

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Contabilidad



**Investigando el impacto de la Satisfacción Laboral y la rentabilidad en
una Asociación Educativa del Perú**

Tesis para obtener el Título Profesional de Contador Público

Autores:

Glinda Liz Peña Chumbe
Elita Delgado Vásquez
Ronald Samuel Castro Carlos

Asesor:

Mtra. Erika Liliana Castro Carlos

Tarapoto, julio de 2024

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo (Erika Liliana Castro Carlos), docente de la Facultad de Ciencias Empresariales Escuela Profesional de Contabilidad y Gestión Tributaria , de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“Investigando el impacto de la Satisfacción Laboral y la rentabilidad en una Asociación Educativa del Perú”** de los autores Glinda Liz Peña Chumbe, Elita Delgado Vásquez y Ronald Samuel Castro Carlos tiene un índice de similitud de 12 % verificable en el informe del programa Turnitin, y fue realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponde ante cualquier falsedad u omisión de los documentos como de la información aportada, firmo la presente declaración en la ciudad de tarapoto a los 16 días del mes de abril del año 2024



Erika Liliana Castro Carlos

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS



En San Martín, Tarapoto, Morales, a los 15 día(s) del mes de Julio del año 2024 siendo las 8:30 horas, se reunieron los miembros del jurado en la Universidad Peruana Unión Filial Tarapoto, bajo la dirección del (de la) presidente (a): Dr. Audino Sebastián Villafuerte de la Cruz el (la) secretario(a): Mra. Marisol Carranza Molina y los demás miembros: Mra. Daris Tafur Hoyos y el (la) asesor(a) Mra. Erika Liliana Castro Carlos con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de la tesis titulado: Satisfacción Laboral y Rentabilidad en una Asociación Educativa Adventista del(los) bachiller(es):

- a) Glinda Liz Peña Chumbe
- b) Elita Delgado Vásquez
- c) Ronald Samuel Castro Carlos

conducente a la obtención del título profesional de: Contador Público
(Denominación del Título Profesional)

El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del jurado a efectuar las preguntas, y aclaraciones pertinentes, las cuales fueron absueltas por al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s. Luego, se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del jurado. Posteriormente, el jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Bachiller (a): Glinda Liz Peña Chumbe

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
<u>APROBADO</u>	<u>16</u>	<u>B</u>	<u>BUENO</u>	<u>MUY BUENO</u>

Bachiller (b): Elita Delgado Vásquez

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
<u>APROBADO</u>	<u>16</u>	<u>B</u>	<u>BUENO</u>	<u>MUY BUENO</u>

Bachiller (c): Ronald Samuel Castro Carlos

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
<u>APROBADO</u>	<u>16</u>	<u>B</u>	<u>BUENO</u>	<u>MUY BUENO</u>

(*) Ver parte posterior

Finalmente, el Presidente del jurado invitó al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s a ponerse de pie, para recibir la evaluación final y concluir el acto académico de sustentación procediéndose a registrar las firmas respectivas.

[Firma]
Presidentela

[Firma]
Asesoría

[Firma]
Bachiller (a)

[Firma]
Miembro

[Firma]
Bachiller (b)

[Firma]
Secretaría

[Firma]
Miembro

[Firma]
Bachiller (c)

DEDICATORIA

Quiero dedicar esta tesis a mi madre, quien siempre me motivo a salir adelante, su perseverancia y constancia a pesar de su edad llevo a concluir su sueño de ser Maestra, algo que siempre me inspiro a cumplir con mis metas y sueños. También quiero agradecer a mi esposo por estar siempre allí acompañándome en cada proceso para poder terminar mis estudios, por último, a mi hija, que muchas veces tuvimos que sacrificar momentos en familia por estudio y estaba a mi lado en clases esperando pacientemente. (Glinda Liz Peña Chumbe).

Esta Tesis está dedicada con todo mi corazón a Dios. Gracias a Él he podido lograr concluir mi carrera profesional. A mis amadas hijas, quiénes han sido mi mayor motivación para no rendirme y a ser un ejemplo de superación para ellas .A mis queridos padres y hermanos que siempre estuvieron a mi lado, brindándome su apoyo y sus consejos para hacer de mí una gran persona. (Elita Delgado Vásquez)

Dedico esta Tesis a mi querida esposa y mis dos hijos quienes son el soporte y motivación para seguir adelante, a mi madre quien me inculcó un espíritu de superación y en todo el proceso de estudio estuvo apoyándome, a mis hermanas por las orientaciones y palabras de aliento en todo el proceso de estudio y desarrollo de la tesis. (Ronald Samuel Castro Carlos)

AGRADECIMIENTO

Agradezco infinitamente a Dios por hacer realidad mi sueño, a mi familia quienes depositaron siempre su confianza en mí, quienes se sienten orgullosos de verme cumplir con mis metas y sueños, quiero agradecer a mis jefes que me apoyaron para que pueda llegar a culminar mi carrera profesional, a mis compañeros de tesis Ronald y Elita, por su apoyo y responsabilidad para poder lograr juntos este sueño y por último a la universidad por sus enseñanzas y valores. (Glinda Liz Peña Chumbe).

