrecarga laboral. Asimismo, es común encontrar una rotación constante de personal en las organizaciones, lo que provoca insatisfacción entre los colaboradores y su bajo rendimiento. La presión que enfrentan al asumir nuevas responsabilidades y adaptarse a un nuevo entorno laboral puede llevar a actitudes negativas que se reflejan en su rendimiento.

Aung et al. (2023) señalaron que la satisfacción laboral llega a tener un impacto gradual y considerable en el rendimiento de cada uno de los colaboradores. Por lo que, al no recibir un reconocimiento o recompensa por su esfuerzo y dedicación en su centro de labor es posible que perciban que su desempeño no es valorado como corresponde, lo que a menudo se traduce en una disminución de su motivación. Esta falta de motivación puede tener un impacto negativo en su rendimiento productivo, puesto que los colaboradores pueden perder interés en sus actividades y dejar de esforzarse al máximo. Asimismo, hay muchas empresas que luchan por sobrevivir a la creciente administración del desempeño de sus colaboradores, con la creencia de que el rendimiento puede ser gestionado y mejorado (Vargas et al., 2018).

En Perú, se enfrenta una problemática significativa relacionada con la insatisfacción laboral de los colaboradores en diversas organizaciones. Esto se refleja en porcentajes reveladores que muestran que el 54% de los colaboradores enfrenta agotamiento en el trabajo, el 50.2% sufre de sobrecarga laboral, el 47.7% experimenta falta de reconocimiento, el 30.2% se encuentra en un clima laboral inadecuado, el 28.8% enfrenta situaciones de trabajo injustas y el 10.3% reporta discriminación laboral (Betterfly, 2022).

La problemática local abordada en este estudio se centró en analizar la satisfacción laboral y el rendimiento productivo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ranrahirca, 2023. Donde se ha observado un ambiente tenso, inestabilidad laboral y deficientes condiciones laborales. Asimismo, se ha identificado que el rendimiento productivo de los colaboradores es bajo debido a que no se realiza una motivación extrínseca. Cuando los colaboradores perciben que las actividades que realizan carecen de valor o importancia, es probable que su rendimiento se vea afectado, puesto que, el ambiente de trabajo no reúne las condiciones necesarias para llevar a cabo las tareas de manera eficiente. Por consiguiente, este estudio tuvo un impacto directo en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), específicamente en el área de trabajo decente y crecimiento económico. Al fomentar la satisfacción laboral y mejorar el rendimiento productivo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ranrahirca, se promueve su capacidad de adaptación a los cambios laborales. Esto, a su vez, no solo contribuye a una mayor prosperidad en términos de desarrollo económico, social y avance tecnológico, sino que también se alinea con la preservación del medio ambiente.

Al explorar la problemática existente, se formuló la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y el rendimiento productivo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ranrahirca, 2023? Para abordar esta cuestión, se han formulado los siguientes problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre la remuneración y el rendimiento productivo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ranrahirca, 2023?, ¿Cuál es la relación entre la sobrecarga laboral y el rendimiento productivo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ranrahirca, 2023? y ¿Cuál es la relación entre el desarrollo profesional y el rendimiento productivo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ranrahirca, 2023?

La justificación de esta investigación se sustentó en tres fundamentos esenciales. Desde una perspectiva teórica, se justificó por la necesidad de identificar los factores que guardan relación de forma directa o indirectamente con la satisfacción laboral y el rendimiento productivo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ranrahirca. En el ámbito práctico, esta investigación conllevó beneficios directos para la Municipalidad Distrital de Ranrahirca, dado que proporcionó información valiosa que permitió la implementación de mejoras y soluciones apropiadas. Desde una perspectiva metodológica, se utilizó un enfoque cuantitativo de tipo correlacional y no experimental, con un diseño de investigación transversal.

Como resultado de la fundamentación previa, se estableció el objetivo general del estudio que es: Determinar la relación entre la satisfacción laboral y el rendimiento productivo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ranrahirca, 2023. Y los objetivos específicos que permitió el cumplimiento del objetivo general fueron: Identificar la relación entre la remuneración y el rendimiento productivo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ranrahirca, 2023; Conocer la relación entre la sobrecarga laboral y el rendimiento productivo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ranrahirca, 2023; Analizar la relación entre el desarrollo profesional y el rendimiento productivo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ranrahirca, 2023.

Finalmente, se formuló la siguiente hipótesis general: La satisfacción laboral se relaciona con el rendimiento productivo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ranrahirca, 2023. Como hipótesis específicas: La remuneración se relaciona con el rendimiento productivo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ranrahirca, 2023. La sobrecarga laboral se relaciona con el rendimiento productivo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ranrahirca, 2023. El desarrollo profesional se relaciona con el rendimiento productivo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ranrahirca, 2023.

En la investigación, se tomaron en cuenta los estudios previos a nivel internacional, nacional y local relacionados con nuestro tema, los cuales servirán como referencias y antecedentes para nuestro trabajo:

Memon et al. (2023) llevaron a cabo una investigación sobre la satisfacción laboral y el rendimiento de sus colaboradores en una industria de construcción en Pakistán. Para ello, realizaron un análisis de regresión múltiple con el objetivo de construir un modelo que les permitiera comprender la relación entre estas variables.

La muestra consistió en 85 colaboradores encuestados a través de un cuestionario. Los resultados de esta investigación proporcionan perspicacia sobre cómo la satisfacción laboral afecta el rendimiento de los colaboradores, lo que ofrece información valiosa para la gestión del talento humano y la mejora del desempeño organizacional.

En la investigación realizada por Nqobile (2020) identificó los factores que están involucrados y que contribuyen en el rendimiento de los colaboradores dentro del municipio local de Msunduzi. Para que se tenga mejores resultados aplico un estudio de enfoque cuantitativo, con una muestra de 50 colaboradores, empleando como instrumento la encuesta. De acuerdo a los resultados obtenidos llego a identificar que hay diferencias en la manera como perciben los colaboradores masculinos y femeninos con respecto a las formas efectivas de medir el rendimiento. Las áreas específicas en las que estos géneros difieren en términos de satisfacción fueron, la formación y el desarrollo, la asignación de recursos, los salarios y sueldos, así como las cuestiones ambientales y la actitud. En conclusión, el artículo destaca la importancia del rendimiento en el lugar de trabajo para la productividad organizacional y cómo las diferencias de satisfacción de género pueden influir en aspectos como la asignación de recursos y los salarios.

Además, Silaban y Margaretha (2021) investigaron el impacto del equilibrio entre las obligaciones laborales y la vida personal en relación con la satisfacción y la retención de los colaboradores en Bandung, Indonesia. Para ello, optaron por un enfoque cuantitativo y contaron con la participación de 196 colaboradores de la generación millennial. Los resultados obtenidos demostraron que existe una relación entre el trabajo, la vida personal y el grado de satisfacción laboral de los colaboradores. Concluyeron que la creación de un ambiente laboral favorable, la oferta de oportunidades de capacitación y desarrollo profesional, así como una comunicación efectiva entre colaboradores y líderes, contribuyen tanto a la satisfacción laboral como a la retención de colaboradores de la generación millennial.

Carballo (2022) realizó una investigación para que pueda conocer con precisión cual es la relación existente entre el estrés laboral y el rendimiento productivo. Así mismo para un mejor desarrollo conto con la participación del personal de un centro de salud el cual lleva por nombre Morales, en el departamento de san Martín en el año 2022. Teniendo su investigación que fue de tipo básica, sin la necesidad de tener un diseño que sea experimental, con la aplicación de un estudio descriptivo

correlación y para lograr obtener resultados precisos empleo la técnica encuesta, con la ayuda de un cuestionario y conto con una muestra de 38 colaboradores. En los resultados obtenidos indicaron que el 45% de los encuestados experimentó niveles medios de estrés laboral, el 39% presentó niveles bajos y el 16% mostró niveles altos de estrés. En lo que concierne al rendimiento productivo, el 53% obtuvo calificaciones en el nivel medio, el 26% se situó en la categoría de bajos, mientras que únicamente el 21% logró niveles altos de rendimiento productivo.

Por su parte, Duche y Rivera (2019) se dedicaron a examinar la relación entre la satisfacción en el trabajo y la felicidad de los encuestados, quienes forman parte del sector salud en la ciudad de Arequipa. Para ello, llevaron a cabo un análisis cuantitativo con un diseño de estudio que no implicaba intervención directa. Utilizaron dos instrumentos de evaluación: una escala de satisfacción laboral y otra escala de felicidad. La muestra incluyó a 83 enfermeras. Los resultados revelaron que las áreas en las que las enfermeras experimentaron un mayor grado de satisfacción laboral fueron el desarrollo personal y el desempeño de sus funciones, con puntuaciones que superaban el 70%.

Por otro lado, Villalobos y Fernández (2020) se adentraron en el estudio de la relación entre el estrés y el rendimiento laboral de los colaboradores del Circolo Sportivo Italiano en Perú. Adoptaron un enfoque centrado en datos cuantitativos y optaron por un diseño de investigación de tipo transversal que no incluyó experimentación activa. La muestra estuvo conformada por 54 colaboradores, que mediante el uso del instrumento de la encuesta recopilaron los datos pertinentes estructurados con 24 afirmaciones. Los resultados evidenciaron conexiones significativas entre las variables, lo que lleva a la conclusión de que existe una correlación relevante entre el nivel de estrés y el rendimiento laboral.

En un contexto local, Asencios y Trejo (2023) llevaron a cabo una investigación a fin de lograr analizar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. En términos de metodología, optaron por un enfoque aplicado y mixto, para el cual emplearon un diseño no experimental siendo de tipo transversal como correlacional. La población bajo estudio estuvo compuesta por cuarenta y dos colaboradores, quienes también conformaron la muestra de investigación. El instrumento que usaron fue el cuestionario. Para garantizar la validez del instrumento, llevaron a cabo su validación utilizando el software SPSS. Los resultados de esta validación revelaron un alto grado de confiabilidad y consistencia del instrumento, ya que obtuvieron un

valor de Alpha de Cronbach igual a 0.945. En lo que respecta al análisis de la información obtenida de manera confiable mediante el cuestionario, los resultados mostraron un valor de p igual a 0.000. Esta cifra indica de manera significativa que ambas variables tienen relación, siendo estadísticamente importante en el entorno investigado.

Morales (2022) realizó un estudio a fin de poder conocer con precisión cuál es la relación entre sus dos variables de estudio, como primera variable tenía a la inteligencia emocional y por otro lado al rendimiento productivo. Dicho estudio lo aplico en Cestec, el cual es una empresa que oferta diferentes carreras. Por lo que este estudio fue de tipo aplicada, con la ayuda de un diseño que no fue experimental, así mismo para mejores resultados empleó un enfoque cuantitativo correlacional. Contó con la participación de 50 colaboradores, a quienes les dio un cuestionario para la recopilación de información. Luego de realizar un análisis estadístico, los investigadores rechazaron la hipótesis nula que habían planteado, y finalmente aceptaron la hipótesis alternativa. Al finalizar su investigación llegó a la conclusión que ambas variables utilizadas guardan una relación significativa.

De acuerdo, con la base teórica se encuentra que:

En cuanto a la satisfacción laboral, según Domingo et al. (2023) definieron que la satisfacción laboral es el grado en el que los colaboradores experimentan emociones y actitudes positivas en su entorno de trabajo, lo que incluye sentimientos de alegría, motivación y satisfacción tanto en sus actividades como en su ambiente laboral. Por su parte, Sypniewska et al. (2023) la satisfacción laboral implica que un colaborador sienta que su trabajo tiene valor y significado en la organización, y que sus contribuciones son apreciadas y reconocidas.

Además, BasuMallick (2021) la satisfacción laboral (SL) se refiere a la medida en que las expectativas de un colaborador en cuanto a su trabajo y su entorno laboral coinciden con sus experiencias reales. Cuando estas coinciden de manera positiva se experimenta SL. Por otro lado, El Mouaddbid et al. (2023) indican que la SL es el resultado final de la evaluación subjetiva que hace un colaborador sobre diversos aspectos de su trabajo, incluyendo sus responsabilidades, relaciones laborales, recompensas, desarrollo profesional y el ambiente laboral en general.

La variable satisfacción laboral está compuesta por las siguientes dimensiones: la primera es la remuneración que según Seubert et al. (2021) señalaron que la remuneración se refiere a la compensación que los colaboradores reciben por

desempeñar sus responsabilidades dentro de una organización durante un período específico. Esto abarca no solo el sueldo base, sino también otras formas de remuneración como bonificaciones, incentivos y demás pagos que constituyen el conjunto total de sus ingresos. Por otro lado, Hsinkuang et al. (2023) la describen como la retribución global que alguien recibe a cambio de sus servicios o trabajo dentro de una empresa u organización. Además, del salario y los beneficios no monetarios proporcionados a los colaboradores, como teléfonos móviles, vehículos de la empresa, asignaciones para viajes, alimentos y bebidas gratuitos o con descuento.

La segunda dimensión es la sobrecarga laboral que para Tayfur et al. (2021) se refieren a la presión y esfuerzo que experimenta un colaborador al realizar tareas y obligaciones inherentes a su puesto, así como aquellas demandas que pueden exceder el alcance de sus responsabilidades laborales definidas. Asimismo, Tauqueer et al. (2022) la describen como las diversas exigencias y requerimientos laborales que ejercen presión sobre el individuo, trascendiendo los límites de sus tareas establecidas.

