

**UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**



**DESPLAZAMIENTO Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL
PERSONAL ADMINISTRATIVO NOMBRADO DE LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA
SELVA – TINGO MARÍA: 2016-2017**

**TESIS PARA OPTAR AL TÍTULO DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

ZOILA CELESTE, VILLANUEVA TAIPE

TINGO MARIA, PERÚ

2022



UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVA

Av. Universitaria s/n - ☎ (062) 561174 –FAX: (062) 561156



"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

RESOLUCIÓN Nro. 198/2017-D-FCEA

Tingo María, 19 de setiembre de 2017

VISTO:

El Acuerdo Nro.019/2017-CPGyT-EPA-FCEA de fecha 07 de setiembre de 2017, mediante el cual la Comisión Permanente de Grados y Títulos de la Escuela Profesional de Administración, sugiere al Decano de la Facultad la designación de miembros del jurado calificador del proyecto de tesis titulado: "**DESPLAZAMIENTO Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y NOMBRADO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA-TINGO MARÍA: 2016-2017**", presentado por la estudiante de la Escuela Profesional de Administración **Zoila Celeste VILLANUEVA TAIPE**.

CONSIDERANDO:

El Reglamento de otorgamiento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas.

Que, el Art. 16° del Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, establece que los miembros del Jurado en un plazo máximo de treinta (30) días, contados a partir de la fecha de recepción de la Resolución del proyecto, emitirán su dictamen, elevando a la Comisión de Grados y Títulos ...

El Decano de la Facultad, en uso de sus facultades y atribuciones conferidas por el Estatuto y Reglamento General de la UNAS;

RESUELVE:

Artículo Primero.- Designar al jurado calificador del proyecto de tesis, según el detalle siguiente:

ESTUDIANTE	:	Zoila Celeste VILLANUEVA TAIPE
ESPECIALIDAD	:	Administración
TITULO	:	"DESPLAZAMIENTO Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y NOMBRADO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA-TINGO MARÍA: 2016-2017"
ASESOR	:	Mag. Carlos MAYTA MOLINA
JURADO	:	Dr. Misael ALVARADO PAUCAR, Presidente Dr. Inocente SALAZAR ROJAS, Miembro Dr. Miguel ANGÚLO CÁRDENAS, Miembro

Artículo Segundo.- El Jurado de la evaluación del proyecto de tesis, tiene un plazo de treinta (30) días para emitir el dictamen, conforme lo establece el Art. 16° del Reglamento de Grados y Títulos de la FCEA.

Regístrese y comuníquese.



[Firma manuscrita]
Dr. VICTOR CHACON LOPEZ
Decano

C.c. CPGYT-EPA



UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVA

Av. Universitaria s/n - ☎ (062) 561174 –FAX: (062) 561156



“Año del Buen Servicio al Ciudadano”

RESOLUCIÓN Nro.290/2017-D-FCEA

Tingo María, 07 de diciembre de 2017

VISTO:

El Acuerdo Nro.055/2017-CGYT-EPA/FCEA de fecha 27 de octubre de 2017, mediante el cual la Comisión Permanente de Grados y Títulos de la Escuela Profesional de Administración, sugiere al Decano de la Facultad la aprobación del proyecto de tesis titulado: **DESPLAZAMIENTO Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y NOMBRADO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA-TINGO MARÍA: 2016-2017**, presentado por la estudiante de la Escuela Profesional de Administración **Zoila Celeste VILLANUEVA TAIPE**.

CONSIDERANDO:

Que, mediante Resolución N°.198/2017-D-FCEA de fecha 19 de setiembre de 2017, se designa el jurado para evaluar el proyecto de tesis titulado: **DESPLAZAMIENTO Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y NOMBRADO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA-TINGO MARÍA: 2016-2017**, presentado por la estudiante de la Escuela Profesional de Administración **Zoila Celeste VILLANUEVA TAIPE**.

El Reglamento de otorgamiento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas.

El Acuerdo N°.197-2013/FCEA, de fecha 28 de noviembre de 2013, que deja en suspenso el Artículo 18° del Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas.

El Decano de Facultad, en uso de sus facultades y atribuciones conferidas por el Estatuto y Reglamento General de la UNAS,

RESUELVE:

Artículo Único.- Aprobar el proyecto de tesis titulado: **DESPLAZAMIENTO Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y NOMBRADO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA-TINGO MARÍA: 2016-2017**, presentado por la estudiante de la Escuela Profesional de Administración **Zoila Celeste VILLANUEVA TAIPE**.