Esta Al concluir una etapa maravillosa de mi vida quiero extender un profundo agradecimiento, a quienes hicieron posible este sueño, aquellos que junto a mi caminaron en todo momento y siempre fueron mi inspiración, apoyo y fortaleza. Esta mención especial para Dios, por la sabiduría y perseverancia que me brinda día a día, a mis hijas, padres y hermanos. Muchas gracias a ustedes. Mi gratitud a la Universidad y a los docentes por su enseñanza. El agradecimiento especial a mi amiga y compañera de estudio Liz Peña, por sus palabras de aliento, apoyo y enseñanza que fueron base para llegar hasta aquí. (Elita Delgado Vásquez)

Agradezco infinitamente a Dios quien nos da las fuerzas, sabiduría y la vida para cumplir las metas que nos trazamos, en todo momento está a nuestro lado para sustentarnos. A mi familia que son mi motor y fortaleza para cada día ponerme retos y luchar hasta alcanzarlos, y finalmente a la Universidad y docentes por impartir enseñanzas y experiencias que nos ayudan en nuestra carrera profesional. (Ronald Samuel Castro Carlos)

Investigando el impacto de la Satisfacción Laboral y la rentabilidad en una Asociación Educativa del Perú

Investigating the impact of job satisfaction and profitability in an Educational Association of Peru

Glinda Liz Peña - Chumbe¹, Elita Delgado - Chávez², Ronald Samuel Castro -Carlos³,
Erika Liliana Castro – Carlos⁴

⁽¹⁾ *Escuela Profesional de Contabilidad y Gestión Tributaria, Universidad Peruana Unión, filial Tarapoto*

⁽²⁾ *Catedrático de la Escuela Profesional de Contabilidad y Gestión Tributaria, Universidad Peruana Unión, filial Tarapoto*

⁽³⁾ *Dirección del Departamento de Investigación de la Escuela Profesional de Contabilidad y Gestión Tributaria, Universidad Peruana Unión, filial Tarapoto*

Resumen

El propósito del estudio llevó a medir el impacto de la satisfacción laboral y la rentabilidad en una Asociación Educativa del Perú, dado que las empresas y/o instituciones, tienden a estar orientadas a las partes interesadas, pueden proteger a sus empleados y proveedores reduciendo su nivel de deuda y evitando así la quiebra. La investigación es cuantitativa, de diseño no experimental y de corte transversal. Los datos se recopilaban mediante un cuestionario con escala Linkert para recopilar datos, aplicado a 88 participantes. Como resultado, hubo una relación negativa moderada entre satisfacción laboral y rentabilidad, $P=0,495^{**}$, los hallazgos de la muestra sugieren que la evidencia es insuficiente como para demostrar la existencia de una relación significativa.

Palabras clave: Satisfacción laboral, Rentabilidad, rentabilidad económica, rentabilidad financiera, rentabilidad comercial.

Abstract

The purpose of the study was to measure the impact of job satisfaction and profitability in an Educational Association in Peru, given that companies and/or institutions tend to be stakeholder oriented, can protect their employees and suppliers by reducing their level of debt and thus avoiding bankruptcy. The research is quantitative, non-experimental and cross-sectional in design. Data were collected through a questionnaire with a Linkert scale for data collection, applied to 88 participants. As a result, there was a moderate negative relationship between job satisfaction and profitability, $P=0.495^{**}$, the sample findings suggest that the evidence is insufficient to demonstrate the existence of a significant relationship.

1. Introducción

El objetivo del estudio fue determinar el impacto entre satisfacción laboral y la rentabilidad en una Asociación Educativa del Perú, teniendo en cuenta que cada vez que se tome una decisión debe ser a base de un buen índice de rentabilidad para alcanzar el propósito y objetivos de la institución, tal como lo muestran en diferentes revistas, tesis, periódicos, artículos entre otros medios de información, de los cuales detallamos a continuación algunos de ellos:

Estudios anteriores argumentan que el capital humano es una parte crucial de la estructura financiera de las empresas u instituciones, porque cuando las empresas tienen un índice de rentabilidad más alto, los empleados invierten menos en capital humano específico de la empresa. Por ejemplo, (Bae et al., 2011) y (Verwijmeren & Derwall, 2010) usan el índice de Kínder, Lydenberg y Domini (KLD) como indicador del trato de los empleados y encuentre un efecto negativo de la satisfacción laboral en el apalancamiento de la empresa. Se ha realizado alguna investigación que examina como se relacionan la rentabilidad y el crecimiento, estableciendo el estudio en la distribución de crecimiento de ventas altamente asimétrico y anormal y utilizando el método LAD en lugar de OLS para regresiones estimadas. Estos estudios incluyen el trabajo de Coad (2010) y Coad et al. (2011). In this paper, we test the robustness of the results obtained in the static model of the main analysis by using the LAD regressions model of Koenker (2004).

Por otro lado, dado que tanto los colaboradores o empleados como los acreedores son partes

interesadas no accionistas importantes, la adopción de prácticas amigables con los colaboradores y la satisfacción de las necesidades del personal puede beneficiar a una empresa al mejorar su reputación por el trato justo de las partes interesadas relevantes para el valor e impresionar a los acreedores actuales y potenciales, lo que puede facilitar el financiamiento posterior de la deuda al crear una contratación más eficiente (Francis, 2020). En consecuencia, las empresas con mayor satisfacción laboral pueden mantener un índice de rentabilidad más alto.

De acuerdo con los estudios previos de Bottazzi et al. (2005) y Coad et al. (2011), una vez calculado el tamaño, la diferencia de tamaño empresarial entre dos periodos consecutivos se expresa en porcentaje. Sin embargo, como se describe en el trabajo de Goddard et al. (2004), la tasa de rentabilidad corporativa se mide por la rentabilidad de la empresa. Según Coad et al. (2011) y Lee (2014), Las variables de crecimiento y ganancias de cada empresa son el resultado de las diferencias con respecto al promedio, según la metodología utilizada, las empresas que obtienen tasas superiores a la media cada año tendrán un buen crecimiento y ganancias.