Por otro lado, Kyeong et al. (2022) definen a la sobrecarga laboral como la condición en la cual las responsabilidades laborales superan la capacidad de los miembros de la organización en lo que respecta a sus habilidades, tiempo y los recursos disponibles, resultando en un desequilibrio entre la demanda laboral y la capacidad del individuo para gestionar eficazmente sus tareas. Además, la sobrecarga laboral puede manifestarse en la necesidad constante de trabajar horas extras para cumplir con las expectativas laborales, lo que a menudo resulta en agotamiento y la falta de equilibrio entre el trabajo y la vida personal (Shadare & Olaniyan, 2021).

La tercera dimensión es el desarrollo profesional que según Yusuf et al. (2022) se refiere a un proceso a largo plazo que implica mejorar las habilidades de los colaboradores en una organización. Asimismo, Smet (2022) lo describe como la participación en capacitaciones continuas relacionadas con el área de trabajo y la asistencia a cursos corporativos relacionados con las funciones, todo con el objetivo de motivar a los colaboradores. Además, el desarrollo profesional implica mantenerse al tanto de las últimas tendencias en el ámbito laboral y aplicar nuevas prácticas a las metodologías actuales. Por lo que, existen diversas maneras en las que un colaborador puede centrarse en su desarrollo profesional, como participar en cursos,

asistir a talleres o adquirir nuevas habilidades de forma autodidacta (Elian et al., 2020).

La segunda variable rendimiento productivo para Lusa et al. (2019) lo definen como la relación entre los recursos empleados para alcanzar un resultado específico. En cambio, Pilligua y Arteaga (2019) lo describen como la capacidad de utilizar de manera adecuada y oportuna los recursos, como materiales, tiempo y capital, para llevar a cabo una actividad designada y culminarla dentro de un período determinado.

Por otro lado, Chizoba et al. (2021) destacan que el rendimiento productivo se convierte en la variable que permite evaluar cuánto se ha producido en relación con los recursos invertidos, siendo un indicador importante de eficiencia y efectividad en la gestión de recursos y actividades productivas. Por su parte, Haq et al. (2020) definen el rendimiento productivo en términos de cómo los colaboradores realizan sus tareas y responsabilidades en la organización para alcanzar los objetivos establecidos. Esto implica que las acciones deben estar alineadas con las autoridades y las normas éticas, de modo que puedan ser medidas y evaluadas.

La segunda variable rendimiento productivo está compuesta por las siguientes dimensiones: la primera es la eficiencia laboral que según Zhenjing et al. (2022) se refieren a la capacidad de un colaborador dentro de una organización para alcanzar sus objetivos utilizando la menor cantidad de tiempo, esfuerzo y recursos disponibles. En otras palabras, Kashyap (2023) define que se trata de la habilidad para llevar a cabo las tareas relacionadas con sus responsabilidades de manera oportuna y con un alto nivel de calidad. Este concepto resalta la importancia de maximizar los recursos y alcanzar resultados efectivos y eficaces en el rendimiento laboral. La eficiencia es esencial en el entorno laboral moderno, ya que permite a las organizaciones ser más productivas y competitivas, al mismo tiempo que contribuye a alcanzar metas y objetivos de manera efectiva.

La segunda dimensión es la calidad de trabajo que para Dawood et al. (2020) se refieren a la ejecución de las tareas laborales de manera que cumplan con varios criterios fundamentales. En primer lugar, implica la finalización de las labores dentro de los plazos establecidos, lo que significa que los proyectos y responsabilidades se completan de acuerdo con los calendarios previamente definidos. Además, el trabajo de calidad se adhiere a las especificaciones y parámetros establecidos, lo que garantiza que se cumplan los estándares y las normativas requeridas. Es importante señalar que la percepción de calidad puede variar según el punto de vista del

colaborador. Lo que puede considerarse un trabajo de calidad para una organización puede no cumplir con las expectativas de otra. Por lo tanto, la calidad es un concepto que puede ser subjetivo y debe evaluarse en función de los estándares y las necesidades específicas de cada contexto laboral.

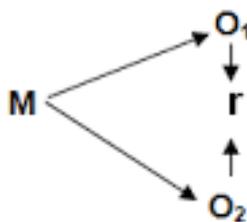
La tercera dimensión es el trabajo en equipo que según Mercader et al. (2021) definen que el trabajo en equipo es la capacidad que tienen los colaboradores dentro de una organización para desempeñarse con uno o varios grupos en actividades destinadas a alcanzar un objetivo compartido. Este enfoque tiene como propósito lograr las metas establecidas de manera eficiente, minimizando los riesgos y maximizando el rendimiento en términos de tiempo, costo y calidad.

II. METODOLOGÍA

En el contexto de este trabajo, el tipo de investigación fue de tipo aplicada, según la definición de Castro et al. (2022) la cual describe como investigaciones que tienen como objetivo la identificación de necesidades y problemas que surgen en entornos específicos, seguida de la aplicación del conocimiento adquirido.

En lo que respecta al enfoque de esta investigación, se empleó un enfoque cuantitativo, puesto que se llevó a cabo la recopilación de datos de naturaleza cuantitativa mediante el uso de herramientas específicas. Siguiendo la descripción proporcionada por Sánchez et al. (2018) los estudios cuantitativos se basan en poder recopilar y analizar datos con el propósito de abordar preguntas de investigación y poner a prueba las hipótesis que se han formulado previamente. Además, se apoyan mediante la medición numérica, teniendo en cuenta el recuento de acuerdo a la frecuencia, la aplicación de técnicas estadísticas para identificar de manera precisa patrones que permitan identificar el comportamiento en una población.

Según su diseño, esta investigación tuvo un enfoque transversal no experimental y correlacional, dado que no implica la manipulación de variables y se centró en medir la relación entre la variable de satisfacción laboral y el rendimiento productivo. Este tipo de diseño se asemeja a lo que Alvarez (2020) define como un diseño transeccional o transversal en la investigación, que cae dentro de la categoría de investigaciones descriptivas o no experimentales sin manipulación de las variables. El diseño de esta investigación fue:



M: Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ranrahirca

O1: Satisfacción laboral

O2: Rendimiento productivo

r: Relación entre variables O1 y O2

En cuanto a, la definición conceptual de la variable independiente, la satisfacción laboral, se tuvo a Mouaddib et al. (2023) indican que la satisfacción laboral es el resultado de la evaluación subjetiva que hace un colaborador sobre diversos aspectos de su trabajo, incluyendo sus responsabilidades, relaciones laborales, recompensas, desarrollo profesional y el ambiente laboral en general.

También, se realizó la definición operacional de la satisfacción laboral, la cual fue medida a través del instrumento de la encuesta en escala Likert.

Por otro lado, los indicadores de la primera variable independiente estuvieron conformados por tres dimensiones. La primera de ellas es la remuneración, y sus indicadores incluyen el sueldo, los sistemas de recompensa y el reconocimiento de horas extras. La segunda dimensión se refiere a la sobrecarga laboral y abarca los indicadores de horas extras, exceso de actividades asignadas y rotación de colaboradores. Finalmente, la tercera dimensión, desarrollo profesional, se compone de tres indicadores: oportunidades de capacitación, crecimiento profesional y satisfacción del personal.

Además, la escala de medición para la primera variable se contó con 03 dimensiones, 09 indicadores y 9 ítems.

Por otra parte, la definición conceptual de la segunda variable dependiente, el rendimiento productivo, se tuvo a Pilligua y Arteaga (2019) lo describen como la capacidad de utilizar de manera adecuada y oportuna los recursos, como materiales, tiempo y capital, para llevar a cabo una actividad designada y culminarla dentro de un período determinado.

Del mismo modo, se tuvo la definición operacional, la cual se empleó la escala de Likert para las respuestas.

De acuerdo a los indicadores para esta segunda variable dependiente se trabajó con tres dimensiones. La primera de ellas es la eficiencia laboral, y sus indicadores incluyen metas alcanzadas, recursos utilizados y responsabilidad. La segunda dimensión se refiere a la calidad de trabajo y abarca los indicadores de precisión de servicio en el trabajo, satisfacción de su jefe y cumplimiento de las actividades. La tercera dimensión se centra en el trabajo en equipo e incluye los indicadores de comunicación colaborativa, cooperación entre colegas y el clima de trabajo en equipo.

Asimismo, la escala de medición para la segunda variable se contó con 03 dimensiones, 09 indicadores y 9 ítems.

Con respecto a, nuestra población Liu & Lui (2022) mencionan que la población se refiere a un grupo de individuos que poseen habilidades, conocimientos o experiencias específicas requeridas para la investigación. En el caso de este estudio, la población seleccionada incluyó a todos los colaboradores que trabajan en la Municipalidad Distrital de Ranrahirca. A su vez, se tuvo en cuenta 2 criterios:

Criterios de inclusión: Todos los colaboradores nombrados y contratados que cuentan con más de tres meses de tiempo laborando. Criterio de exclusión: Todos los colaboradores de la municipalidad que no cuentan con un contrato y que tienen trabajando menos de tres meses.

En relación con lo descrito, se estudió a todos los 24 colaboradores pertenecientes a la Municipalidad Distrital de Ranrahirca. Este tipo de muestra se considera censal (Jiménez, 2020).

Por su parte, la presente investigación no se empleó ningún tipo de muestreo debido a que se seleccionó a toda la población.

Para la unidad de análisis se tuvo a cada uno de los colaboradores que laboren en la Municipalidad Distrital de Ranrahirca.

El siguiente aspecto trata de, la técnica e instrumentos de recolección de datos, teniendo en cuenta que, una técnica de investigación se refiere a un procedimiento organizado que se emplea para recolectar y analizar datos con el propósito de obtener información confiable y así responder a las preguntas y problemas que surgen en la investigación (Medina et al., 2023). En este proyecto de investigación, se utilizó la encuesta como técnica, que nos permitió recopilar información relevante de manera confiable de todos los colaboradores para llevar a cabo el estudio.

Asimismo, el instrumento es una herramienta concreta utilizada para recopilar información precisa y facilitar un análisis adecuado de los datos en una investigación (Medina et al., 2023). Por lo tanto, en esta investigación, el instrumento principal que se empleó es el cuestionario.

Por otro lado, la validez de un instrumento en una investigación radica en la necesidad de respaldar su uso con argumentos teóricos sólidos, lo que es esencial para otorgar a la investigación un carácter científico y riguroso (Posso y Lorenzo, 2020). Para validar nuestra investigación, solicitamos la opinión de tres expertos con experiencia en el área de estudio y metodología de investigación. Estos expertos evaluaron la pertinencia, coherencia y constructo de cada ítem en relación con los indicadores de las variables. Concluyeron que el instrumento es aplicable.

Además, la confiabilidad implica medir la coherencia e integridad de los resultados de un instrumento después de su aplicación, evaluando su fiabilidad (Posso y Lorenzo, 2020). Para el cálculo del coeficiente de confiabilidad, se aplicó el Alfa de Cronbach, obteniendo un valor de 0,724.

Para llevar a cabo el procesamiento y análisis de datos en la investigación "Satisfacción laboral y rendimiento productivo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ranrahirca, 2023", se empleó el software SPSS versión 27.

También, se creó una base de datos en Excel, que posteriormente se importó al software SPSS. Se llevó a cabo un análisis estadístico descriptivo de cada una de las variables de interés, incluyendo la elaboración de tablas de frecuencia y otros procedimientos pertinentes.

En cuanto al análisis inferencial, se inició con la realización de un análisis de normalidad de los datos para comprender la distribución que mejor represente la muestra. A partir de esta evaluación, se aplicó la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk para evaluar la relación existente entre la satisfacción laboral y el rendimiento productivo de los colaboradores.

Finalmente, en el marco de esta investigación, se garantizó el cumplimiento de las normativas legales y la integridad de la información, respetando los derechos del autor de acuerdo con las pautas de la 7ma edición de las normas APA. Además, el estudio se llevó a cabo con total honestidad y transparencia, empleando el software Turnitin para prevenir cualquier forma de plagio. Asimismo, se aseguró que la recopilación de datos de los participantes sea confidencial y respetuosa de su privacidad.

Por último, se aplicó los principios éticos, tales como:

Principio de autonomía, cada colaborador brindo sus respuestas según su propio criterio.

Principio de no maleficencia, la investigación se desarrolló a cabo únicamente para lograr realizar la recopilación de información con fines académicos, y siempre con el permiso del gerente de la entidad.

Principio de beneficencia, la información recopilada se proporcionó al alcalde para que la utilice según considere conveniente.

Principio de justicia, se garantizó que la información brindada por cada colaborador será confidencial y no se usó para ningún otro propósito fuera de la investigación.

III. RESULTADOS

Para el caso de la satisfacción laboral, se obtuvo:

Tabla 1
Grado de satisfacción laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Valido	Deficiente	6	25,0	25,0	25,0
	Regular	18	75,0	75,0	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Nota: Basado en datos recabados a través de la encuesta.

Interpretación: En la Tabla 1, se observó que el 75% de los colaboradores experimentó un nivel de satisfacción laboral catalogado como regular, mientras que el 25% restante lo percibió como deficiente. Además, ninguno de ellos consideró que su nivel de satisfacción laboral fuera eficiente.