Regístrese y comuníquese.



[Firma manuscrita]
Dr. VICTOR CHACON LOPEZ
Decano

C.C. CPGYT-EPA



UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA
Tingo María
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
Av. Universitaria s/n - ☎ (062) 562342 anexo 247-FAX: (062) 561156



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS N° 006-2019-EPA-FCEA-UNAS

En la ciudad universitaria, a los 17 días del mes de enero de 2019, siendo las 09:20 am., reunidos en el auditorio del Centro de simulación de negocios y asesoría empresarial de la Escuela Profesional de Administración, se instaló el jurado evaluador nombrado mediante Resolución Nro.198/2017-D-FCEA, de fecha 19 de setiembre de 2017, a fin de dar inicio a la sustentación de la tesis para optar el título de Licenciada en Administración denominado:

DESPLAZAMIENTO Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y NOMBRADO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA – TINGO MARÍA: 2016-2017”

Presentado por la Bachiller en Ciencias Administrativas VILLANUEVA TAIPE, Zoila Celeste, luego de la sustentación y absueltas las preguntas de rigor, se procedió a la respectiva calificación de conformidad con el Art. 26° del Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, cuyo resultado se indica a continuación:

APROBADO POR : UNANIMIDAD

CALIFICATIVO : BUENO

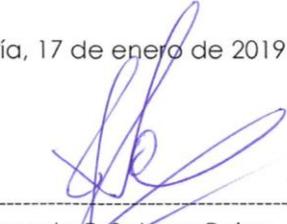
Siendo las 10:30 am., se dio por culminado el acto público de sustentación de tesis firmando a continuación los miembros del honorable jurado y su asesor, en señal de conformidad.

Tingo María, 17 de enero de 2019.



Dr. Misael A. Alvarado Paucar
Presidente del Jurado





Dr. Inocente F. Salazar Rojas
Miembro



Dr. Miguel Angulo Cárdenas
Miembro



Mag. Carlos Mayta Molina
Asesor

Nota:

(Excelente = 19-20)
(Muy Bueno = 16, 17, y 18)
(Bueno = 13, 14, y 15)
(Regular = 11, 12.)
(Malo = 0, o 10)

REGISTRO DE TESIS CONDUCENTE AL TITULO UNIVERSITARIO

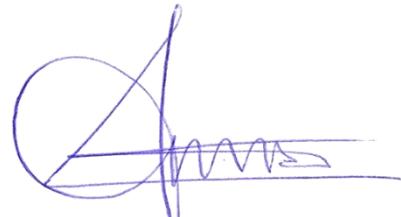
(Resolución N° 113-2019-CU-R-UNAS)

DATOS GENERALES DE PREGRADO

Universidad : Universidad Nacional Agraria de la Selva
Facultad : Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas
Escuela : Escuela Profesional de Administración
Título de tesis : Desplazamiento y satisfacción laboral del personal administrativo nombrado de la Universidad Nacional Agraria de la Selva – Tingo María: 2016-2017
Autor : Bach. Villanueva Taipe, Zoila Celeste
DNI: 72932336
Título conducente a: Licenciada en Administración
Año de sustentación y aprobación: 2019.
Asesor de tesis : Lic. Adm. Mayta Molina, Carlos Walter
Área Académica : Desarrollo Humano
Programa de investigación: Gestión del talento humano
Línea de investigación : Desarrollo e Innovación en el Talento Humano.
Eje temático : Evaluación y capacitación del capital humano por competencias y valores.
Lugar de ejecución : Universidad Nacional Agraria de la Selva de la ciudad de Tingo María del departamento de Huánuco.
Duración : Inicio : 10 de Junio 2018
Término : 15 de Enero 2019
Financiamiento:
FEDU : S/. 0.00
Propio : S/. 2,400.00
Otros : S/. 100.00



Bach. Villanueva Taipe, Zoila Celeste
Tesisista



Lic. Mayta Molina, Carlos Walter
Asesor

DEDICATORIA

A Dios, por la vida, la fe y su gracia, por ser mi guía que ilumina mi porvenir y darme la fortaleza necesaria para seguir adelante.

A mí amada madre, hermano y tíos quienes son el motor de mi superación y a mis amigos quienes contribuyeron social y moralmente al desarrollo de mi formación profesional.

A mi asesor de tesis Lic. Adm Carlos Walter, Mayta Molina, quien contribuyo con sus orientaciones y consejos, y a mis compañeros de estudio por el apoyo moral y psicosocial en la realización del presente informe de tesis.