(Ayyagari et al., 2010; Myers & Majluf, 1984) predicen una relación negativa entre la rentabilidad de una empresa y la medida en que trata bien a los empleados, sus argumentos son diferentes en términos de causa y efecto. Mientras que el primero predice que el alcance de la inversión de una empresa en beneficios para empleados determina su estructura de capital, el segundo predice lo contrario: la estructura financiera de una organización influye en su inversión en beneficios para empleados.

Según Van Caneghem y Van Campenhout (citados en Vera, Melgarejo, and Mora, 2014), cuya investigación se fundamenta en pequeñas y medianas empresas belgas, "la levadura está positivamente relacionada con la estructura de los activos y la expansión, pero negativamente relacionada con la edad y la eficiencia de la empresa" (p. 152).

Sin embargo, Cisne, Rojas, Cueva y Armas (2018) investigaron una muestra de 312 empresas de construcción ecuatorianas en el sector ISIC-F41 durante el período de 2012 a 2016. Para determinar como la gestión de capital humano afecta la productividad económica (ROA), se utilizó una investigación descriptiva, una correlación de datos y una técnica econométrica de bienes fijos. Los hallazgos indican que los indicadores de tiempo de rotación de inventario, tiempo de recolección promedio, tiempo de pago promedio, prueba

de acidez y deuda de bienes tienen una fuerte correlación negativa con el rendimiento de los activos (ROA).

La teoría del intercambio, que mide los beneficios de la deuda en términos de costos y retorno, se mencionó por Naseem, Zhang, Malik y Ramiz-Ur-Rehman (citado en Altamirano, 2017) en base a los estudios realizados por Miller y Modigliani (1963). Similarmente, Ahmad & Rahim (citados en Altamirano, 2017) concluyeron que la deuda puede aumentar la productividad de una organización si se utiliza correctamente (p. 9).

En su artículo "Relación intertemporal entre rentabilidad y liquidez en el mercado de valores español", José María y Luís realizan una investigación sobre si la falta de liquidez es un componente de riesgo sistemático y en ese escenario, los activos o carteras más sensibles a la falta de liquidez en el mercado deberían ofrecer una rentabilidad más esperada. Por lo tanto, llega a la conclusión para que los mercados de valores funcionen correctamente, es necesaria la liquidez. De manera similar, Baena Tovar (2008) define la liquidez como una condición necesaria para el funcionamiento adecuado del mercado de valores, describiéndola en España en su artículo titulado "Liquidity in financial markets: Repercusiones de la crisis crediticia".

En su tesis titulada "Cualidades de riesgo y eficiencia de la rentabilidad en las empresas industriales peruanas", Flores Díaz (2010) buscó comprender cómo afectan las características de riesgo la eficacia económica y financiera en las empresas industriales en Perú. Se llegó a la conclusión de que los inversores buscan maximizar su rentabilidad con el mínimo de riesgo. En contraste con las instituciones financieras, las empresas industriales en Perú manejan sus riesgos de manera específica. También, la falta de liquidez en la empresa industrial y el desgaste de la máquina llevaron a tomar medidas de protección del riesgo, que permiten optimizar las ganancias de la empresa.

2. Referencial Teórico

Satisfacción Laboral

Debido a su importancia, la satisfacción laboral tiene un impacto en el comportamiento de los trabajadores, lo que ha llevado a muchos estudios sobre el tema.

Similarmente, hay una gran cantidad de declaraciones sobre este factor. Según De et

al. (2019), la satisfacción laboral es la suma de emociones y reconocimientos, los que tienen los empleados en igualdad con su empleo actual. En contraste, De et al. (2019) Se refieren a la satisfacción laboral como una etapa positiva en la vida emocional y agradable que surge de la apreciación de las habilidades profesionales o del compromiso.

Rentabilidad

La rentabilidad es la norma que se puede calcular en números absolutos o relativos a través de la relación. Sin embargo, los beneficios de calcular los índices de rentabilidad son que en un estudio de series de tiempo pueden reducir la volatilidad de la inflación (Rasiah, 2010). Una variedad de medidas, que incluyen el rendimiento de los activos (ROA), el rendimiento del capital (ROE), el rendimiento de los depósitos (ROD) y el margen de beneficio (BTP/TA), se utilizan ampliamente para medir la rentabilidad de un banco comercial (Burhonov , 2006). Estos factores son el ROA y el ROE, que también son las dos ratios más utilizadas (Iqbal & Molyneux, 2005).

Rentabilidad Económica

La rentabilidad económica o la rentabilidad de los activos (ROA) "valora la generación de ganancias de las operaciones de la empresa a partir del uso de sus activos" (Rico, 2015, p. 105), y según Cisne, Rojas, Cueva y Armas (2018), la ROA "determina la relación entre la rentabilidad neta y los activos totales, i.e., cuanto mayor sea este ratio, mayor sea la capacidad de los activos para generar beneficios independientemente de la forma en que han sido financiados. Por lo tanto, el ROE está directamente relacionado con el tamaño de la empresa y su resultado financiero final,

por lo que la gestión efectiva de activos implica maximizar el ROE (López and Sierra, 2015, p. 4).

Rentabilidad Financiera

Según Pedrosa (2020), La rentabilidad financiera es aquel beneficio económico obtenido a partir de los recursos propios e inversiones que se han realizado.

El nivel de rentabilidad es una información trascendental para los inversores y socios, porque señala rendimiento, efectividad y productividad mediante los beneficios obtenidos por las ventas y la adecuada gestión de los recursos por parte de la dirección de la sociedad. De este modo, la rentabilidad es la consecuencia de la reciprocidad en medio de la ganancia y el gasto necesario con el fin de lograrlo, que evalúa la dimensión y eficacia el que los encargados de la gestión trabajan. Los ingresos generados y el uso de inversiones lo demuestran también.