Tabla 2
Grado del rendimiento productivo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Valido	Regular	13	54,2	54,2	25,0
	Eficiente	11	45,8	45,8	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Nota: Basado en datos recabados a través de la encuesta.

Interpretación: En la Tabla 2, se visualizó que el 54,2% de los colaboradores consideró que tenía un rendimiento productivo regular, mientras que el 45,8% restante lo percibió como eficiente. Además, ninguno de los colaboradores consideró que su rendimiento productivo fuera ineficiente.

Según el objetivo general: Determinar la relación entre la satisfacción laboral y el rendimiento productivo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ranrahirca, 2023. Se empleó una metodología estadística apropiada para evaluar los datos y determinar su distribución. La estructura propuesta para este análisis se describe a continuación:

Hipótesis nula (Ho): La distribución de los datos sigue una distribución normal.

Hipótesis alternativa (Hi): La distribución de los datos no sigue una distribución normal.

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05$

Criterio de decisión: Si el p-valor es inferior a α , la H_0 es rechazada y la H_1 es aceptada.

Para efectuar la evaluación de normalidad de las variables en estudio, se tuvo en cuenta el tamaño muestral, el cual estaba representado por 24 colaboradores. Dado que esta cantidad era menor a 50 datos, se decidió emplear el test de Shapiro-Wilk para comprobar la normalidad de los datos.

Tabla 3
Prueba de normalidad

Variable	Estadístico	Shapiro – Wilk	
		gl.	Sig.
Satisfacción laboral	,542	24	<,001
Rendimiento productivo	,637	24	<,001

Nota: Elaborado de las pruebas aplicadas.

Interpretación: En la Tabla 3, se observó que el umbral de significancia para ambas variables resultaba inferior a ,001, lo cual era menor al alfa establecido de 0,05. Así, la hipótesis nula (H_0) fue descartada y se aceptó la hipótesis alternativa (H_a), lo que sugiere que los datos no exhibían una distribución normal. En consecuencia, se decidió aplicar una estadística no paramétrica. Con este propósito, se seleccionó el estadístico de Spearman.

Para obtener el coeficiente de Spearman se plantea lo siguiente: Hipótesis nula (H_0): La satisfacción laboral no guarda relación con el rendimiento productivo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ranrahirca, 2023.

Hipótesis alternativa (H_1): La satisfacción laboral se relaciona con el rendimiento productivo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ranrahirca, 2023.

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05$

Tabla 4*Correlación entre la satisfacción laboral y el rendimiento productivo*

		Satisfacción laboral	Rendimiento productivo
Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	1,000	-,046
	Sig. (bilateral)	.	,831
	N	24	24
Rendimiento productivo	Coeficiente de correlación	-,046	1,000
	Sig. (bilateral)	,831	.
	N	24	24

Nota: Elaborado de las pruebas aplicadas.

Interpretación: Con base en la información mostrada dentro de la Tabla 4, la correlación de Spearman entre ambos parámetros resultó en -0,046, lo que indica una correlación débil y casi nula entre la satisfacción laboral y el rendimiento productivo. Además, el signo sugiere una relación negativa, por consiguiente, aunque existe una correspondencia inversa entre las variables, es débil. El valor de la significancia bilateral fue de 0,831, el cual es mayor al valor de significación teórica $\alpha = 0,05$, por lo que no se cuenta con suficiente evidencia para descartar la hipótesis nula. En síntesis, se determinó que la satisfacción laboral no guarda relación significativa con el rendimiento productivo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ranrahirca, 2023.

Según el objetivo específico 1: Identificar la relación entre la remuneración y el rendimiento productivo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ranrahirca, 2023.

Para el coeficiente de correlación de Spearman se plantea lo siguiente: Hipótesis nula (H_0): La remuneración no se relaciona con el rendimiento productivo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ranrahirca, 2023.

Hipótesis alternativa (H_1): La remuneración se relaciona con el rendimiento productivo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ranrahirca, 2023.

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05$

Tabla 5*Correlación entre la remuneración y el rendimiento productivo*

		Remuneración	Rendimiento productivo
Remuneración	Coeficiente de correlación	1,000	,007
	Sig. (bilateral)	.	,975
	N	24	24
Rendimiento productivo	Coeficiente de correlación	,007	1,000
	Sig. (bilateral)	,975	.
	N	24	24

Nota: Elaborado de las pruebas aplicadas.

Interpretación: Respecto a la Tabla 5, el coeficiente de correlación entre ambas variables resultó en 0,007, lo que indica una correlación extremadamente débil entre la remuneración y el rendimiento productivo. Esto sugiere que no hay una correspondencia relevante entre la remuneración y el rendimiento productivo en el conjunto de datos analizado. En términos prácticos, una correlación tan baja indica que los niveles de remuneración de los colaboradores no están asociados de manera apreciable con su rendimiento productivo. Además, el valor de la significancia bilateral resultó en 0,975, siendo mayor que el umbral de significación teórica de $\alpha = 0,05$. Con esto, no se dispone de evidencia para descartar la hipótesis nula. En términos prácticos, esto implica que no existe una correspondencia estadísticamente significativa entre la remuneración y el rendimiento productivo.

Según el objetivo específico 2: Conocer la relación entre la sobrecarga laboral y el rendimiento productivo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ranrahirca, 2023.

Para el coeficiente de correlación de Spearman se plantea lo siguiente: Hipótesis nula (H_0): La sobrecarga laboral no se relaciona con el rendimiento productivo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ranrahirca, 2023.

Hipótesis alternativa (H_1): La sobrecarga laboral se relaciona con el rendimiento productivo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ranrahirca, 2023.

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05$

Tabla 6*Correlación entre la sobrecarga laboral y el rendimiento productivo*

		Sobrecarga laboral	Rendimiento productivo
Sobrecarga laboral	Coeficiente de correlación	1,000	-,589
	Sig. (bilateral)	.	,002
	N	24	24
Rendimiento productivo	Coeficiente de correlación	-,589	1,000
	Sig. (bilateral)	,002	.
	N	24	24

Nota: Elaborado de las pruebas aplicadas.

Interpretación: Respecto a la Tabla 6, el coeficiente de Spearman entre ambas variables resultó en -0,589, indicando una relación negativa moderada entre ellas. Esto indica que conforme la sobrecarga laboral aumenta, el rendimiento productivo tiende a disminuir, y viceversa, aunque en un grado moderado. Además, dado que el valor de la significancia bilateral fue de 0,002, el cual es menor que el umbral de significación teórica de $\alpha = 0,05$, se concluyó que la correlación es significativa. En otras palabras, existe evidencia suficiente para descartar la hipótesis nula en favor de la hipótesis de investigación, la cual indica que la sobrecarga laboral está asociada con un menor rendimiento productivo.

Según el objetivo específico 3: Analizar la relación entre el desarrollo profesional y el rendimiento productivo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ranrahirca, 2023.

Para la correlación de Spearman se plantea lo siguiente: Hipótesis nula (H_0): El desarrollo profesional no se relaciona con el rendimiento productivo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ranrahirca, 2023.

Hipótesis alternativa (H_1): El desarrollo profesional se relaciona con el rendimiento productivo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ranrahirca, 2023.

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05$

Tabla 7*Correlación entre el desarrollo profesional y el rendimiento productivo*

		Desarrollo profesional	Rendimiento productivo
Desarrollo profesional	Coeficiente de correlación	1,000	,324
	Sig. (bilateral)	.	,123
	N	24	24
Rendimiento productivo	Coeficiente de correlación	,324	1,000
	Sig. (bilateral)	,123	.
	N	24	24

Nota: Elaborado de las pruebas aplicadas.

Interpretación: Respecto a la Tabla 7, el coeficiente de correlación resultó en 0,324, indicando una asociación moderadamente positiva entre el desarrollo profesional y el rendimiento productivo. Esto sugiere que conforme el desarrollo profesional aumenta, el rendimiento productivo tiende a aumentar, y viceversa, de forma moderada. Además, dado que el valor de la significancia de dos colas fue de 0,123, el cual es mayor que el umbral de significación teórica establecido en $\alpha = 0,05$, no se hallaron pruebas suficientes para descartar la hipótesis nula. En otras palabras, aunque hay una correlación moderada entre el desarrollo profesional y el rendimiento productivo, esta correspondencia no es estadísticamente significativa. Por consiguiente, no se encontró una asociación relevante entre el desarrollo profesional y el rendimiento productivo.

IV. DISCUSIÓN

Para llevar a cabo el objetivo general, aplicamos un enfoque estadístico no paramétrico, dentro de este contexto, seleccionamos el coeficiente de correlación de Spearman como estadístico, lo que resulta en un valor de -0,046 entre la satisfacción laboral y el rendimiento productivo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ranrahirca, 2023 este valor indica una correlación débil y casi nula entre ambas variables. Además, el signo sugiere una relación negativa entre ambos, lo que indica que, aunque existe una correspondencia inversa entre las variables, es débil. El valor de la significancia bilateral fue de 0,831, el cual es mayor al valor de significación teórica $\alpha = 0,05$, por lo que no se cuenta con suficiente evidencia para descartar la hipótesis nula. En síntesis, la satisfacción laboral no guarda una relación relevante con el rendimiento productivo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ranrahirca, 2023. Este escenario es lo opuesto presentado por Memon et al. (2023) quienes desarrollaron modelos de regresión para evaluar cómo los indicadores de satisfacción laboral afectan los parámetros de desempeño de los colaboradores, como la cantidad de trabajo gestionado, el conocimiento del trabajo, la estabilidad bajo presión y la capacidad de gestión del tiempo. Sus modelos revelaron cómo las variables de satisfacción laboral influyen en estos aspectos del desempeño laboral. Por otro lado, Duche y Rivera (2019) detectaron vínculos positivos entre aspectos de la satisfacción laboral y factores de la felicidad. El compañerismo y el impulso por lograr metas tanto personales como profesionales contribuyen al sentimiento de felicidad que experimentan las enfermeras en su entorno laboral. Cabe añadir lo manifestado por Asencios y Trejo (2023) quienes determinaron una relación considerable entre el clima organizacional (autorrealización, involucramiento, supervisión, comunicación y condiciones laborales) y el grado de satisfacción laboral de los colaboradores en la empresa Movistar, demostrándose en la obtención del Rho de Spearman igual a 0,780; 0,785; 0,704; 0,701; 0,785 respectivamente en cada dimensión, sustentando así una relación significativa entre ambas variables. También ocurre, que para Domingo et al. (2023) el grado de satisfacción laboral, el agotamiento por estrés laboral y la calidad de vida profesional de los fisioterapeutas de atención hospitalaria en la Sanidad Pública de Castilla y León exhiben una notable motivación intrínseca, a pesar de la falta de respaldo directivo. Mientras que, para Sypniewska et al. (2023) los hallazgos de su estudio evidencian el rol mediador de los colaboradores en relación al bienestar en el lugar de trabajo, el desarrollo, la retención y la

satisfacción de los mismos. Como menciona BasuMallick (2021) la satisfacción laboral difiere de un colaborador a otro, incluso en el mismo centro laboral y bajo circunstancias similares, debido a que los elementos que influyen en ella pueden no aplicarse igualmente a todos. Por este motivo, es fundamental tener un enfoque multidimensional de la satisfacción de los colaboradores. Para El Mouaddbid et al. (2023) la satisfacción laboral resulta un parámetro no mensurable que se describe como una respuesta emocional favorable que percibe un colaborador al realizar su trabajo cuando está presente en su centro laboral. Las compañías líderes actualmente están buscando evaluar esta percepción, y las encuestas de satisfacción laboral están volviéndose una herramienta fundamental en la mayoría de entornos laborales. Similar resulta la investigación de Lusa et al. (2019) que resaltan la importancia de examinar detenidamente el diseño, la funcionalidad y el manejo adecuado de los espacios de trabajo para mantener la satisfacción y el bienestar en el entorno laboral. Sumado a estos hallazgos tenemos a, Chizoba et al. (2021) quienes señalan que la responsabilidad y el avance profesional tienen un impacto beneficioso en el desempeño laboral del personal académico en las universidades públicas del sureste de Nigeria. Según sus hallazgos, el estudio recomienda empoderar al personal académico a través de responsabilidades significativas, como la ampliación y enriquecimiento del puesto, así como la autoridad que conlleva. Se espera que esto mejore la satisfacción laboral del personal académico, al otorgarles un sentido de responsabilidad y autoridad sobre su trabajo y el de los demás, y se anticipa que genere un mejor desempeño entre el personal académico al sentirse empoderados y responsables en su labor. A lo que, Zhenjing et al. (2022) añaden que un ambiente de trabajo positivo tiene el poder de mejorar el desempeño de los colaboradores. Este entorno también incrementa notablemente el compromiso y su habilidad para esforzarse en alcanzar metas. Además, se ha observado que el ambiente laboral fomenta el compromiso y la disposición de los colaboradores para realizar esfuerzos, lo cual contribuye aún más a mejorar su desempeño. Dawood et al. (2020) también sugieren que potenciar la satisfacción laboral puede ser un método eficaz de fortalecer las condiciones laborales y fomentar una mayor retención del personal.