AGRADECIMIENTOS

Al divino creador (DIOS); por todas sus bendiciones, por encaminarme y fortalecerme espiritualmente en todo momento de mi vida.

A mis padres, tíos por motivarme a alcanzar mis metas y apoyarme en esta etapa de mi formación profesional.

A la Universidad Nacional Agraria de la Selva, quien me dio la oportunidad de formarme profesionalmente.

A los docentes de la Escuela Profesional de Administración por su valiosa contribución a mi formación profesional y personal, mi agradecimiento eterno.

A la Universidad Nacional Agraria de la Selva por la oportunidad de poder desarrollar mi informe de tesis y de esa manera adquirir nuevos conocimientos.

Al Lic. Adm Carlos Walter, Mayta Molina, por su apoyo y constante asesoramiento para la realización del presente informe.

ÍNDICE

RESUMEN	1
CAPITULO I	2
INTRODUCCION	2
CAPITULO II	8
MARCO TEÓRICO	8
2.1. BASE TEÓRICA	8
2.1.1. DESPLAZAMIENTO	8
2.1.2. SATISFACCIÓN LABORAL.....	20
2.2. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACION	27
2.3. DEFINICIONES DE TERMINOS BASICOS	32
CAPITULO III	37
MÉTODOS	37
3.1. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN	37
3.2. MÉTODO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	37
3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA	38
3.3.1. POBLACIÓN	38
3.3.2. MUESTRA	38
3.4. INSTRUMENTOS Y TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	39
3.4.1. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	39
3.4.2. TÉCNICA DE RECOLECCIÓN DE DATOS	40
3.5. TÉCNICAS DE ANÁLISIS ESTADÍSTICO	40
3.6. PROCEDIMIENTOS	40
3.6.1. ELABORACIÓN DEL PROYECTO DE TESIS.....	40
3.6.2. CONFORMIDAD Y APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO.....	41
3.6.3. PROCESAMIENTO DE DATOS	43
3.6.4. ELABORACIÓN DEL INFORME FINAL	44
CAPITULO IV	45
RESULTADOS	45
4.1. CARACTERISTICAS DE LA MUESTRA	45
4.2. DESPLAZAMIENTO	48
4.2.1. DIMENSIONES DEL DESPLAZAMIENTO	49
4.3. SATISFACCIÓN LABORAL	62
4.3.1. DIMENSIONES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL.....	64

4.4. RESULTADOS DE LA PRUEBA DE HIPOTESIS	68
4.4.1. COMPROBACIÓN DE SUPUESTOS PARA ELECCIÓN DE LA PRUEBA ESTADÍSTICA.....	68
4.4.2. PRUEBA DE HIPÓTESIS GENERAL	69
4.4.3. PRUEBAS DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA N°1	71
4.4.4. PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA N°2	72
4.4.5. PRUEBAS DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA N°3	74
4.4.6. RESUMEN DE LAS CORRELACIONES ENTRE VARIABLES.....	75
CAPITULO V	76
DISCUSIÓN	76
CONCLUSIONES	83
RECOMENDACIONES	85
BIBLIOGRAFÍA	86
ANEXOS	90

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Esquema de distribución de la población por genero.....	38
Tabla 2. Muestra de la investigacion.....	39
Tabla 3. Validacion del instrumento de medicion de las variables desplazamiento y satisfaccion laboral.....	42
Tabla 4. Análisis de fiabilidad Alfa de Cronbach.....	42
Tabla 5. Frecuencia de la muestra por género.....	45
Tabla 6. Frecuencia de la muestra por edad.....	46
Tabla 7. Frecuencia de la muestra por estado civil.....	46
Tabla 8. Frecuencia de la muestra por categorias ocupacionales.	47
Tabla 9. Frecuencia de la muestra por año de servicio.	48
Tabla 10. Estadística descriptiva de la variable de desplazamiento.	49
Tabla 11. Estadística descriptiva de la variable satisfacción laboral.	63
Tabla 12. Resultados de la prueba de normalidad Kolmogorov – Smirnov.....	69
Tabla 13. Correlación entre desplazamiento y satisfacción laboral.....	71
Tabla 14. Correlación entre la dimensión designación y satisfacción laboral.....	72
Tabla 15. Correlación entre la dimensión rotación y satisfacción laboral.....	73
Tabla 16. Correlación entre la dimensión encargo y satisfacción laboral.	74
Tabla 17. Resumen de correlacion entre las variables e dimensiones.....	75

INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Respuestas al descontento en lo laboral.	22
Figura 2. Esquema del diseño de investigacion.	38
Figura 3. Puntaje promedio en dimensiones de la variable desplazamiento.	49
Figura 4. Periodo promedio de designación de los encuestados.	50
Figura 5. Como personal administrativo ha sido designado.	51
Figura 6. Tiempo que sigue o ha sido designado.	51
Figura 7. Número de veces que han sido designado los encuestados.	52
Figura 8. Porcentaje de los indicadores de la designacion.	53
Figura 9. Calificación promedio de indicadores de designacion.	54
Figura 10. Periodo promedio de rotación de los encuestados.	55
Figura 11. Como personal administrativo ha sido rotado.	55
Figura 12. Tiempo que sigue o ha permanecido rotado.	56
Figura 13. Número de veces que han sido rotado.	56
Figura 14. Porcentaje de los indicadores de la rotacion.	57
Figura 15. Calificación promedio de indicadores de rotacion.	58
Figura 16. Periodo promedio de encargo de los encuestados.	59
Figura 17. Como personal administrativo nombrado ha sido encargado.	59
Figura 18. Tiempo que sigue o ha permanecido encargado.	60
Figura 19. Número de veces que han sido encargado los encuestados.	60
Figura 20. Porcentaje de los indicadores del encargo.	61
Figura 21. Calificación promedio de indicadores de encargo.	62
Figura 22. Puntaje promedio en las dimensiones de la variable de satisfacción laboral.	63
Figura 23. Porcentaje de los indicadores de motivacion.	64
Figura 24. Calificación promedio de indicadores de motivacion.	65
Figura 25. Porcentaje de los indicadores de respuestas a condiciones favorables de trabajo.	66
Figura 26. Calificación promedio de indicadores de respuestas a condiciones favorables de trabajo.	67
Figura 27. Porcentaje de los indicadores de interaccion o relacion laboral.	67
Figura 28. Calificación promedio de indicadores de interaccion o relacion laboral.	68

INDICE DE ANEXOS

Anexo 1. Cuestionario de la variable desplazamiento	91
Anexo 2. Cuestionario de la variable satisfaccion laboral	95
Anexo 3. Resultados del análisis de fiabilidad	97
Anexo 4. Datos para la prueba de hipótesis	98
Anexo 5. Matriz de consistencia.....	101

I. RESUMEN

El objetivo de la investigación fue determinar la relación que existe entre el desplazamiento y satisfacción laboral del personal administrativo nombrado de la Universidad Nacional Agraria de la Selva – Tingo María, conformado con una población de 194 personal administrativo nombrado y una muestra de (n=108) en la Universidad Nacional Agraria de la Selva – Tingo María. El tipo de estudio es básico y de nivel relacional, con método descriptivo correlacional, de diseño no experimental de tipo transversal. Para la recogida de datos se utilizó como instrumento un cuestionario (35 ítems) de escala tipo Likert y ordinal. En el contraste de hipótesis se utilizó la prueba de correlación de Spearman (r_s). Los resultados indicaron que existe una relación calificado como bueno entre las dos variables que son el desplazamiento y satisfacción laboral ($r_s= 0.630$) (P-Valor < 0.000). En los resultados de pruebas de hipótesis específicas (entre dimensiones del desplazamiento y satisfacción laboral), la dimensión designación obtuvo correlación directa buena ($r_s= 0.619$) (P-Valor < 0.000), la rotación también obtuvo correlación directa buena ($r_s= 0.607$) (P-Valor < 0.000, por último en la dimensión encargo la correlación fue directa moderada ($r_s= 0.571$) (P-Valor < 0.000). Respecto al promedio de indicadores del desplazamiento, con mayor expectativa fueron: cargo de confianza ($\bar{X}=3.27$), tiempo de designación y autorización interna ($\bar{X}=3.19$), por ultimo habilidades adquiridas ($\bar{X}=3.05$); con menores resultados en evaluaciones ($\bar{X}=2.60$), interés personal ($\bar{X}=2.44$) y tiempo de encargo ($\bar{X}=2.38$). Respecto a la satisfacción laboral, los indicadores con mayores resultados fueron: actitud ($\bar{X}=3.66$), actividades de motivación ($\bar{X}=3.63$), por ultimo comunicación asertiva y compañerismo ($\bar{X}=3.53$); con menores resultados recompensas ($\bar{X}=2.69$), reconocimiento por el trabajo ($\bar{X}=2.54$) y lealtad ($\bar{X}=2.50$).