Rentabilidad Comercial

Ruiz, 2021. Desde una perspectiva financiera, se dice que la rentabilidad comercial es el resultado de dividir los beneficios (utilidades) obtenidos por las ventas entre los esfuerzos (inversión) realizados durante un determinado periodo de tiempo.

$$\text{Rentabilidad Comercial} = \frac{\text{Cifras de Ventas}}{\text{Recursos en Ventas}}$$

Calcularlo permite saber qué activos tienden a ser más rentables, si la inversión en ventas es elevada o limitada, e incluso si es necesario un departamento de ventas o se

puede prescindir de él. Además, utilizar este ratio para evaluar tu estrategia comercial puede ayudarte a clarificar las acciones a emprender o a mejorar tus equipos de marketing y ventas.

Materiales y Métodos

Para evaluar el impacto de la satisfacción laboral y la rentabilidad en una Asociación Educativa en Perú, se utilizó un diseño no experimental, correlacional causal, de corte transversal y de enfoque Cuantitativa. El enfoque cuantitativo se enfoca en la comprobación estadística y describe, según (Hernández Sampieri, n.d.), los diseños no experimentales se definen como investigaciones que se llevan a cabo sin modificar intencionalmente las variables y que se enfocan en analizar los fenómenos en su entorno natural. La investigación se planifica utilizando una metodología cuantitativa no experimental.

Debido a que se basa en aspectos notorios y susceptibles de cuantificación de las variables en estudio, esta investigación es cuantitativa y utiliza pruebas estadísticas para analizar los datos.

Según (Hueso & Cascant, n.d.) en su libro de la metodología y técnicas cuantitativas de investigación está basada en el uso de técnicas estadísticas para conocer ciertos aspectos específicos de interés sobre la población, que es objeto de estudio.

La investigación enfoca a todos los trabajadores que laboran en la Asociación Educativa Adventista Nor Oriental del Perú que participan en la Administración: Gerente de Gestión Talento Humano, directores, tesoreros, capellanes, psicólogos y secretarías, así mismo; personal operativo: docente, auxiliares y personal de limpieza,

teniendo una población total de 128 personas. Se tomó tuvo por muestra no probabilística por conveniencia en 88 trabajadores. Este criterio de inclusión fue considerado que fueran trabajadores que laboran más de un año dentro de la Asociación Educativa Adventista. El criterio de exclusión aplicado consistió en dejar fuera al personal que labora menos de 1 año dentro de la Asociación Educativa Adventista, por falta de accesibilidad.

Para la investigación, la encuesta se utiliza como técnica para medir las variables estudiadas, siendo un cuestionario elaborado para el logro de la investigación necesaria, y con el establecimiento de respuestas utilizando la escala de Likert. el cuestionario, está elaborado por una colección de preguntas con relación a una o más variables a medir. (p. 217).

La misma que se aplicó de la siguiente manera:

Encuesta de Satisfacción Laboral: Personal Administrativo: directores, psicólogos, Capellanes y secretarias, así mismo; personal operativo: docentes, auxiliares y personal de limpieza.

Encuesta de Rentabilidad: Personal Administrativo: Gerente de Gestión Talento Humano, Contadora, Tesoreros.

teniendo una población total de 128 personas, el cuestionario entregado en formato virtual, mediante formulario, con la finalidad de recolectar datos que permiten analizar las variables de Satisfacción Laboral y Rentabilidad.

Para recopilar datos se utilizó una encuesta sobre satisfacción laboral realizada por (Gonzales et al., n.d.), conformada por 16 preguntas y su valoración se basó en una escala de (5) puntos de Likert, en donde (1) indicaba “Totalmente en desacuerdo” y (5) indicaba “Totalmente de acuerdo”. De los 16 elementos o ítems, el instrumento tenía una confiabilidad de 932 Alfa de Cronbach, y otra encuesta para rentabilidad de los

autores Carhuancho Condor, Zuleika y Millan Bazan Cesar, conformada por 7 preguntas cuya valoración se basó es en escala de (5) puntos de Likert, donde (1) indicaba “Totalmente en desacuerdo” y (5) indicaba “Totalmente de acuerdo”. De los 7 elementos o ítems, el instrumento tenía una confiabilidad estadística de ,967 Alfa de Cronbach. Los datos fueron procesados mediante el programa SPSS 26 y el estadístico empleado fue el Rho de Spearman.

4. Resultados y Discusión

Tabla 1

Nivel de satisfacción laboral

Nivel de satisfacción laboral	N	%
Baja satisfacción	11	12,5
Media Satisfacción	37	42,0
Alta Satisfacción	40	45,5
Total	88	100,0

El análisis del nivel de satisfacción laboral en la muestra de 88 trabajadores revela una distribución variada. Un 12.5% de los empleados reporta una baja satisfacción. La mayoría de la muestra, un 42%, indica una satisfacción laboral media. Por otro lado, un 45.5% de los empleados informa una alta satisfacción laboral, sugiriendo un grupo comprometido y contento en el lugar de trabajo. Analizar los factores que contribuyen a esta alta satisfacción puede proporcionar información valiosa para mantener y replicar aspectos positivos en el entorno laboral.

Tabla 2

Nivel de rentabilidad

Nivel de rentabilidad	N	%
Moderada Rentabilidad	4	57.1
Alta rentabilidad	3	42.9
Total	7	100

La tabla 2 muestra que, de un total de 7 casos analizados, el 57.1% de ellos exhiben una rentabilidad moderada, mientras que el 42.9% reflejan una alta rentabilidad. Esta distribución muestra que en su mayoría de los casos pertenecen a la categoría de rentabilidad moderada, lo que muestra un panorama en el que, aunque hay una gran cantidad de casos con rentabilidad moderada, una gran cantidad de casos también tienen rentabilidad alta.