Respecto al primer objetivo específico la correlación de Spearman entre la remuneración y el rendimiento productivo es de 0,007, lo que indica una correlación extremadamente débil. Esto sugiere que no existe una relación significativa entre ambos. Una correlación tan baja indica que los niveles de remuneración de los colaboradores no están asociados de manera apreciable con su rendimiento productivo. Además, el valor de la significancia bilateral resultó en 0,975, siendo mayor que el umbral de significación teórica de $\alpha = 0,05$. Con esto, no se dispone de evidencia para descartar la hipótesis nula. En términos prácticos, no existe una correlación estadísticamente significativa entre la remuneración y el rendimiento productivo. Caso contrario, ocurre con el estudio de Nqobile (2020) quien determinó que existe una correspondencia positiva entre los resultados de la productividad de los colaboradores y factores como talleres de capacitación, mejores sueldos y salarios, así como consideraciones ambientales. Asimismo, Morales (2022) concluye que existe una asociación positiva fuerte entre la inteligencia emocional y el rendimiento laboral, con un coeficiente de Spearman de $r=0,789$. Mientras tanto, para Seubert et al. (2021) argumentan que, aunque un salario más alto satisface las necesidades básicas del individuo y fomenta el desarrollo de habilidades, las necesidades psicológicas y de autorrealización se vuelven más importantes para el crecimiento personal. En cambio, para Hsinkuang et al. (2023) manifiestan que el liderazgo transformacional tiene un impacto positivo en la satisfacción laboral, la cual, a su vez, está estrechamente ligada al desempeño laboral. Además, han identificado que la satisfacción laboral interviene como mediador entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral. Resulta interesante notar que tanto los estímulos financieros como los no financieros tienen un rol de moderador en la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral. Sin embargo, los estímulos financieros presentan un impacto moderador negativo entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral. Estos resultados indican que los administradores podrían mejorar el rendimiento laboral al integrar el liderazgo transformacional con incentivos financieros para estimular a los colaboradores.

Respecto al segundo objetivo específico el coeficiente de Spearman entre la sobrecarga laboral y el rendimiento productivo es de -0,589, indicando una relación negativa moderada entre ellas. Esto sugiere que conforme la sobrecarga laboral incrementa, el rendimiento productivo tiende a disminuir, y viceversa, aunque en un grado moderado. Además, dado que el valor de la significancia bilateral fue de 0,002, el cual es inferior al umbral de significación teórica establecido en $\alpha = 0,05$, se concluyó que la correlación es significativa. En tanto, Silaban y Margaretha (2021) han demostrado que existe una influencia positiva entre el equilibrio de las responsabilidades laborales y la vida personal en relación con la satisfacción y la retención de los colaboradores en Bandung, esta investigación tiene implicaciones importantes para el liderazgo en la empresa, como proporcionar un buen ambiente de trabajo, desarrollar instalaciones para brindar apoyo moral a los colaboradores, sin imponer una carga excesiva y construir una buena comunicación entre los colaboradores y los líderes. Similar resulta, el estudio de Carballo (2022) que identificó un estrés laboral medio del 45% por parte del personal asistencial del Centro de Salud de Morales, San Martín, quien enfrenta dificultades debido a que la carga laboral no se distribuye de manera equitativa entre todos los colaboradores. Además, las responsabilidades asignadas en su puesto de trabajo no están alineadas con sus conocimientos, habilidades y experiencias. No reciben retroalimentación de forma constante y las oportunidades de capacitación no están adaptadas a las necesidades específicas de su área de trabajo. Estos resultados son apoyados por, Villalobos y Fernández (2020) quienes han determinado una correspondencia significativa entre el estrés y el desempeño laboral del personal de la empresa Circolo Sportivo Italian, siendo validada por medio del coeficiente de Spearman de 0.64. Además, para Tauqeer et al. (2022) todos los coeficientes resultaron positivos y significativos en las relaciones, a excepción de la sobrecarga laboral y la satisfacción laboral con respecto a las intenciones de rotación de colaboradores. Sin embargo, los efectos totales resultaron positivos y significativos. Estos hallazgos son de gran utilidad, especialmente para los bancos privados de Sindh, en la reducción de la rotación de colaboradores, la cual se atribuye a la sobrecarga de trabajo, la satisfacción laboral, el compromiso de los colaboradores y el estrés laboral, y tiene implicaciones para el sector bancario en general en el país. Estos descubrimientos son convincentes con los hallazgos obtenidos por Kyeong et al. (2022) quienes hallaron que tanto la sobrecarga de trabajo como el conflicto entre el trabajo y la familia actúan como

moderadores importantes que intensifican las relaciones positivas entre la disonancia emocional y el estrés laboral, así como las relaciones negativas entre la disonancia emocional y la motivación intrínseca. A estos hallazgos se suma Haq et al. (2020), quienes proporcionaron evidencia clara de que, si los colaboradores están estresados por cualquier motivo interno o externo, y se sienten sobrecargados o incómodos en su trabajo, su desempeño hacia la organización será bajo, lo que en última instancia dificultará el logro de los objetivos organizacionales. Del mismo modo, Kashyap (2023) quien señala que la gestión eficaz del tiempo en el lugar de trabajo es vital para el éxito tanto individual como organizacional. No se trata de trabajar más duro, sino de hacerlo de manera más inteligente para lograr más en menos tiempo. Esto se traduce en cumplir los plazos, aumentar la productividad y realizar un trabajo de mayor calidad.

Respecto al tercer objetivo específico, se obtiene una correlación de 0,324 que indica una correspondencia positiva moderada entre el desarrollo profesional y el rendimiento productivo. Esto sugiere que conforme el desarrollo profesional aumenta, el rendimiento productivo tiende a incrementarse, y viceversa, de forma moderada; esta correlación no es estadísticamente significativa. Además, dado que el valor de la significancia bilateral fue de 0,123, el cual es mayor que el valor de significación teórica $\alpha = 0,05$, no se dispuso de pruebas suficientes para descartar la hipótesis nula. En consecuencia, no se evidenció una asociación significativa entre el desarrollo profesional y el rendimiento productivo. Esto se suma a lo que dice Tayfur et al. (2021) quien encontró que el apoyo organizacional tiene efectos tanto principales como amortiguadores sobre el vínculo emocional de los colaboradores hacia sus organizaciones. Por su parte, Yusuf et al. (2022) señalan que el desarrollo profesional y el entorno laboral de los colaboradores tienen un efecto significativo en su motivación y desempeño laboral. Además, se encontró que el desarrollo profesional y el entorno laboral influyen directamente en el desempeño, mientras que la motivación laboral actúa como mediador parcial entre ambos y el desempeño. Estos hallazgos sugieren que el Departamento de Agricultura y Ganadería debería mejorar el desarrollo profesional con el fin de fomentar un entorno laboral favorable y, por consiguiente, aumentar el rendimiento de los colaboradores en la Oficina del Servicio de Agricultura y Ganadería de Aceh. Igualmente, Smet (2022) investigó el impacto del desarrollo profesional de los educadores en la satisfacción laboral, encontrando una asociación positiva significativa entre la satisfacción laboral y la necesidad de

desarrollo profesional, moderada por la cantidad de actividades de desarrollo en las que participan. Además, se observó una correspondencia negativa significativa entre la satisfacción laboral y la necesidad de desarrollo profesional en materia y pedagogía, también moderada por la cantidad de desarrollo profesional. Estos descubrimientos son congruentes con los hallazgos de Elian et al. (2020) quienes mostraron que el conflicto trabajo-familia tiene un impacto positivo significativo en la tasa de rotación de colaboradores, mientras que la satisfacción laboral tiene un impacto negativo significativo en dicha intención. Interesantemente, el desarrollo profesional no repercute en la tasa de rotación a menos que esté mediado por la satisfacción laboral. Sin embargo, el conflicto trabajo-familia no tiene efecto en la tasa de rotación si está condicionado por la satisfacción laboral. Estos hallazgos coinciden con lo descrito por Pilligua y Arteaga (2019) quienes indicaron que el clima laboral puede afectar negativamente el rendimiento productivo de la empresa. En conclusión, se destaca la importancia de crear ambientes laborales adecuados para mejorar la productividad de los colaboradores. Cabe añadir lo mencionado por Mercader et al. (2021) aportan una perspectiva amplia y conocimientos prácticos sobre la relación entre ética, liderazgo, trabajo en equipo, comunicación efectiva, productividad y desempeño. Estos hallazgos son útiles para empresarios, colaboradores, líderes y egresados universitarios en la creación de un entorno empresarial creativo e innovador basado en una administración sólida y competencias empresariales sostenibles.

V. CONCLUSIONES

Tras completar el estudio, se han alcanzado una serie de conclusiones significativas:

1. Se determinó una relación débil y casi nula entre la satisfacción laboral y el rendimiento productivo, ambos tienen un coeficiente de correlación de $-0,046$ que indica una correspondencia inversa. Es decir que a medida que la satisfacción laboral aumenta, el rendimiento tiende a disminuir levemente y viceversa, a pesar que existe una tendencia negativa, esta relación es prácticamente insignificante, por lo que la satisfacción laboral tiene poco impacto en el rendimiento productivo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ranrahirca, 2023.
2. Se identificó una relación extremadamente débil entre la remuneración y el rendimiento productivo, estas variables arrojaron un coeficiente de correspondencia de $0,007$ que indica que hay muy poca o ninguna relación entre ellos. Una correlación tan baja indica que los niveles de remuneración de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ranrahirca, 2023 no están asociados de manera apreciable con su rendimiento productivo. Lo que implica que, aunque se pague más o menos a los colaboradores, esto no influirá significativamente en cuanto producen por su trabajo.
3. Se conoció que la sobrecarga laboral y el rendimiento productivo tienen una relación negativa y moderada igual a $-0,589$ que además manifiesta una correlación inversa. Este coeficiente negativo sugiere que a medida que la sobrecarga laboral aumenta, el rendimiento productivo tiende a disminuir y viceversa, pero en un grado moderado. Es decir que existe una clara tendencia en los datos donde un aumento en la sobrecarga laboral se relaciona con una disminución en el rendimiento productivo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ranrahirca, 2023.
4. Se analizó la relación entre el desarrollo profesional y el rendimiento productivo los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ranrahirca, 2023 y se obtuvo un coeficiente de Spearman de $0,324$ que revela una asociación moderada y positiva entre estas dos variables. Esto nos indica que a medida que el desarrollo profesional aumenta, el rendimiento productivo tiende a aumentar también, pero en un grado moderado.

VI. RECOMENDACIONES

Para fortalecer la satisfacción y el rendimiento productivo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ranrahirca, 2023, es fundamental implementar medidas que promuevan un entorno laboral positivo y apoyen el desarrollo profesional, esto implica:

1. De acuerdo al objetivo general se recomienda fomentar una cultura organizacional que valore el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, esto conlleva promover horarios de trabajo flexibles que permitan a los colaboradores atender sus responsabilidades personales, además de crear un ambiente donde se respete el derecho de cada colaborador a desconectarse del trabajo fuera del horario laboral.
2. De acuerdo al primer objetivo específico, se sugiere revisar y ajustar las políticas de remuneración para garantizar que sean justas y competitivas en el mercado laboral. Además, de considerar otros incentivos no monetarios como reconocimientos públicos, oportunidades de desarrollo profesional y beneficios adicionales, que puedan aumentar la satisfacción y el compromiso de los colaboradores.
3. De acuerdo al segundo objetivo específico, se sugiere implementar programas de bienestar laboral que promuevan un ambiente positivo y saludable en el lugar de trabajo. Esto puede abarcar programas de apoyo emocional, como sesiones de asesoramiento, para ayudar a los colaboradores a manejar el estrés y resolver conflictos interpersonales.
4. De acuerdo al tercer objetivo específico, se sugiere desarrollar programas de formación y capacitación continua para los colaboradores, con el fin de fomentar el crecimiento profesional y mejorar las habilidades necesarias para realizar sus tareas de manera eficiente. Esto puede incluir programas de mentoría, cursos de desarrollo de habilidades blandas y oportunidades de educación que les permitan mantenerse actualizados en su campo y adaptarse a los cambios del entorno laboral.