Palabras claves: Desplazamiento, lealtad, evaluaciones, satisfacción laboral, actitud.

I. ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship between the displacement and job satisfaction of the administrative staff appointed by the National Agrarian University of the Jungle - Tingo María, made up of a population of 194 named administrative personnel and a sample of (n = 108) at the National Agrarian University of the Jungle - Tingo María. The type of study is basic and of relational level, with descriptive correlational method, of non-experimental design of transversal type. For the collection of data, a questionnaire (35 items) of Likert and ordinal scale was used as an instrument. In the hypothesis test, the Spearman correlation test (r_s) was used. The results indicated that there is a qualified relationship between the two variables that are displacement and job satisfaction ($r_s = 0.630$) (P-Value <0.000). In the results of specific hypothesis tests (between dimensions of displacement and job satisfaction), the designation dimension obtained good direct correlation ($r_s = 0.619$) (P-Value <0.000), the rotation also obtained good direct correlation ($r_s = 0.607$) (P-Value <0.000, finally in the rotation dimension the correlation was direct moderate ($r_s = 0.571$) (P-Value <0.000). Regarding the average of displacement indicators, with higher expectations were confidence charge ($\bar{X} = 3.27$), appointment time and internal authorization ($\bar{X} = 3.19$), last skills acquired ($\bar{X} = 3.05$); with lower results in evaluations ($\bar{X} = 2.60$), personal interest ($\bar{X} = 2.44$) and custom time ($\bar{X} = 2.38$). Regarding job satisfaction, the indicators with the highest results were: attitude ($\bar{X} = 3.66$), motivation activities ($\bar{X} = 3.63$), last communication assertiveness and companionship ($\bar{X} = 3.53$); with lower reward results ($\bar{X} = 2.69$), recognition for work ($\bar{X} = 2.54$) and loyalty ($\bar{X} = 2.50$).

Key words: Displacement, loyalty, evaluations, job satisfaction, attitude.

CAPITULO I

INTRODUCCIÓN

En el Perú, como en los países de América Latina, el desplazamiento de los trabajadores es un inconveniente muy grave que se está suscitando hoy en día en las empresas y por ello las consecuencias son muy dañinos para las entidades públicas y privadas.

En la actualidad las instituciones u organizaciones están en constante desplazamiento a sus trabajadores sin razón importante.

La continua reubicación del personal presenta un verdadero inconveniente en la organización en base a la cantidad que se invierte en capacitación, evaluación y satisfacción.

Capacitar perfectamente al colaborador es dedicación de realizar una inversión económica porque cuando empieza a laborar el trabajador no es tan eficiente.

Una vez capacitado el personal, y luego lo despiden, se tiene que proceder a una convocatoria y una vez ingresado lo tienen que capacitar que esto conllevara a la empresa más inversión.

“la entidad pública o privada debe de negarse a renovar a sus empleadores continuamente porque eso solo conllevara a generar mayor inversión porque los trabajadores nuevos o recién llegados a la empresa necesitan ser capacitados para que se acomoden” (Lozano, 2013).

Algunas organizaciones no conllevan con sus colaboradores estables, por ello no se encuentran satisfechos y esto se ve mayormente en su rendimiento.

Un colaborador que está ante la incertidumbre del posible desplazamiento tendrá una mala productividad.

Tu Europa (2017), “cuando el personal es desplazado tiene que contar con el mismo trato, derechos e indole laboral”.

Es muy importante para la organización practicar a los colaboradores una significancia en base a la pertenencia a que sean leales con la organización y para ello tenemos que generar estabilidad.

El líder que esta a la mitad de la trayectoria no conoce que para que triunfe la organización debe tener presente que los colaboradores son el corazón de la empresa son ellos que trabajan para que la organización alcance sus metas.

El colaborador motivado, contento es satisfecho y de esta manera va realizar un buen trabajo a la organización, por ello tendrán buena rentabilidad, siempre se debe limitar la inversión sin ningún propósito y así se lograra crecer la organización.

Notablemente, el manejo de las organizaciones no lo toman tanto interés al talento humano.

Alva & Juarez (2014), en su tesis señala el siguiente problema: “en la actualidad mediante la organización se generan el fruto, o productos por ello no toman importancia a los inconvenientes que presentan los trabajadores en la organización porque ellos requieren expresar sus esfuerzos para que ellos puedan sentirse bien”.

Hoy en día vivimos en una era muy avanzada, en base a que la organización requiere un trabajador con una buena capacitación e inteligencia.