Hipótesis general

Tabla 3

Análisis de correlación de satisfacción laboral y rentabilidad

		Satisfacción		
		laboral	Rentabilidad	
Rho de Spearman	satisfacción	Coeficiente de correlación	1,000	-,495
		Sig. (bilateral)	.	,258
		N	88	7
	rentabilidad	Coeficiente de correlación	-,495	1,000
		Sig. (bilateral)	,258	.
		N	7	7

La satisfacción laboral y la rentabilidad tienen una correlación de Spearman negativa moderada de -0,495. Sin embargo, a un nivel de confianza del 95%, el valor

p de 0.258 indica que esta correlación no es estadísticamente significativa. Esto significa que, según esta muestra, no hay evidencia suficiente para sugerir una relación significativa entre la Satisfacción Laboral y la rentabilidad.

Hipótesis específica 1

Tabla 4.

Relación entre satisfacción laboral y rentabilidad económica

			Satisfacción laboral	Rentabilidad económica
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	1,000	-,318
		Sig. (bilateral)	.	,487
		N	88	7
	Rentabilidad económica	Coefficiente de correlación	-,318	1,000
		Sig. (bilateral)	,487	.
		N	7	7

El coeficiente de correlación de Spearman entre la satisfacción laboral y la rentabilidad económica es de -0.318. Este valor sugiere una relación negativa leve entre ambas variables, lo que indica que, en general, hay una tendencia a que la satisfacción laboral disminuya a medida que la rentabilidad económica disminuye, y viceversa. Sin embargo, la falta de significancia estadística ($p = 0.487$) a un nivel de confianza del 95% indica que la relación observada podría deberse al azar y no es estadísticamente significativa en esta muestra.

Hipótesis específica 2

Tabla 5.

Relación entre satisfacción laboral y rentabilidad financiera

			Satisfacción laboral	Rentabilidad financiera
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	1,000	-,661
		Sig. (bilateral)	.	,106
		N	88	7
	Rentabilidad financiera	Coeficiente de correlación	-,661	1,000
		Sig. (bilateral)	,106	.
		N	7	7

Tiene una fuerte correlación negativa entre la satisfacción laboral y la rentabilidad financiera se evidencia por el coeficiente de correlación de Spearman de -0.661. Esto indica que la satisfacción laboral disminuye a medida que disminuye la rentabilidad financiera y viceversa. Sin embargo, la relación no alcanza la significancia estadística a un nivel de confianza del 95%, ya que el valor p (0.106) es mayor que el umbral típico de 0.05.

Hipótesis específica 3

Tabla 6.

Relación entre satisfacción laboral y rentabilidad comercial

			Satisfacción laboral	Rentabilidad comercial
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	1,000	-,505
		Sig. (bilateral)	.	,248
		N	88	7
	Rentabilidad comercial	Coefficiente de correlación	-,505	1,000
		Sig. (bilateral)	,248	.
		N	7	7

La satisfacción laboral y la rentabilidad tienen una correlación de Spearman moderadamente negativa de -0,495. Sin embargo, a un nivel de confianza del 95%, el valor p de 0.258 indicando que la correlación no es significativa estadísticamente. Esto asegura que, según esta muestra, no hay evidencia suficiente para sugerir una relación significativa entre la satisfacción laboral y la rentabilidad, basándose en esta muestra.

Discusión:

El propósito de este estudio fue la evaluación de los resultados de satisfacción laboral y la rentabilidad.

El principal objetivo del estudio ha sido determinar si la satisfacción laboral y la rentabilidad están relacionadas en una Asociación Educativa del Perú, así mismo, se buscó obtener buenos resultados con el propósito de definir en qué situación se encuentra la institución y ver si las variables se relacionan demostrando si realmente existe una correlación negativa moderada entre variables, y por lo tanto, aumentar la

satisfacción laboral en los empleados de las instituciones educativas, para así obtener mayor rentabilidad, indicando un relacionamiento negativa moderado entre las variables con un valor de $P = 0,258^{**}$. En otro estudio donde dichas variables, las cuales fueron Calidad de Servicio y Rentabilidad, encontraron una correlación moderadamente positiva entre las variables, a mayor calidad de servicio mayor rentabilidad.

Así también, el artículo utilizado para la discusión, no ha contemplado la dimensión Satisfacción Laboral Efectiva como un factor predictor del trabajo como causa para una rentabilidad óptimo.

3. Conclusiones.

Finalmente, el estudio ha alcanzado las siguientes conclusiones:

Se encontró un relacionamiento negativo moderado entre satisfacción laboral y rentabilidad, con un valor de $P=,258^{**}$, de acuerdo con nuestro objetivo principal, los hallazgos muestran que no hay pruebas suficientes para demostrar que la importante referencia sea cierta.

Objetivo Especifico 1 se determinó una débil correlación negativa entre la satisfacción laboral y la rentabilidad económica, cuyo valor es de -0.318. lo que indica que, en general, hay una tendencia a que la satisfacción laboral disminuya a medida que la rentabilidad económica disminuye, y viceversa.

Objetivo Específico 2 se determinó una fuerte relación negativa entre la satisfacción laboral y la rentabilidad financiera, cuyo valor es de -0.661, Esto sugiere que existe una tendencia a que la satisfacción laboral disminuya a medida que la

rentabilidad financiera disminuye, y viceversa.