REFERENCIAS

- Álvarez, A. (2020). Clasificación de las investigaciones. Repositorio Institucional Universidad de Lima.
<https://hdl.handle.net/20.500.12724/10818>
- Asencios, A., y Trejo, S. (2023). *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los Colaboradores de la Empresa Movistar, Huaraz, 2022*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional Universidad César Vallejo.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/111561>
- Aung, Z., San Santoso, D., & Dodanwala, T. (2022). Effects of demotivational managerial practices on job satisfaction and job performance: Empirical evidence from Myanmar's construction industry. *Journal of Engineering and Technology Management*, 67, 101730.
<https://doi.org/10.1016/j.jengtecman.2022.101730>
- BasuMallick, C. (2021). What Is Job Satisfaction? Definition, Factors, Importance, Statistics, and Examples. Spiceworks.
<https://www.spiceworks.com/hr/engagement-retention/articles/what-is-job-satisfaction/>
- Betterfly (2022). Bienestar 2022 ¿Qué está pasando en el trabajo? Una mirada desde los colaboradores. *Revista Ekos Negocios*.
<https://ekosnegocios.com/articulo/betterfly-revela-estudio-sobre-bienestar-2022-que-esta-pasando-en-el-trabajo-una-mirada-desde-los-colaboradores>
- Carballo, G. (2022). Estrés laboral y rendimiento productivo del personal asistencial en el Centro de Salud de Tarapoto, Perú. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional Universidad César vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/95528/Carballo_SG-SD.pdf?sequence=7&isAllowed=y
- Castro, J., Gómez, L., & Camargo, E. (2022). Applied research and experimental development in strengthening the competences of the 21st century society. *Tecnura*, 27(75), 140-174.
<https://doi.org/10.14483/22487638.19171>

- Chizoba, O., Godwin, A., & Felicia Omelogo, U. (2021). Effect of job satisfaction on job performance of university lecturers in south-east, *Nigeria. International Journal of Management Studies and Social Science Research*, 3.
https://www.researchgate.net/publication/349009286_effect_of_job_satisfaction_on_job_performance_of_university_lecturers_in_south-east_nigeria
- Dawood Al Sabei, S., Labrague, L., Miner Ross, A., Karkada, S., Albashayreh, A., Al Masroori, F., & Al Hashmi, N. (2020). Nursing Work Environment, Turnover Intention, Job Burnout, and Quality of Care: The Moderating Role of Job Satisfaction. *Journal of Nursing Scholarship*, 52(1), 95-104.
<https://doi.org/10.1111/jnu.12528>
- Domingo, S., Pinto, A., & Rodríguez, Ó. (2023). Job satisfaction, level of burnout and quality of professional life of hospital care physiotherapists in Castilla y Leon. *Fisioterapia*.
<https://doi.org/10.1016/j.ft.2023.06.003>
- Duche, A., & Rivera, G. (2019). Job satisfaction and happiness in Peruvian nurses. *Enfermeria Global*, 18(2), 364-373.
<https://doi.org/10.6018/eglobal.18.2.334741>
- Elian, S., Diva, C., Gunawan, H., & Maharani, A. (2020). The Impact of Career Development, Work-Family Conflict, and Job Satisfaction on Millennials' Turnover Intention in Banking Industry. *Journal of Business and Management Review*, 1(4), 223-247.
<https://doi.org/10.47153/jbmr14.422020>
- El Mouaddib, H., Sebbani, M., Mansouri, A., Adarmouch, L., & Amine, M. (2023). Job satisfaction of primary healthcare professionals (public sector): A cross-sectional study in Morocco. *Heliyon*, 9.
<https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e20357>
- Haq, F., Alam, A., Mulk, S., & Rafiq, F. (2020). The Effect of Stress and Work Overload on Employee's Performance: A Case Study of Public Sector Universities of Khyber Pakhtunkhwa. *European Journal of Business and Management Research*, 5(1).
<https://doi.org/10.24018/ejbmr.2020.5.1.176>

- Hsinkuang, C., Thinh Van, V., Hoang Viet, N., & Thanh Ha, T. (2023). How financial and non-financial rewards moderate the relationships between transformational leadership, job satisfaction, and job performance. *Cogent Business & Management*, 10(1).
<https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2173850>
- Inayat, W., & Jahanzeb, M. (2021). A Study of Job Satisfaction and Its Effect on the Performance of Employees Working in Private Sector Organizations, Peshawar. *Education Research International*.
<https://doi.org/10.1155/2021/1751495>
- Jiménez, I. (2020). *El triángulo lógico: una ecuación didáctica emergente para aprender metodología de la investigación*. Universidad de La Sabana.
<http://dx.doi.org/10.5294/978-958-12-0555-4>
- Kashyap, S. (2023). Importance of Time Management In The Workplace in 2023 –All You Wanted to Know. *ProofHub*.
<https://www.proofhub.com/articles/importance-of-time-management-in-the-workplace>
- Kyeong Jeon , M., Joong Yoon , H., & Yang, Y. (2022). Emotional Dissonance, Job Stress, and Intrinsic Motivation of Married Women Working in Call Centers: The Roles of Work Overload and Work-Family Conflict. *Administrative Sciences*, 12(1), 27.
<https://doi.org/10.3390/admsci12010027>
- Liu,W., & Liu, Y. (2022). The Impact of Incentives on Job Performance, Business Cycle, and Population Health in Emerging Economies. *Front Public Health*.
<https://doi.org/10.3389/fpubh.2021.778101>
- Lusa, S., Käpykangas, S., Ansio, H., Houni, P., & Uitti, J. (2019). Employee Satisfaction With Working Space and Its Association With Well-Being—A Cross-Sectional Study in a Multi-Space Office. *Front Public Health*, 7, 358.
<https://doi.org/10.3389/fpubh.2019.00358>
- Medina, M., Rojas, C., Bustamante, W., Loaiza, R., Martel, C., & Castillo, R. (2023). *Metodología de la investigación: Técnicas e instrumentos de investigación*. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A.C.
<https://doi.org/10.35622/inudi.b.080>

- Memon, A., Khahro, S., Memon, N., Memon, Z., & Mustafa, A. (2023). Relationship between Job Satisfaction and Employee Performance in the Construction Industry of Pakistan. *Sustainability*, 15(11), 8699.
<https://doi.org/10.3390/su15118699>
- Mercader, V., Galván, E., Ravina, R., & Raluca, C. (2021). A Focus on Ethical Value under the Vision of Leadership, Teamwork, Effective Communication and Productivity. *Journal of Risk and Financial Management*, 14(11), 522.
<https://doi.org/10.3390/jrfm14110522>
- Morales, Y. (2022). *Inteligencia emocional y rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Cestec, Huaraz -2022*. [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/111557/Morales_VYE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Nqobile, M. (2020). *Effective ways of measuring employee performance: A study of Msunduzi Local Municipality*. [Master's Thesis, University of Kwazulu - Natal]. ResearchSpace University of Kwazulu - Natal.
<https://researchspace.ukzn.ac.za/handle/10413/19787>
- Pilligua, C., & Arteaga, F. (2019). The labor climate as a key factor in the productive performance of companies. case study: Hardepex Cía. Ltda. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 15(28).
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=409659500007>
- Posso y Lorenzo (2020). Validez y confiabilidad del instrumento determinante humano en la implementación del currículo de Educación Física. Universidad Pedagógica Experimental Libertador.
<https://revistas.investigacionupelipb.com/index.php/educare/article/view/1410/1371>
- Sainju, B., Hartwell, C., & Edwards, J. (2021). Job satisfaction and employee turnover determinants in Fortune 50 companies: Insights from employee reviews from Indeed.com. *Decision Support Systems*, 148, 113582.
<https://doi.org/10.1016/j.dss.2021.113582>
- Sánchez, H., Reyes, C., y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Lima, Peru: Universidad Ricardo Palma.
<https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>

- Seubert, C., Hopfgartner, L., & Glaser, J. (2021). Living wages, decent work, and need satisfaction: an integrated perspective. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 30*(6), 808–823.
<https://doi.org/10.1080/1359432X.2021.1966094>
- Silaban, H., & Margaretha, M. (2021). The Impact Work-Life Balance toward Job Satisfaction and Employee Retention: Study of Millennial Employees in Bandung City, Indonesia. *International Journal of Innovation and Economic Development, 7*(3), 18-26.
<https://doi.org/10.18775/ijied.1849-7551-7020.2015.73.2002>
- Shadare, O., & Olaniyan, T. (2021). Effect of workoverload and work hours on employee performance of selected manufacturing industries in osun state, Nigeria. *Unilag Journal of Business, 7*(1).
<http://ujb.unilag.edu.ng/article/view/1226/973>
- Smet, M. (2022). Professional Development and Teacher Job Satisfaction: Evidence from a Multilevel Model. *Mathematics, 10*(1), 51.
<https://doi.org/10.3390/math10010051>
- Sypniewska, B., Baran, M., & Klos, M. (2023). Work engagement and employee satisfaction in the practice of sustainable human resource management – based on the study of Polish employees. *International Entrepreneurship and Management Journal 19*(3), 1-32.
<http://dx.doi.org/10.1007/s11365-023-00834-9>
- Tauqeer Hussain, H., Ashique Ali, J., & Jawed Ahmed, C. (2022). Employee Turnover Intentions: Investigating the role of Work Overload, Job Satisfaction, Employee Engagement and Job Stress. *Research Journal of Social Sciences & Economics Review, 3*(2).
https://www.researchgate.net/publication/362519057_RJSSER_Employee_Turnover_Intentions_Investigating_the_role_of_Work_Overload_Job_Satisfaction_Employee_Engagement_and_Job_Stress
- Tayfur, O., Xhako, D., & Metin, S. (2021). The Buffering Effect of Perceived Organizational Support on the Relationships Among Workload, Work–Family Interference, and Affective Commitment: A Study on Nurses. *Journal of Nursing Research, 29*(2), 140.
https://www.nursingcenter.com/wkhlrp/Handlers/articleContent.pdf?key=pdf_00134372-202104000-00003

- Vargas, T., Vizzuett, V., Amador, E., Becerra, L., y Villegas, E. (2018). La satisfacción laboral y su influencia en la productividad. *Teuken Bidikay - Revista Latinoamericana de Investigación en Organizaciones, Ambiente y Sociedad*, 9(13), 129–153.
<https://doi.org/10.33571/teuken.v9n13a5>
- Villalobos, J., & Fernández, V. (2020). Stress and its relations hip with the work performance of the staff of the company Circolo Sportivo Italiano, Peru, 2019. *Journal of Critical Reviews*, 7(15), 2394-5125.
<https://www.jcreview.com/admin/Uploads/Files/61f2b03de63340.91375453.pdf>
- Yusuf Iis, E., Wahyuddin, W., Thoyib, A., Nur Ilham, R., & Sinta, I. (2022). The effect of career development and work environment on employee performance with work motivation as intervening variable at the office of agriculture and livestock in aceh. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration*, 2(2), 227–236.
<http://radjapublika.com/index.php/IJEBAS/article/view/191/177>
- Zhenjing, G., Chupradit, S., Yen Ku, K., Nassani, A., & Haffar, M. (2022). Impact of Employees' Workplace Environment on Employees' Performance: A Multi-Mediation Model. *Front Public Health*, 13(10), 890400.
<https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.890400>

ANEXOS

Anexo 1: Tabla de operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Satisfacción laboral	El Mouaddib et al. (2023) indican que la satisfacción laboral es el resultado de la evaluación subjetiva que hace un colaborador sobre diversos aspectos de su trabajo, incluyendo sus responsabilidades, relaciones laborales, recompensas, desarrollo profesional y el ambiente laboral en general.	La satisfacción laboral se midió a través del instrumento de la encuesta que fue dirigido a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ranrahirca, 2023.	Remuneración Sobrecarga laboral Desarrollo profesional	Sueldo Sistemas de recompensa Reconocimiento de horas extras Horas extras de trabajo Exceso de actividades asignadas Rotación de colaboradores Oportunidades de capacitación Crecimiento profesional Satisfacción del personal	Ordinal

Anexo 2: Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA
<p>Problema general: ¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y el rendimiento productivo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ranrahirca, 2023?</p> <p>Problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre la remuneración y el rendimiento productivo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ranrahirca, 2023? ¿Cuál es la relación entre la sobrecarga laboral y el rendimiento productivo de los colaboradores de la</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre la satisfacción laboral y el rendimiento productivo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ranrahirca, 2023.</p> <p>Objetivos específicos: OE1: Identificar la relación entre la remuneración y el rendimiento productivo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ranrahirca, 2023. OE2: Conocer la relación entre la sobrecarga laboral y el rendimiento productivo de los colaboradores de la</p>	<p>Hipótesis general: La satisfacción laboral se relaciona con el rendimiento productivo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ranrahirca, 2023.</p> <p>Hipótesis específicas: La remuneración se relaciona con el rendimiento productivo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ranrahirca, 2023. La sobrecarga laboral se relaciona con el rendimiento productivo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ranrahirca, 2023.</p>	<p>Tipo: Investigación cuantitativa. Nivel: Descriptivo - Correlacional. Diseño: Transversal. Técnica: Encuesta. Instrumento: Cuestionario estructurado. Población muestral: 24 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ranrahirca.</p>

<p>Municipalidad Distrital de Ranrahirca, 2023?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el desarrollo profesional y el rendimiento productivo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ranrahirca, 2023?</p>	<p>Municipalidad Distrital de Ranrahirca, 2023.</p> <p>OE3: Analizar la relación entre el desarrollo profesional y el rendimiento productivo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ranrahirca, 2023.</p>	<p>El desarrollo profesional se relaciona con el rendimiento productivo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ranrahirca, 2023.</p>	
---	---	---	--

Anexo 3: Instrumento de recolección de datos

Cuestionario para determinar la satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ranrahirca, 2023

Estimado colaborador(a) agradecemos su colaboración al responder este cuestionario que tiene como objetivo determinar la satisfacción laboral y el rendimiento productivo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ranrahirca, por lo que es totalmente anónimo y confidencial cada respuesta.

Instrucciones: Marque con un aspa (x) según su criterio con respecto a la entidad.

Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

SATISFACCIÓN LABORAL					
Remuneración	1	2	3	4	5
1. ¿Considera que su sueldo cumple con sus expectativas y necesidades básicas?					
2. ¿Considera que los sistemas de recompensas ofrecidas, como bonos o reconocimientos, son proporcionales a su desempeño y esfuerzo en el trabajo?					
3. ¿Cree que el reconocimiento por horas extras es justo y apropiado en su organización?					
Sobrecarga laboral					
4. ¿Con qué frecuencia siente que las horas extras son requeridas para cumplir con las expectativas de trabajo?					
5. ¿Con qué frecuencia siente que las actividades asignadas son abrumadoras y difíciles de completar en el tiempo disponible?					
6. ¿Con qué frecuencia siente que la rotación del personal afecta la estabilidad y continuidad en su equipo?					