Delimitación del problema

En la Universidad Nacional Agraria de la Selva de la ciudad de Tingo María, la satisfacción del personal administrativo nombrado, se le está vulnerando sus derechos, ya que hoy en día no se toma en cuenta lo que quiere o como se siente el personal administrativo al ser desplazado a otra área o puesto de trabajo simplemente se le designa al personal su área desplazada y él o ella solo le queda adecuarse al puesto que ha sido

desplazado aunque no tenga tanto conocimiento del tema o de las actividades que realizan en la determinada área.

Uno de los habituales problemas en el ámbito laboral del personal administrativo es el desplazamiento que se viene generando de manera constante de las cuales esto afecta tanto a la Universidad como también a los mismos colaboradores de cada área porque ellos al realizan constantemente la designación, rotación y el encargo; les genera un cambio total tanto en el puesto de trabajo y en las actividades que desempeñan cotidianamente, porque no contarán con los conocimientos o no destacarán en esa área nueva que lo desplazaron como destacaba en la otra área donde tenía más conocimientos, experiencias y capacitaciones, eso va generar un problema tanto para ellos como para la Universidad porque las capacitaciones que se realizar no son para los colaboradores que se encontraran en esa situación y en base a ello los colaboradores tendrán que esperar hasta que se genere la capacitación del curso en su respectiva área entonces hasta que pase el tiempo el colaborador se sentirá un poco inútil y necesitará ayuda de otro colaborador, ahí es donde surgirán problemas o diferentes comentarios hacia el colaborador que no tendrá dominio en el área que lo designaron.

El desplazamiento es una herramienta muy importante siempre en cuando se realice adecuadamente y en el puesto de trabajo que le compete, de esta manera poder generar satisfacción en el trabajador nombrado de la Universidad Nacional Agraria de la Selva.

La investigación se desarrolló en la Universidad Nacional Agraria de la Selva, en la ciudad de Tingo María provincia de Leoncio Prado Departamento de Huánuco.

Formulación de la interrogante

En el problema general:

¿Qué relación existe entre el desplazamiento y satisfacción laboral del personal administrativo nombrado de la Universidad Nacional Agraria de la Selva – Tingo María?

Problemas específicos:

- ¿Cuál es la relación entre la designación y satisfacción laboral del personal administrativo nombrado de la Universidad Nacional Agraria de la Selva– Tingo María?
- ¿Cuál es la relación entre la rotación y satisfacción laboral del personal administrativo nombrado de la Universidad Nacional Agraria de la Selva – Tingo María?
- ¿Cuál es la relación entre el encargo y satisfacción laboral del personal administrativo nombrado de la Universidad Nacional Agraria de la Selva – Tingo María?

Justificación e importancia

La importancia de la presente investigación se ve reflejada en el ámbito del desplazamiento del personal, porque es una parte donde es de escasa investigación en nuestro entorno, ya que es muy fundamental para el análisis mediante el colaborador es desplazado de su área de trabajo y en base a ello evaluar si se sienten satisfechos o insatisfechos en el área desplazado.

La satisfacción que tengan los colaboradores tiene que reflejarse en su condición de trabajo laboral, motivación, actitud, relación con sus compañeros de trabajo, entre otros.

La importancia de la investigación radica en que permitirá contestar a las interrogantes: ¿Qué relación existe entre el desplazamiento y satisfacción laboral del personal administrativo nombrado de la Universidad Nacional Agraria de la Selva – Tingo María?

Este estudio pretende conocer las relaciones de las variables organizacionales de la aplicación de las estrategias de desplazamiento y satisfacción laboral del personal administrativo nombrado de la Universidad Nacional Agraria de la Selva – Tingo María.

En base al resultado del estudio nos va a permitir sugerir alternativas, desde el planteamiento de las estrategias de desplazamiento para mejorar la satisfacción laboral del personal administrativo nombrado de la Universidad Nacional Agraria de la Selva – Tingo María.

Objetivos de la investigación

Objetivo general:

Determinar qué relación existe entre el desplazamiento y satisfacción laboral del personal administrativo nombrado de la Universidad Nacional Agraria de la Selva – Tingo María.

Objetivos específicos:

- Establecer la relación entre la designación y satisfacción laboral del personal administrativo nombrado de la Universidad Nacional Agraria de la Selva – Tingo María.
- Establecer la relación entre la rotación y satisfacción laboral del personal administrativo nombrado de la Universidad Nacional Agraria de la Selva – Tingo María.
- Establecer la relación entre el encargo y satisfacción laboral del personal administrativo nombrado de la Universidad Nacional Agraria de la Selva – Tingo María.