Objetivo Específico 3 se determinó una relación negativa moderada entre la satisfacción laboral y la rentabilidad comercial, cuyo valor es de -0.495, esto significa que, basándonos en esta muestra, no hay suficiente evidencia para afirmar que hay una relación significativa entre la satisfacción laboral y la rentabilidad.

4. Recomendaciones

Considerando que no hay una fuerte correlación entre la Satisfacción Laboral y la Rentabilidad, se recomienda:

A los administradores de la Asociación Educativa Adventista, mantener los niveles de satisfacción de su personal, promover programas con el propósito que se sientan comprometidos, entusiasmados y felices en sus puestos de trabajo, a su vez, sigan contribuyendo al crecimiento de la rentabilidad y no disminuya.

La Asociación debe otorgar capacitaciones a los colaboradores y brindar incentivos económicos con relación a sus logros, para que su rendimiento siga siendo óptimo.

La Asociación, debe realizar charlas de vez en cuando para que así los trabajadores puedan conocer temas sobre rentabilidad, de esa manera puedan seguir ayudando a cuidar de los activos de la empresa, que actualmente esta en buenas condiciones.

5. Referencia

- Alejandra Suarez. (2020). "Estudio correlacional entre financiamiento y rentabilidad para empresas inmobiliarias del Ecuador".
- Allen, F., Qian, J., & Qian, M. (2005). Law, finance, and economic growth in China. *Journal of Financial Economics*, 77(1), 57-116. <https://doi.org/10.1016/j.jfineco.2004.06.010>
- Ayyagari, M., Demirgüç-Kunt, A., & Maksimovic, V. (2010). Formal versus informal finance: Evidence from China. *Review of Financial Studies*, 23(8), 3048-3097. <https://doi.org/10.1093/RFS/HHQ030>
- Bae, K. H., Kang, J. K., & Wang, J. (2011). Employee treatment and firm leverage: A test of the stakeholder theory of capital structure. *Journal of Financial Economics*, 100(1), 130-153. <https://doi.org/10.1016/j.jfineco.2010.10.019>
- Chemmanur, T. J., Rajaiya, H., & Sheng, J. (s. f.). How does Online Employee Ratings Affect External Firm Financing? Evidence from Glassdoor.
- De, I., De, R., Comerciales, A., & Las, D. E. (2019). "LA SATISFACCIÓN LABORAL Y SU CORRELACIÓN CON LA.
- Faustino, J., & Carrión, S. (2018). APALANCAMIENTO FINANCIERO Y LIQUIDEZ FINANCIERA EN LA MYPES COMERCIALES DE LA PROVINCIA DE HUAURA 2017.
- Francis, A. (2020). 1. Parents in Trouble. *Family Trouble*, 1-18. <https://doi.org/10.36019/9780813570549-002>
- Hernández Sampieri, R. (s. f.). Espacio de Formación Multimodal Selección de la muestra. www.elosopanda.com
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). Metodología de la Investigación (sexta).
- Hueso González, A., & Cascant i Sempere, M. J. (2012). Metodología y Técnicas Cuantitativas de Investigación. En Cuadernos docentes en procesos de desarrollo (Vol. 1).
- Martínez Romero, & Michael Javier. (2019). Apalancamiento financiero y su influencia en los estados financieros en las pequeñas empresas de Lima Norte año 2018.
- Myers, S. C., & Majluf, N. S. (1984). Corporate financing and investment decisions when firms have information that investors do not have. *Journal of Financial Economics*, 13(2), 187-221. [https://doi.org/10.1016/0304-405X\(84\)90023-0](https://doi.org/10.1016/0304-405X(84)90023-0)
- Pedro Piza. (2018). APALANCAMIENTO FINANCIERO Y SU INCIDENCIA EN LA RENTABILIDAD DE LA COMPAÑÍA MACOSER S.A.
- Tesis de Investigación_ Población y Muestra. Ejemplo. (s. f.).
- Verwijmeren, P., & Derwall, J. (2010). Employee well-being, firm leverage, and bankruptcy risk. *Journal of Banking and Finance*, 34(5), 956-964. <https://doi.org/10.1016/j.jbankfin.2009.10.006>

Anexos:

[FIJFS] ID del manuscrito: ijfs-3069431 - Envío recibido

EO susy@mdpi.com en nombre de Editorial Office <ijfs@mdpi.com>
Para: lizpena
CC: elitadelgado; Ronald Castro; erika.castro

Mié 05/06/2024 8:56

Traducido de Inglés Mostrar mensaje original Activar la traducción automática

Estimada Sra. Peña-Chumbe,

Muchas gracias por subir el siguiente manuscrito al MDPI sistema de presentación. Uno de nuestros editores se pondrá en contacto con usted pronto.

Nombre de la revista: Revista Internacional de Estudios Financieros
ID del manuscrito: ijfs-3069431
Tipo de manuscrito: Artículo
Título: Investigando el impacto de la satisfacción laboral y la rentabilidad en un Asociación Educativa del Perú
Autores: Liz Peña-Chumbe*, Elita Delgado-Chávez, Ronald Samuel Castro-Carlos, Erika Liliana Castro-Carlos
Recibido: 5 Jun 2024
Correos electrónicos: lizpena@upeu.edu.pe, elitadelgado@upeu.edu.pe, ronald.castro@upeu.edu.pe, erika.castro@upeu.edu.pe

Le animamos a que proporcione una biografía del autor en la página web de esta publicación. página web. Haga clic en el siguiente enlace para encontrar el instrucciones y decidir si acepta nuestra invitación:
https://susy.mdpi.com/user/manuscript/author_biography/1870f73edca4bcee88b4a759c715603b