Desarrollo profesional					
7. ¿Con qué frecuencia le ofrecen oportunidades de capacitación para mejorar sus habilidades laborales?					
8. ¿Con qué frecuencia la entidad le brinda la posibilidad de crecer y avanzar en su carrera?					
9. ¿Con qué frecuencia siente que su empresa se preocupa por su bienestar en el trabajo?					

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Cuestionario para determinar el rendimiento productivo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ranrahirca, 2023

Estimado colaborador(a) agradecemos su colaboración al responder este cuestionario que tiene como objetivo determinar la satisfacción laboral y el rendimiento productivo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ranrahirca, por lo que es totalmente anónimo y confidencial cada respuesta.

Instrucciones: Marque con un aspa (x) según su criterio con respecto a la entidad.

Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

RENDIMIENTO PRODUCTIVO					
Eficiencia laboral	1	2	3	4	5
10. ¿Con qué frecuencia cumple sus metas de trabajo en su totalidad?					
11. ¿Considera que las herramientas y materiales le permiten cumplir con sus actividades?					
12. ¿Con qué frecuencia demuestra un alto nivel de responsabilidad, cumpliendo sus obligaciones de manera puntual?					
Calidad de trabajo					
13. ¿Con qué frecuencia realiza su trabajo con precisión y atención en los detalles?					
14. ¿Con qué frecuencia percibe que su jefe está satisfecho con su desempeño?					
15. ¿Considera usted que logra completar todas sus actividades dentro de los plazos establecidos?					
Trabajo en equipo					
16. ¿Con qué frecuencia participa en conversaciones y discusiones colaborativas con sus colegas?					
17. ¿Con qué regularidad colabora activamente con sus colegas en la realización de proyectos o tareas, compartiendo conocimientos y habilidades?					

18. ¿Considera que experimenta un buen clima de trabajo que fomente la colaboración y apoyo mutuo entre los miembros del equipo?					
--	--	--	--	--	--

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo 4: Fichas de validación de instrumentos para la recolección de datos

Evaluación por juicio de expertos

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Medición de la Satisfacción laboral". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Sabbagg Chacón, Jorge Francisco
Grado profesional:	Maestría () Doctor (x)
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa () Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	Docente Universitario Pre Grado y Post Grado Sub Gerente de Recursos Humanos GORE Ancash Director de Recursos Humanos DIRESA Ancash Director Administrativo Hospital Víctor Ramos Guardia Huaraz Administrador Distrito Fiscal de Ancash Administrador Corte Superior de Justicia de Ancash Jefe de Recursos Humanos Corte Superior de Justicia de Ancash Jefe de Logística de la Corte Superior de Justicia de Ancash
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	No corresponde

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: escala de Likert

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autores:	Baylon Infantes, Alisson Mariella Pajuelo Chichipe, Katerin
Procedencia:	De las autoras
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Al personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Ranrahirca
Significación:	Está compuesta por dos variables La primera variable contiene 03 dimensiones, de 09 indicadores y 9 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables La segunda variable contiene 03 dimensiones, de 09 indicadores y 9 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Satisfacción Laboral	Remuneración	Seubert et al. (2021) señalan que la remuneración se refiere a la compensación que los colaboradores reciben por desempeñar sus responsabilidades dentro de una organización durante un período específico. Esto abarca no solo el sueldo base, sino también otras formas de remuneración como bonificaciones, incentivos y demás pagos que constituyen el conjunto total de sus ingresos.
	Sobrecarga laboral	Kyeong et al. (2022) definen la sobrecarga laboral como la condición en la cual las responsabilidades laborales superan la capacidad de los miembros de la organización en lo que respecta a sus habilidades, tiempo y los recursos disponibles, resultando en un desequilibrio entre la demanda laboral y la capacidad del individuo para gestionar eficazmente sus tareas.
	Desarrollo profesional	Smet (2022) lo describe como la participación en capacitaciones continuas relacionadas con el área de trabajo y la asistencia a cursos corporativos relacionados con las funciones, todo con el objetivo de motivar a los colaboradores.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, le presentamos el cuestionario "Medición de la Satisfacción laboral" elaborado por (Baylon Infantes, Alisson Mariella, Pajuelo Chichipe, Katerin) en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Satisfacción laboral

- Primera dimensión: Remuneración
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel en que se encuentra el (Remuneración)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sueldo	¿Considera que su sueldo cumple con sus expectativas y necesidades básicas?	3	3	3	
Sistemas de recompensa	¿Considera que los sistemas de recompensas ofrecidas, como bonos o reconocimientos, son proporcionales a su desempeño y esfuerzo en el trabajo?	3	3	3	
Reconocimiento de horas extras	¿Cree que el reconocimiento por horas extras es justo y apropiado en su organización?	3	3	3	

- Segunda dimensión: Sobrecarga laboral
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel en que se encuentra el (Sobrecarga laboral)

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Horas extras de trabajo	¿Con qué frecuencia siente que las horas extras son requeridas para cumplir con las expectativas de trabajo?	3	3	3	
Exceso de actividades asignadas	¿Con qué frecuencia siente que las actividades asignadas son abrumadoras y difíciles de completar en el tiempo disponible?	3	3	3	
Rotación de colaboradores	¿Con qué frecuencia siente que la rotación del personal afecta la estabilidad y continuidad en su equipo?	3	3	3	

- Tercera dimensión: Desarrollo profesional
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel en que se encuentra el (Desarrollo profesional)

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Oportunidades de capacitación	¿Con qué frecuencia le ofrecen oportunidades de capacitación para mejorar sus habilidades laborales?	3	3	3	
Crecimiento profesional	¿Con qué frecuencia la entidad le brinda la posibilidad de crecer y avanzar en su carrera?	3	3	3	
Satisfacción del personal	¿Con qué frecuencia siente que su empresa se preocupa por su bienestar en el trabajo?	3	3	3	



Firma del evaluador
DNI: 09527825

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía

Evaluación por juicio de expertos

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Medición del rendimiento productivo". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Sabbagg Chacón, Jorge Francisco
Grado profesional:	Maestría () Doctor (x)
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa () Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	Docente Universitario Pre Grado y Post Grado Sub Gerente de Recursos Humanos GORE Ancash Director de Recursos Humanos DIRESA Ancash Director Administrativo Hospital Víctor Ramos Guardia Huaraz Administrador Distrito Fiscal de Ancash Administrador Corte Superior de Justicia de Ancash Jefe de Recursos Humanos Corte Superior de Justicia de Ancash Jefe de Logística de la Corte Superior de Justicia de Ancash
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	No corresponde

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: escala de Likert

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autores:	Baylon Infantes, Alisson Mariella Pajuelo Chichipe, Katerin
Procedencia:	De las autoras
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Al personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Ranrahirca
Significación:	Está compuesta por dos variables La primera variable contiene 03 dimensiones, de 09 indicadores y 9 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables La segunda variable contiene 03 dimensiones, de 09 indicadores y 9 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Rendimiento Productivo	Eficiencia laboral	Zhenjing et al. (2022) se refieren a la capacidad de un colaborador dentro de una organización para alcanzar sus objetivos utilizando la menor cantidad de tiempo, esfuerzo y recursos disponibles.
	Calidad de trabajo	Dawood et al. (2020) se refieren a la ejecución de las tareas laborales de manera que cumplan con varios criterios fundamentales.
	Trabajo en equipo	Mercader et al (2021) definen que el trabajo en equipo es la capacidad que tienen los colaboradores dentro de una organización para desempeñarse con uno o varios grupos en actividades destinadas a alcanzar un objetivo compartido.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, le presentamos el cuestionario "Medición del Rendimiento Productivo" elaborado por (Baylon Infantes, Alisson Mariella, Pajuelo Chichipe, Katerin) en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Rendimiento productivo

- Primera dimensión: Eficiencia laboral
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel en que se encuentra el (Eficiencia laboral)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Metas alcanzadas	¿Con qué frecuencia cumple sus metas de trabajo en su totalidad?	3	3	3	
Recursos utilizados	¿Considera que las herramientas y materiales le permiten cumplir con sus actividades?	3	3	3	
Responsabilidad	¿Con qué frecuencia demuestra un alto nivel de responsabilidad, cumpliendo sus obligaciones de manera puntual?	3	3	3	

- Segunda dimensión: Calidad de trabajo
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel en que se encuentra el (Calidad de trabajo)

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Precisión de servicio en el trabajo	¿Con qué frecuencia realiza su trabajo con precisión y atención en los detalles?	3	3	3	
Satisfacción de su jefe	¿Con qué frecuencia percibe que su jefe está satisfecho con su desempeño?	3	3	3	
Cumplimiento de las actividades	¿Considera usted que logra completar todas sus actividades dentro de los plazos establecidos?	3	3	3	

- Tercera dimensión: Trabajo en equipo
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel en que se encuentra el (Trabajo en equipo)

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación colaborativa	¿Con qué frecuencia participa en conversaciones y discusiones colaborativas con sus colegas?	3	3	3	
Cooperación entre colegas	¿Con qué regularidad colabora activamente con sus colegas en la realización de proyectos o tareas, compartiendo conocimientos y habilidades?	3	3	3	
Clima de trabajo en equipo	¿Considera que experimenta un buen clima de trabajo que fomenta la colaboración y apoyo mutuo entre los miembros del equipo?	3	3	3	



Firma del evaluador
DNI: 09527825

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía

Evaluación por juicio de expertos

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Medición de la Satisfacción laboral". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Broncano Gala, Jorge Edwin	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (x)
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	Planeamiento estratégico	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (x)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	No corresponde	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: escala de Likert

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autores:	Baylon Infantes, Alisson Mariella Pajuelo Chichipe, Katerin
Procedencia:	De las autoras
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Al personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Ranrahirca
Significación:	Está compuesta por dos variables La primera variable contiene 03 dimensiones, de 09 indicadores y 9 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables La segunda variable contiene 03 dimensiones, de 09 indicadores y 9 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Satisfacción Laboral	Remuneración	Seubert et al. (2021) señalan que la remuneración se refiere a la compensación que los colaboradores reciben por desempeñar sus responsabilidades dentro de una organización durante un período específico. Esto abarca no solo el sueldo base, sino también otras formas de remuneración como bonificaciones, incentivos y demás pagos que constituyen el conjunto total de sus ingresos.
	Sobrecarga laboral	Kyeong et al. (2022) definen la sobrecarga laboral como la condición en la cual las responsabilidades laborales superan la capacidad de los miembros de la organización en lo que respecta a sus habilidades, tiempo y los recursos disponibles, resultando en un desequilibrio entre la demanda laboral y la capacidad del individuo para gestionar eficazmente sus tareas.
	Desarrollo profesional	Smet (2022) lo describe como la participación en capacitaciones continuas relacionadas con el área de trabajo y la asistencia a cursos corporativos relacionados con las funciones, todo con el objetivo de motivar a los colaboradores.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, le presentamos el cuestionario "Medición de la Satisfacción laboral" elaborado por (Baylon Infantes, Alisson Mariella, Pajuelo Chichipe, Katerin) en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Satisfacción laboral

- Primera dimensión: Remuneración
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel en que se encuentra el (Remuneración)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sueldo	¿Considera que su sueldo cumple con sus expectativas y necesidades básicas?	3	4	4	
Sistemas de recompensa	¿Considera que los sistemas de recompensas ofrecidas, como bonos o reconocimientos, son proporcionales a su desempeño y esfuerzo en el trabajo?	3	4	3	
Reconocimiento de horas extras	¿Cree que el reconocimiento por horas extras es justo y apropiado en su organización?	4	4	3	

- Segunda dimensión: Sobrecarga laboral
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel en que se encuentra el (Sobrecarga laboral)

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Horas extras de trabajo	¿Con qué frecuencia siente que las horas extras son requeridas para cumplir con las expectativas de trabajo?	3	3	4	Buscar información fidedigna que si realmente los trabajadores trabajan horas extras y si son pagadas.
Exceso de actividades asignadas	¿Con qué frecuencia siente que las actividades asignadas son abrumadoras y difíciles de completar en el tiempo disponible?	4	4	3	
Rotación de colaboradores	¿Con qué frecuencia siente que la rotación del personal afecta la estabilidad y continuidad en su equipo?	4	4	4	

- Tercera dimensión: Desarrollo profesional
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel en que se encuentra el (Desarrollo profesional)

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Oportunidades de capacitación	¿Con qué frecuencia le ofrecen oportunidades de capacitación para mejorar sus habilidades laborales?	3	3	4	
Crecimiento profesional	¿Con qué frecuencia la entidad le brinda la posibilidad de crecer y avanzar en su carrera?	4	4	3	
Satisfacción del personal	¿Con qué frecuencia siente que su empresa se preocupa por su bienestar en el trabajo?	4	4	4	



Firma del evaluador
DNI:31655489

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2 hasta 20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía

Evaluación por juicio de expertos

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Medición del rendimiento productivo". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Broncano Gala, Jorge Edwin		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	(x)
Área de formación académica:	Clinica ()	Social	()
	Educativa ()	Organizacional	(x)
Áreas de experiencia profesional:	Planeamiento estratégico		
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años	()	
	Más de 5 años	(x)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	No corresponde		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: escala de Likert