Derivándose en las siguientes variables e indicadores

La variable independiente: Es el desplazamiento, se detallan los indicadores a continuación: Tiempo de designación, cargo de confianza, responsabilidad directa, interés

personal, tiempo de rotación, autorización interna, racionalización, capacitaciones, tiempo de encargo, evaluaciones y habilidades adquiridas.

La variable dependiente: Es la satisfacción laboral cuyos indicadores son: Actividades de motivación, retribución, recompensas, ingresos económicos, reconocimiento por el trabajo, actitud, lealtad, identificación, comportamiento, comunicación asertiva, compañerismo.

Planteándose las siguientes hipótesis

Hipótesis general:

Existe relación entre el desplazamiento y satisfacción laboral del personal administrativo nombrado de la Universidad Nacional Agraria de la Selva - Tingo María.

Hipótesis específicas:

- Existe relación entre la designación y satisfacción laboral del personal administrativo nombrado de la Universidad Nacional Agraria de la Selva- Tingo María.
- Existe relación entre la rotación y satisfacción laboral del personal administrativo nombrado de la Universidad Nacional Agraria de la Selva- Tingo María.
- Existe relación entre el encargo y satisfacción laboral del personal administrativo nombrado de la Universidad Nacional Agraria de la Selva- Tingo María.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. BASE TEÓRICA

2.1.1. DESPLAZAMIENTO

“El Desplazamiento del trabajador es la administración constante de los colaboradores a otros puestos dentro de la organización, hay diferentes tipos de desplazamientos como: designación, rotación, destaque, encargo de funciones y comisión de servicios, en concordancia con las leyes en base a cada desplazamiento”. (Sanabria, 2016).

Y según el Blogger de la Administración de Personal (2008), lo define como un grupo de sucesiones que se basan a mejorar la inteligencia y experiencia de manera de mejorar la organización.

“La rotación esta dentro del desplazamiento de un personal dentro de la organización, pero el destaque se realiza en entidades diferentes” (Mesones, 2010).

Decreto Ley de la Carrera Administrativa N° 276 (1984), lo define como:

Es la agrupación que se encuentran dentro las leyes, normas y principios que se les da a los trabajadores de la organización. Permite la integración del trabajador idóneo con todas las condiciones posibles.

En el El Decreto Supremo N° 005-90-PCM (1990), define sobre los desplazamientos de personal establece lo siguiente:

“el desplazamiento del personal para adquirir varios desempeños en la entidad y debe efectuarse en base al conjunto ocupacional”.

Manual de personal N° 002-92-DNP (1992), define sobre los desplazamientos de personal y establece lo siguiente:

El desplazamiento de los trabajadores es la acción en base a que un colaborador se cambia de su puesto de trabajo a otra dentro o fuera de la entidad teniendo como constancia la necesidad del servicio, como sus conocimientos, conductas, entre otros.

Las acciones para el desplazamiento de los trabajadores en base a la carrera administrativa son:

a) Designación

Es la acción que consta de una responsabilidad de confianza otorgada a un trabajador por medio de la autoridad competente. La designación es de índole previsional que tiene como característica de ser firme, para que pueda acceder se debe otorgar una plaza vacante, se oficializa con un documento supremo.

Se nombra funcionario al trabajador que realiza o le haya tocado la designación por la directiva. Para que pueda desarrollar trabajos más altos.

El funcionario designado para que realice la función al culminar su la confianza se concluye la concordancia con el estado.

Los trabajadores que ascienden a ser designados tienen que presentar una serie de requisitos como la declaración jurada de Bienes y Rentas.

El funcionario que realiza el cargo de confianza en otra empresa va a tener antes una autorización por la autoridad competente.

“la designación se aplica solo para ocupar cargos de confianza, también pueden ocupar cargos públicos y podrían ser de categoría F-1, F-2 y F-3, que puede ser una plaza vacante.

Si en algún momento ocupa el lugar un pensionista deberá ser suspendido su pensión y tendrá que dar a otro régimen de pensión que es la D. Ley 19990.