“AÑO DE LA UNIDAD LA PAZ Y EL DESARROLLO”

RESOLUCIÓN N° 0336-C-2023/UPeU-FCE-CF

Ñaña, Lima, 12 de julio de 2023

VISTO:

El expediente, de (del) la (las, los) bachiller(es): **Glinda Liz Peña Chumbe**, identificado(a) con código Universitario N° 200410965, **Elita Delgado Vásquez**, identificado(a) con código Universitario N° 202012201 y **Ronald Samuel Castro Carlos**, identificado(a) con código Universitario N° 201221264, de la Escuela Profesional de Contabilidad, de la Facultad de Ciencias Empresariales, de la Universidad Peruana Unión,

CONSIDERANDO:

Que la Universidad Peruana Unión tiene autonomía académica, administrativa y normativa, dentro del ámbito establecido por la Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad;

Que la Facultad de Ciencias Empresariales, de la Universidad Peruana Unión, mediante sus reglamentos académicos y administrativos, ha establecido las formas y procedimientos para la aprobación e inscripción del perfil de proyecto de tesis en formato artículo y la designación o nombramiento del asesor para la obtención del título profesional;

Que **Glinda Liz Peña Chumbe, Elita Delgado Vásquez y Ronald Samuel Castro Carlos**, ha(n) solicitado: la inscripción del perfil de proyecto de tesis titulado “*Satisfacción Laboral y rentabilidad en una Asociación Educativa Adventista*” y la designación del Asesor, encargado de orientar y asesorar la ejecución del perfil de proyecto de tesis en formato artículo;

Estando a lo acordado en la sesión del Consejo de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana Unión, celebrada el 12 de julio de 2023, y en aplicación del Estatuto y el Reglamento General de Investigación de la Universidad;

SE RESUELVE:

Aprobar la inscripción del perfil de proyecto de tesis en formato artículo (Art. 52.4), DESIGNAR el ASESOR (Art. 53), docente experimentado en investigación, con conocimiento en la temática de estudio, metodología de investigación, el cual es NOMBRADO PARA MONITOREAR, GUIAR, ORIENTAR Y SUPERVISAR la ejecución del perfil de proyecto de tesis, asimismo, se les dispone un plazo máximo de doce (12) meses para la ejecución (Art. 54).

Tesistas	Código	CP	Título	Asesor	Dictaminadores
Glinda Liz Peña Chumbe Elita Delgado Vásquez Ronald Samuel Castro Carlos	200410965 202012201 201221264	Contabilidad y Gestión Tributaria	Satisfacción Laboral y rentabilidad en una Asociación Educativa Adventista	Mtra. Erika Liliana Castro Carlos	Dr. Avelino Sebastián Villafructe De la Cruz Mtra. Marisol Carranza Molina

Regístrese, comuníquese y archívese.




Dra. Maritza Soledad Arana Rodríguez
DECANA




Dra. Karina Elizabeth Paredes Abanto
SECRETARIA ACADÉMICA

Instrumentos de Recolección de Datos
CUESTIONARIO – SATISFACCIÓN LABORAL

Bienvenido a esta encuesta de investigación: **“Satisfacción laboral y rentabilidad de una Asociación Educativa Adventista”**. En ese sentido se le solicita por favor responder con sinceridad, considerando que la encuesta es totalmente anónima y sólo tiene fines de investigación de carácter confidencial.

Instrucciones: La encuesta cuenta con 5 niveles de respuesta: Totalmente de acuerdo (5), De acuerdo (4), Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3), En desacuerdo (2) y Totalmente en Desacuerdo (1).

Sexo: _____ Estado civil: _____ Tiempo que labora en la Institución: _____

Cargo que ocupa: _____

N°	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
SATISFACCIÓN LABORAL						
Organización: Ambiente de trabajo						
1	¿El lugar de trabajo tiene relaciones interpersonales internas armoniosas?					
2	¿El ambiente de trabajo es positivo y saludable.?					
3	¿Las condiciones de trabajo son cómodas.?					
Cultura: Imagen Corporativa						
4	¿La institución está dispuesta a asumir la responsabilidad social corporativa?.					
5	¿Los servicios que brinda se someten a una innovación continua?					
6	¿La institución tiene buenos objetivos?					
Cultura: Cultura corporativa						
7	¿La cultura corporativa es atractiva?					
8	¿La institución tiene un fuerte compromiso con sus empleados?					
9	¿Los empleados sienten una gran confianza y respeto por la institución?					
Capacitación: Formación y Desarrollo						

10	¿La institución ofrece grandes oportunidades para que los empleados desarrollen competencias básicas personales?					
11	¿La institución tiene un sistema de capacitación sistemático?					
12	¿Hay muchas oportunidades de promoción?					
Incentivos: Remuneración y bienestar						
13	¿La institución tiene una buena fuente de ingresos?					
14	¿Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas?					
15	¿Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias?					
16	¿La institución tiene beneficios integrales?					

Fuente: Encuesta adaptada de varios autores

CUESTIONARIO – RENTABILIDAD

Bienvenido a esta encuesta de investigación: **“Satisfacción laboral y rentabilidad de una Asociación Educativa Adventista”**. En ese sentido se le solicita por favor responder con sinceridad, considerando que la encuesta es totalmente anónima y sólo tiene fines de investigación de carácter confidencial.

Instrucciones: La encuesta cuenta con 5 niveles de respuesta: Totalmente de acuerdo (5), De acuerdo (4), Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3), En desacuerdo (2) y Totalmente en Desacuerdo (1).