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autores:	Baylon Infantes, Alisson Mariella Pajuelo Chichipe, Katerin
Procedencia:	De las autoras
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Al personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Ranrahirca
Significación:	Está compuesta por dos variables La primera variable contiene 03 dimensiones, de 09 indicadores y 9 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables La segunda variable contiene 03 dimensiones, de 09 indicadores y 9 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Rendimiento Productivo	Eficiencia laboral	Zhenjing et al. (2022) se refieren a la capacidad de un colaborador dentro de una organización para alcanzar sus objetivos utilizando la menor cantidad de tiempo, esfuerzo y recursos disponibles.
	Calidad de trabajo	Dawood et al. (2020) se refieren a la ejecución de las tareas laborales de manera que cumplan con varios criterios fundamentales.
	Trabajo en equipo	Mercader et al (2021) definen que el trabajo en equipo es la capacidad que tienen los colaboradores dentro de una organización para desempeñarse con uno o varios grupos en actividades destinadas a alcanzar un objetivo compartido.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, le presentamos el cuestionario "Medición del Rendimiento Productivo" elaborado por (Baylon Infantes, Alisson Mariella, Pajuelo Chichipe, Katerin) en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Rendimiento productivo

- Primera dimensión: Eficiencia laboral
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel en que se encuentra el (Eficiencia laboral)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Metas alcanzadas	¿Con qué frecuencia cumple sus metas de trabajo en su totalidad?	3	3	4	
Recursos utilizados	¿Considera que las herramientas y materiales le permiten cumplir con sus actividades?	4	4	3	
Responsabilidad	¿Con qué frecuencia demuestra un alto nivel de responsabilidad, cumpliendo sus obligaciones de manera puntual?	4	4	3	

- Segunda dimensión: Calidad de trabajo
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel en que se encuentra el (Calidad de trabajo)

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Precisión de servicio en el trabajo	¿Con qué frecuencia realiza su trabajo con precisión y atención en los detalles?	3	4	4	
Satisfacción de su jefe	¿Con qué frecuencia percibe que su jefe está satisfecho con su desempeño?	4	3	4	
Cumplimiento de las actividades	¿Considera usted que logra completar todas sus actividades dentro de los plazos establecidos?	3	3	4	

- Tercera dimensión: Trabajo en equipo
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel en que se encuentra el (Trabajo en equipo)

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación colaborativa	¿Con qué frecuencia participa en conversaciones y discusiones colaborativas con sus colegas?	3	4	4	
Cooperación entre colegas	¿Con qué regularidad colabora activamente con sus colegas en la realización de proyectos o tareas, compartiendo conocimientos y habilidades?	4	3	4	
Clima de trabajo en equipo	¿Considera que experimenta un buen clima de trabajo que fomente la colaboración y apoyo mutuo entre los miembros del equipo?	3	3	4	



Firma del evaluador
DNI:31655489

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía

Evaluación por juicio de expertos

RESOLUCIÓN DE VICERECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Medición de la Satisfacción laboral". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Uribe Fernandez, Roger Dante		
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>)	Doctor	(<input type="checkbox"/>)
Área de formación académica:	Clínica (<input type="checkbox"/>)	Social	(<input type="checkbox"/>)
	Educativa (<input type="checkbox"/>)	Organizacional	(<input checked="" type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional:	Gestión pública		
Institución donde labora:	Ministerio Público / Universidad César Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años	(<input type="checkbox"/>)	
	Más de 5 años	(<input checked="" type="checkbox"/>)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	No corresponde		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: escala de Likert

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autores:	Baylon Infantes, Alisson Mariella Pajuelo Chichipe, Katerin
Procedencia:	De las autoras
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Al personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Ranrahirca
Significación:	Está compuesta por dos variables La primera variable contiene 03 dimensiones, de 09 indicadores y 9 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables La segunda variable contiene 03 dimensiones, de 09 indicadores y 9 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Satisfacción Laboral	Remuneración	Seubert et al. (2021) señalan que la remuneración se refiere a la compensación que los colaboradores reciben por desempeñar sus responsabilidades dentro de una organización durante un período específico. Esto abarca no solo el sueldo base, sino también otras formas de remuneración como bonificaciones, incentivos y demás pagos que constituyen el conjunto total de sus ingresos.
	Sobrecarga laboral	Kyeong et al. (2022) definen la sobrecarga laboral como la condición en la cual las responsabilidades laborales superan la capacidad de los miembros de la organización en lo que respecta a sus habilidades, tiempo y los recursos disponibles, resultando en un desequilibrio entre la demanda laboral y la capacidad del individuo para gestionar eficazmente sus tareas.
	Desarrollo profesional	Smet (2022) lo describe como la participación en capacitaciones continuas relacionadas con el área de trabajo y la asistencia a cursos corporativos relacionados con las funciones, todo con el objetivo de motivar a los colaboradores.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, le presentamos el cuestionario "Medición de la Satisfacción laboral" elaborado por (Baylon Infantes, Alisson Mariella, Pajuelo Chichiye, Katerin) en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Satisfacción laboral

- Primera dimensión: Remuneración
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel en que se encuentra el (Remuneración)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sueldo	¿Considera que su sueldo cumple con sus expectativas y necesidades básicas?	4	4	4	
Sistemas de recompensa	¿Considera que los sistemas de recompensas ofrecidas, como bonos o reconocimientos, son proporcionales a su desempeño y esfuerzo en el trabajo?	4	4	4	
Reconocimiento de horas extras	¿Cree que el reconocimiento por horas extras es justo y apropiado en su organización?	4	4	4	

- Segunda dimensión: Sobrecarga laboral
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel en que se encuentra el (Sobrecarga laboral)

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Horas extras de trabajo	¿Con qué frecuencia siente que las horas extras son requeridas para cumplir con las expectativas de trabajo?	4	4	4	
Exceso de actividades asignadas	¿Con qué frecuencia siente que las actividades asignadas son abrumadoras y difíciles de completar en el tiempo disponible?	4	4	4	
Rotación de colaboradores	¿Con qué frecuencia siente que la rotación del personal afecta la estabilidad y continuidad en su equipo?	4	4	4	

- Tercera dimensión: Desarrollo profesional
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel en que se encuentra el (Desarrollo profesional)

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Oportunidades de capacitación	¿Con qué frecuencia le ofrecen oportunidades de capacitación para mejorar sus habilidades laborales?	4	4	4	
Crecimiento profesional	¿Con qué frecuencia la entidad le brinda la posibilidad de crecer y avanzar en su carrera?	4	4	4	
Satisfacción del personal	¿Con qué frecuencia siente que su empresa se preocupa por su bienestar en el trabajo?	4	4	4	



Mg. CPC. Dante Uribe Fernández

Firma del evaluador
DNI: 43599515

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía

Evaluación por juicio de expertos

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Medición del rendimiento productivo". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Uribe Fernandez, Roger Dante	
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	Gestión pública	
Institución donde labora:	Ministerio Público / Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (x)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	No corresponde	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: escala de Likert

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autores:	Baylon Infantes, Alisson Mariella Pajuelo Chichipe, Katerin
Procedencia:	De las autoras
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Ámbito de aplicación:	Al personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Ranrahirca
Significación:	Está compuesta por dos variables La primera variable contiene 03 dimensiones, de 09 indicadores y 9 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables La segunda variable contiene 03 dimensiones, de 09 indicadores y 9 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Rendimiento Productivo	Eficiencia laboral	Zhenjing et al. (2022) se refieren a la capacidad de un colaborador dentro de una organización para alcanzar sus objetivos utilizando la menor cantidad de tiempo, esfuerzo y recursos disponibles.
	Calidad de trabajo	Dawood et al. (2020) se refieren a la ejecución de las tareas laborales de manera que cumplan con varios criterios fundamentales.
	Trabajo en equipo	Mercader et al (2021) definen que el trabajo en equipo es la capacidad que tienen los colaboradores dentro de una organización para desempeñarse con uno o varios grupos en actividades destinadas a alcanzar un objetivo compartido.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, le presentamos el cuestionario "Medición del Rendimiento Productivo" elaborado por (Baylon Infantes, Alisson Mariella, Pajuelo Chichipe, Katerin) en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Rendimiento productivo

- Primera dimensión: Eficiencia laboral
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel en que se encuentra el (Eficiencia laboral)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Metas alcanzadas	¿Con qué frecuencia cumple sus metas de trabajo en su totalidad?	4	4	4	
Recursos utilizados	¿Considera que las herramientas y materiales le permiten cumplir con sus actividades?	4	4	4	
Responsabilidad	¿Con qué frecuencia demuestra un alto nivel de responsabilidad, cumpliendo sus obligaciones de manera puntual?	4	4	4	

- Segunda dimensión: Calidad de trabajo
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel en que se encuentra el (Calidad de trabajo)

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Precisión de servicio en el trabajo	¿Con qué frecuencia realiza su trabajo con precisión y atención en los detalles?	4	4	4	
Satisfacción de su jefe	¿Con qué frecuencia percibe que su jefe está satisfecho con su desempeño?	4	4	4	
Cumplimiento de las actividades	¿Considera usted que logra completar todas sus actividades dentro de los plazos establecidos?	4	4	4	

- Tercera dimensión: Trabajo en equipo
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel en que se encuentra el (Trabajo en equipo)

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación colaborativa	¿Con qué frecuencia participa en conversaciones y discusiones colaborativas con sus colegas?	4	4	4	
Cooperación entre colegas	¿Con qué regularidad colabora activamente con sus colegas en la realización de proyectos o tareas, compartiendo conocimientos y habilidades?	4	4	4	
Clima de trabajo en equipo	¿Considera que experimenta un buen clima de trabajo que fomente la colaboración y apoyo mutuo entre los miembros del equipo?	4	4	4	



Mg. CPC. Dante Uribe Fernández

Firma del evaluador
DNI: 43599515

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía

Anexo 5: Confiabilidad de los instrumentos

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,724	18

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válido	24	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	24	100,0

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

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach el elemento se ha suprimido
¿Considera que su sueldo cumple con sus expectativas y necesidades básicas?	53,5417	35,650	,259	,717
¿Considera que los sistemas de recompensas ofrecidas, como bonos o reconocimientos, son proporcionales a su desempeño y esfuerzo en el trabajo?	53,9583	32,650	,501	,692
¿Cree que el reconocimiento por horas extras es justo y apropiado en su organización?	54,4583	33,824	,447	,699

¿Con qué frecuencia siente que las horas extras son requeridas para cumplir con las expectativas de trabajo?	53,6667	35,101	,235	,721
¿Con qué frecuencia siente que las actividades asignadas son abrumadoras y difíciles de completar en el tiempo disponible?	53,4583	43,737	-,501	,784
¿Con qué frecuencia siente que la rotación del personal afecta la estabilidad y continuidad en su equipo?	53,2917	37,955	-,032	,754
¿Con qué frecuencia le ofrecen oportunidades de capacitación para mejorar sus habilidades laborales?	53,7917	33,998	,332	,710
¿Con qué frecuencia la entidad le brinda la posibilidad de crecer y avanzar en su carrera?	53,8333	30,145	,674	,668
¿Con qué frecuencia siente que su empresa se preocupa por su bienestar en el trabajo?	53,7500	33,674	,606	,690

¿Con qué frecuencia cumple sus metas de trabajo en su totalidad?	51,9583	33,433	,665	,687
¿Considera que las herramientas y materiales le permiten cumplir con sus actividades?	52,7500	36,196	,373	,711
¿Con qué frecuencia demuestra un alto nivel de responsabilidad, cumpliendo sus obligaciones de manera puntual?	52,0000	37,826	,090	,727
¿Con qué frecuencia realiza su trabajo con precisión y atención en los detalles?	52,2500	34,109	,582	,694
¿Con qué frecuencia percibe que su jefe está satisfecho con su desempeño?	52,4583	32,085	,647	,679
¿Considera usted que logra completar todas sus actividades dentro de los plazos establecidos?	52,3750	35,549	,354	,710
¿Con qué frecuencia participa en conversaciones y discusiones colaborativas con sus colegas?	53,2083	34,694	,343	,709

¿Con qué regularidad colabora activamente con sus colegas en la realización de proyectos o tareas, compartiendo conocimientos y habilidades?	53,0417	34,042	,345 ,708
¿Considera que experimenta un buen clima de trabajo que fomente la colaboración y apoyo mutuo entre los miembros del equipo?	53,1667	37,362	,063 ,735

Anexo 6: Consentimiento o asentimiento informado



Anexo 1.

CONSENTIMIENTO INFORMADO *

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Título de la investigación: Satisfacción laboral y rendimiento productivo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ranrahirca, 2023

Investigador (a) (es): Baylon Infantes Alisson Mariella

Pajuelo Chichipe Katerin

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Satisfacción laboral y rendimiento productivo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ranrahirca, 2023", cuyo objetivo es determinar la relación entre la satisfacción laboral y el rendimiento productivo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ranrahirca, 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Huaraz, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se generará información valiosa sobre cómo se relaciona la satisfacción laboral con el rendimiento productivo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ranrahirca, 2023.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Satisfacción laboral y rendimiento productivo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ranrahirca, 2023".
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 10 minutos y se realizará de modo presencial. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participarlo no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Riesgo (principio de no maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es)

Baylon Infantes Alisson Mariella

Pajuelo Chichipe Katerin

Email: abaylon@ucvvirtual.edu.pe

ppajueloch@ucvvirtual.edu.pe

Docente asesor: Suárez Sánchez Juan de Dios

Email: jsuarezsa02@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

Nombre y apellidos: Edgar Ruben Zevallos Atanacio

Fecha: 20/10/2023

Hora: 8:30 a.m.

Firma y sello:


EDGAR RUBEN ZEVALLOS ATANACIO
DNI: 33346307
ALCALDE
Zevallos Atanacio Edgar Ruben

[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google].

* Obligatorio a partir de los 18 años

Anexo 7: Reporte de similitud en software Turnitin

Feedback Studio - Google Chrome
ev.turnitin.com/app/carta/es/?lang=es&o=2412827370&ro=103&cs=1&u=1088032488

feedback studio ALISSON MARIELLA BAYLON INFANTES | Satisfacción laboral y rendimiento productivo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ranrahirca, 2023 -- /100 < 4 de 15 > ?

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Satisfacción laboral y rendimiento productivo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ranrahirca, 2023

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración de empresas

AUTORAS:
Baylon Infantes, Alisson Mariella (orcid.org/0000-0002-2908-5496)
Pajuelo Chichipe, Katerin (orcid.org/0000-0002-4169-1253)

ASESOR:
Dr. Suárez Sánchez, Juan de Dios (orcid.org/0000-0002-5204-7412)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA
Desarrollo sostenible y adaptación al cambio climático

HUARAZ – PERÚ

Página: 1 de 28 Número de palabras: 9000 Versión solo texto del informe | Alta resolución Activado 16°C Mayorm. nubla... 10:18 a.m. 05/07/2024

Resumen de coincidencias

20 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés

Coincidencias

Número	Fuente	Porcentaje
1	repositorio ucv.edu.pe Fuente de Internet	6 %
2	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	5 %
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	1 %
4	repositorio.uvniener.edu... Fuente de Internet	1 %
5	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	1 %
6	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
7	repositorio.utepesup.ed... Fuente de Internet	<1 %
8	buleria.unileon.es Fuente de Internet	<1 %
9	Entregado a Barcelona... Trabajo del estudiante	<1 %
10	repositorio.usu.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
11	Entregado a Fundación... Trabajo del estudiante	<1 %

Anexo 8: Solicitud de autorización para investigar en la entidad



Huaraz, 09 de Mayo de 2024

Señor (a):
ZEVALLOS ATANACIO EDGAR RUBEN
ALCALDE
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE RANRAHIRCA
Presente.-

Es grato dirigirme a usted para saludarlo, y a la vez manifestarle que dentro de nuestra formación académica en la experiencia curricular de investigación del X ciclo, se contempla la realización de una investigación con fines netamente académicos para la obtención del título profesional al finalizar la carrera.

En tal sentido, considerando la relevancia de su organización, solicitamos su colaboración, para que podamos realizar nuestra investigación en su representada y obtener la información necesaria para poder desarrollar la investigación titulada: "Satisfacción laboral y rendimiento productivo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ranrahirca, 2023". En dicha investigación nos comprometemos a mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la entidad, salvo que se crea a bien su socialización.

Se adjunta la carta de autorización de uso de información en caso que se considere la aceptación de esta solicitud para ser llenada por el representante de la entidad.

Agradeciendo anticipadamente por vuestro apoyo en favor de nuestra formación profesional, hacemos propicia la oportunidad para expresar las muestras de nuestra especial consideración.

Atentamente,

Baylon Infantes Alisson Mariella
DNI N.º 76017834

Pajuelo Chichipe Katerin
DNI N.º 70468801

Anexo 9: Autorización de la entidad para desarrollar la investigación



Municipalidad Distrital de Ranrahirca

Yungay - Ancash



“AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA, Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS DE JUNÍN Y AYACUCHO”

Yo, EDGAR RUBEN ZEVALLOS ATANACIO identificado con DNI 33346307, en mi calidad de Alcalde de la Municipalidad Distrital de Ranrahirca con R.U.C N° 20213370210, ubicada en la ciudad de Yungay distrito de Ranrahirca.

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

A las señoritas: Baylon Infantes Alisson Mariella y Pajuelo Chichipe Katerin, Identificadas con DNI N° 76017834 y 70468801, de la Carrera profesional de Administración, para que utilice la siguiente información de la empresa: llevar a cabo una encuesta con el objetivo de determinar la satisfacción laboral y el rendimiento productivo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ranrahirca; con la finalidad de que pueda desarrollar su Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración.

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

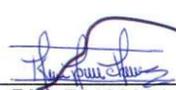
- () Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o
(X) Mencionar el nombre de la empresa.

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE RANRAHIRCA
EDGAR RUBEN ZEVALLOS ATANACIO
DNI N° 33346307
ALCALDE

Zevallos Atanacio Edgar Ruben
DNI: 33346307

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.


DNI: 76017834


DNI: 70468801

Anexo 10: Estadístico V de Aiken

Criterio de los jueces

ESCALA DE VALORACIÓN	
No cumple con el criterio	1
Bajo nivel	2
Moderado nivel	3
Alto nivel	4

- Los jueces se han establecido como "J"
- Las preguntas se han establecido como "P"

Variable 1: Satisfacción laboral

Dimensión	Ítem	Claridad			Coherencia			Relevancia		
		J1	J2	J3	J1	J2	J3	J1	J2	J3
Remuneración	P1	3	3	4	3	4	4	3	4	4
	P2	3	3	4	3	4	4	3	3	4
	P3	3	4	4	3	4	4	3	3	4
Sobrecarga laboral	P4	3	3	4	3	3	4	3	4	4
	P5	3	4	4	3	4	4	3	3	4
	P6	3	4	4	3	4	4	3	4	4
Desarrollo profesional	P7	3	3	4	3	3	4	3	4	4
	P8	3	4	4	3	4	4	3	3	4
	P9	3	4	4	3	4	4	3	4	4

V de Aiken = 0.886

Variable 2: Rendimiento productivo

Dimensión	Ítem	Claridad			Coherencia			Relevancia		
		J1	J2	J3	J1	J2	J3	J1	J2	J3
Eficiencia laboral	P10	3	3	4	3	3	4	3	4	4
	P11	3	4	4	3	4	4	3	3	4
	P12	3	4	4	3	4	4	3	3	4
Calidad de trabajo	P13	3	3	4	3	4	4	3	4	4
	P14	3	4	4	3	3	4	3	4	4
	P15	3	3	4	3	3	4	3	4	4
Trabajo en equipo	P16	3	3	4	3	4	4	3	4	4
	P17	3	4	4	3	3	4	3	4	4
	P18	3	3	4	3	3	4	3	4	4

V de Aiken = 0.880

Anexo 11: Figuras estadísticas

Figura 1

Grado de satisfacción laboral de la muestra

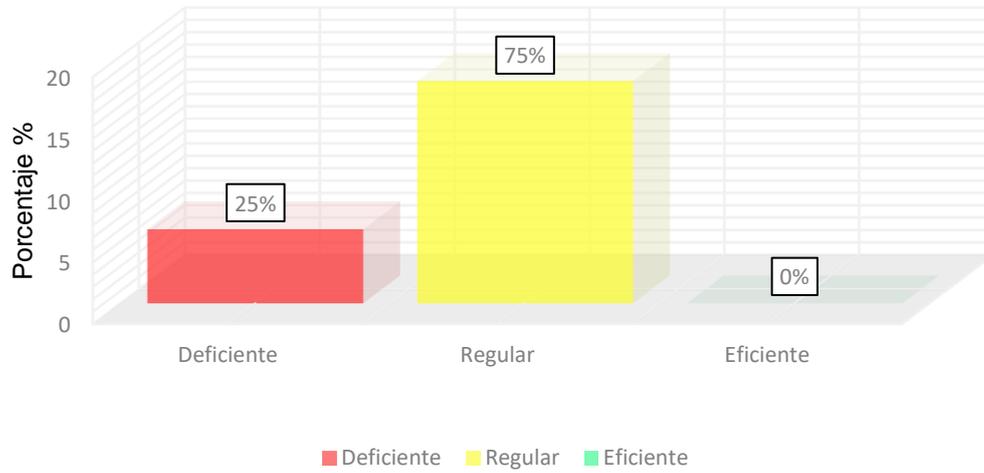
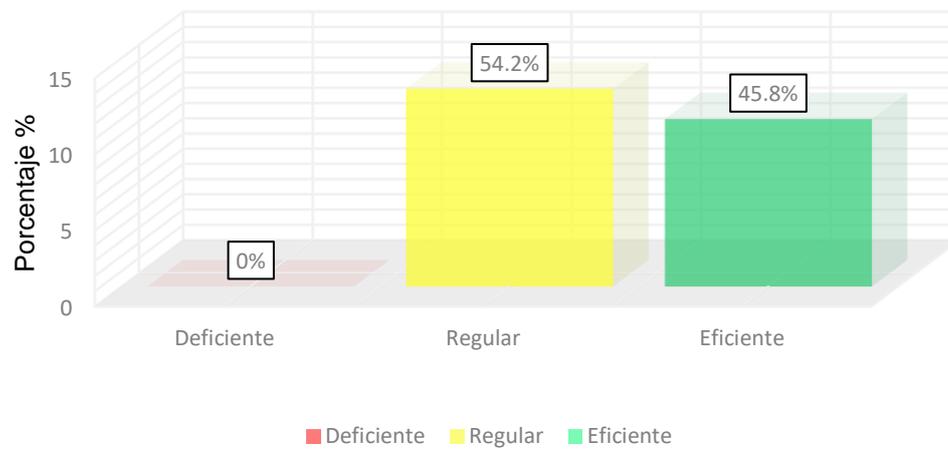


Figura 2

Rendimiento productivo de la muestra



Anexo 12: Comité de ética

Anexo 3

Ficha de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°155-2023-VI-UCV

Título del proyecto de Investigación: Satisfacción laboral y rendimiento productivo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ranrahirca, 2023.

Autor(es): Baylon Infantes Alisson Mariella y Pajuelo Chichipe Katerin

Especialidad del autor principal del proyecto: Gestión de Organizaciones

Programa: Administración

Otro(s) autor(es) del proyecto:

Lugar de desarrollo del proyecto (ciudad, país): Huaraz, Perú

Código de revisión del proyecto: 2023-2_ PREGRADO_PI_HUA_C1_02

Correo electrónico del autor de correspondencia/docente asesor: jsuarezsa02@ucvvirtual.edu.pe

N.º	Criterios de evaluación	Cumple	No cumple	No corresponde
I. Criterios metodológicos				
1	El título de investigación va acorde a las líneas de investigación del programa de estudios.	X		
2	Menciona el tamaño de la población / participantes, criterios de inclusión y exclusión, muestra y unidad de análisis, si corresponde.	X		
3	Presenta la ficha técnica de validación e instrumento, si corresponde.	X		
4	Evidencia la validación de instrumentos respetando lo establecido en la Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos (Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°062-2023-VI-UCV, según Anexo 2 Evaluación de juicio de expertos), si corresponde.	X		
5	Evidencia la confiabilidad del(los) instrumento(s), si corresponde.	X		
II. Criterios éticos				
6	Evidencia la aceptación de la institución a desarrollar la investigación, si corresponde.	X		
7	Incluye la carta de consentimiento (Anexo 3) y/o asentimiento informado (Anexo 4) establecido en la Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos (Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°062-2023-VI-UCV), si corresponde.	X		
8	Las citas y referencias van acorde a las normas de redacción científica.	X		
9	La ejecución del proyecto cumple con los lineamientos establecidos en el Código de Ética en Investigación vigente en especial en su Capítulo III Normas Éticas para el desarrollo de la Investigación.	X		

Nota: Se considera como APTO, si el proyecto cumple con todos los criterios de la evaluación.

Lima, 16 de noviembre de 2023

Nombres y apellidos	Cargo	DNI N.º	Firma
Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya	Presidente	44326351	
Dr. Miguel Bardales Cárdenas	Vicepresidente	08437636	
Dr. José German Linares Cazola	Miembro 1	31674876	
Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón	Miembro 2	43648948	
Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón	Miembro 3	06614765	

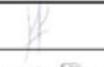
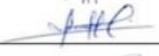
Anexo 4

Informe de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de la EP de Administración, deja constancia que el proyecto de investigación titulado "Satisfacción laboral y rendimiento productivo de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Ranrahirca, 2023", presentado por los autores Baylon Infantes, Alisson Mariella, Pajuelo Chichipe Katerin, ha pasado una revisión expedita por Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya, Dr. Miguel Bardales Cárdenas, Dr. José German Linares Cazola, Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón, Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón, y de acuerdo a la comunicación remitida el 09 de julio de 2023 por correo electrónico se determina que la continuidad para la ejecución del proyecto de investigación cuenta con un dictamen:

(X) favorable () observado () desfavorable.

Lima, 16 de noviembre de 2023

Nombres y apellidos	Cargo	DNI N.º	Firma
Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya	Presidente	44326351	
Dr. Miguel Bardales Cárdenas	Vicepresidente	08437636	
Dr. José German Linares Cazola	Miembro 1	31674876	
Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón	Miembro 2	43648948	
Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón	Miembro 3	06614765	