Sexo: _____ Estado civil: _____ Tiempo que labora en la Institución: _____

Cargo que ocupa: _____

N°	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
RENTABILIDAD						
Rentabilidad Económica						
1	¿Al cierre del periodo contable, se puede observar que la institución tiene ganancias antes del descuento por amortizaciones, depreciaciones, intereses e impuestos (EBITDA)?					
2	¿Los activos totales de la institución son eficientes, teniendo un ROA positivo, que producen rendimientos / beneficios durante un periodo de tiempo?					
Rentabilidad Financiera						
3	¿La institución realiza inversiones en la colocación de capital para obtener una ganancia futuras, por ejemplo, ampliar sus inventarios, diversificar sus servicios, entre otras?					
4	¿La institución tiene financiamientos que son utilizados para solventar las adquisiciones de bienes o servicios que requiere para sus actividades comerciales?					
5	¿Existe utilidades generadas por la institución luego de disminuir los gastos, impuestos, inversiones y costos, generalmente en el lapso de un ejercicio contable?					
Rentabilidad Comercial						
6	¿Los ingresos obtenidos de acuerdo con las actividades ordinarias procedentes servicios de la institución son satisfactorios y cumplen con las metas establecidas?					

7	¿La institución realiza estrategias, para la captación de estudiantes e incrementos de servicios en el que se espera obtener rentabilidad?					
---	--	--	--	--	--	--

Fuente: Entrevista adaptada de varios autores

Anexo B:

Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
Satisfacción Laboral	Organización	Ambiente de trabajo
	Cultura	Imagen corporativa
		Cultura corporativa
	Capacitación	Formación y desarrollo
incentivos	Remuneración y bienestar	
Rentabilidad	Rentabilidad Económica	EBITDA
		ROA
	Rentabilidad Financiera	Inversiones
		Financiamiento
		Utilidades
	Rentabilidad Comercial	Ventas
Estrategia		

MATRIZ DE CONSISTENCIA.

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Metodología
¿De qué manera la satisfacción laboral influye en la rentabilidad en una Asociación Educativa Adventista?	Demostrar la influencia que existe entre la satisfacción laboral y rentabilidad en una Asociación Educativa Adventista.	Hi: Existe influencia entre la satisfacción laboral y la rentabilidad en una Asociación Educativa Adventista.	Enfoque: Cuantitativo Tipo: Correlacional Causal Diseño : No experimental Muestreo : No Probabilística por conveniencia Población: Personal Técnica de recolección de datos: Encuesta y entrevista
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	
¿En qué medida influye la satisfacción laboral en la rentabilidad económica en una Asociación Educativa Adventista?	Demostrar la influencia entre la satisfacción laboral y la rentabilidad económica en una Asociación Educativa Adventista.	H.E.1: Existe influencia satisfactoria entre la satisfacción laboral y la rentabilidad económica en una Asociación Educativa Adventista	
¿En qué medida influye la satisfacción laboral en la rentabilidad financiera en una Asociación Educativa Adventista?	Demostrar la influencia entre la satisfacción laboral y la rentabilidad financiera en una Asociación Educativa Adventista.	H.E.2: Existe influencia satisfactoria entre la satisfacción laboral y la rentabilidad financiera en una Asociación Educativa Adventista	
¿En qué medida influye la satisfacción laboral en la rentabilidad comercial en una Asociación Educativa Adventista?	Demostrar la influencia entre la satisfacción laboral y la rentabilidad comercial en una Asociación Educativa Adventista.	H.E.3: Existe influencia satisfactoria entre la satisfacción laboral y la rentabilidad comercial en una Asociación Educativa Adventista	

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Mstra Bertha Estela Delgado
 Institución donde labora : Misión Nor Oriental
 Grado académico : Maestra
 Especialidad :
 Instrumento de evaluación: Cuestionario y entrevista de la "Satisfacción laboral y rentabilidad de una Asociación Educativa Adventista."

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	PUNTAJE				
		1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acordes con los sujetos muestrales					✓
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recogerla información objetiva sobre la variable: método delphi en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					✓
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: método delphi					✓
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: método delphi de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					✓
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					✓
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					✓
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					✓
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: método delphi					✓
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					✓
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					✓
PUNTAJE TOTAL						41

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

EL INSTRUMENTO ES: Excelente

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

41

Tarapoto, 01 de 06 de 2023

Firma del experto:

B. Estela Delgado

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: CPC Moisés Montero Alarcón
 Institución donde labora : Misión Nor Oriental
 Grado académico : Contador Público Colegiado
 Especialidad :
 Instrumento de evaluación: Cuestionario y entrevista de la "Satisfacción laboral y rentabilidad de una Asociación Educativa Adventista."

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acordes con los sujetos muestrales.				✓	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: método delphi en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					✓
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: método delphi				✓	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: método delphi de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				✓	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					✓
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					✓
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					✓
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: método delphi					✓
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					✓
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					✓
PUNTAJE TOTAL						47

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

EL INSTRUMENTO ES: Excelente

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

47

Tarapoto, 06 de 06 de 2023

Firma del experto:



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Avelino Villafuerte De La Cruz
 Institución donde labora : Universidad Peruana Unión
 Grado académico : Doctor
 Especialidad :
 Instrumento de evaluación: Cuestionario y entrevista de la "Satisfacción laboral y rentabilidad de una Asociación Educativa Adventista."

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acordes con los sujetos muestrales					/
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: método delphi en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					/
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: método delphi					/
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: método delphi de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					/
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					/
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					/
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					/
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: método delphi					/
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					/
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					/
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente", sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

EL INSTRUMENTO ES: Excelente

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

45

Tarapoto, 09 de 06 de 2023

Firma del experto:


 Dr. Avelino Villafuerte De La Cruz
 25725659