Mecanismo operacional

superior competente:

- Revisar si existe un puesto de trabajo por medio del PAP.
- Promover el puesto por el CAP.
- Documento de la empresa demandando la designación.
- Aprobación de la primera autoridad. (si se realiza a otra empresa)
- Para oficializar se da a base de una resolución.
- Permanece en el puesto de trabajo.

colaborador:

- Aprobación a que se realice la acción.
- Se presentará el documento dando a conocer la acción.
- El personal asumirá su puesto de trabajo a los tres días en base a la resolución por la cual ha sido designado.
- El servidor va a tener que asumir su nuevo cargo menos de los tres días de brindada la resolución.
- Una vez finalizado el trabajo en la empresa de origen tendrá que presentar una declaración jurada de bienes y rentas antes de que se pueda ir a la entidad donde trabajara actualmente.

b) Rotación

Es un apto que reside en el reasentamiento del trabajador dentro de la misma empresa y esta tendrá que contar con sus funciones, grupo laboral y su condición remunerativa.

Este tipo de desplazamiento se genera por decisión del jefe cuando se presenta en la misma entidad. Y también acorde con el ámbito laboral.

A fin de que se lleve a cabo la rotación el trabajador deberá reunir los requisitos exigidos contemplados al nuevo cargo.

La rotación se lleva a cabo por los siguientes aspectos:

- Mismo sitio laboral: Documento mediante el jefe competente.
- Diferente sitio laboral: oficio de parte del director de la empresa.

Mecanismo operacional

Superior competente:

- Que se presente una plaza vacante en el Cuadro de Asignación de Personal.
- Memorándum de parte de la máxima autoridad donde este plasmado la rotación.
- Resolución de la autoridad encargada si es de diferente lugar geográfico.

Colaborador:

- Presentar un oficio aceptando la acción. Solo se realizará cuando la rotación es el distinto lugar geográfico.
- Presentar en cargo a la autoridad suprema,
- Presentarse en el nuevo trabajo los días establecidos por el memorándum.
- Declarar un documento donde se encuentre los bienes y rentas.

c) Reasignación

Se define como un acto de cambio terminante de un trabajador de la empresa a otra. Una vez realizado para que sea formal se presenta una resolución.

Este tipo de desplazamiento es decisivo en una entidad de origen y el comienzo en una entidad de destino sin interrumpir laboralmente.

Este tipo de desplazamiento se da mediante el idéntico conjunto laboral también misma condición de la remuneración, para ello tiene que haber una plaza

de trabajo disponible en la empresa. Esto se da mediante los concursos que se presentan en base a las normas legales.

En la reasignación el goce de la remuneración del trabajador será la misma a menos a que detalle la empresa a donde se ira a laboral. Si en la empresa de destino se realiza el cambio se tendrá que adecuar a tal.

Este tipo de desplazamiento autorizada únicamente a trabajadores que se encuentren dentro de la empresa y que no serán removidos de su cargo, también a superiores de carrera mas no para los funcionarios que existan en la empresa.

Este desplazamiento es permitido entre empresas publicas nacionales, regionales, locales, centralizadas y descentralizadas.

entre entidades del gobierno central, gobiernos regionales, Gobiernos Locales y Entidades Públicas Descentralizadas o Autónomas.

Si este tipo de desplazamiento se lleva a cabo en una empresa publica que se encuentra situado en varios puntos de sede en todo el Perú debe garantizar el conjunto del vinculo laboral en este aspecto que la empresa donde laboraba antes tendrá que revocar al trabajador por su trabajo realizado.

Sucesos del tipo de desplazamiento

– organización:

Es realizada en base a la necesidad de la empresa donde va a laborar, similarmente al trabajador de esta manera la empresa de origen tiene que autorizar.

– A solicitud del servidor.

Se lleva a cabo cuando esta documentada por motivos de salud o por unidad familiar.

Mecanismo operacional

Superior competente:

- Se empieza mediante el pedido y tiene que ser escrito por medio de la entidad de destino.
- Tiene que existir una plaza vacante.
- Tiene un vencimiento si pasa de los quince días del ámbito laboral para su aprobación.
- La entidad de destino va a remitir el documento con duplicado al trabajador.
- La empresa que dejara va a mandar a la actual la carpeta de vida del trabajador hasta la fecha que laboro.

Colaborador:

- Aprobación
- Dejar el puesto de trabajo.
- Comenzar a laborar en el nuevo puesto de trabajo no mayor de tres días de notificada la resolución.
- El trabajador será beneficiario de sus viáticos cuando se realiza este tipo de desplazamiento con permiso de la nueva empresa donde va a laborar.
- Si el trabajador por tal motivo no se llega a la entidad donde va a laborar, la
- Declarar un documento donde se encuentre las prestaciones.

d) Destaque

La definición de esta forma de desplazamiento es que es de periodo provisional de un trabajador hacia otra empresa, a orden de la empresa destino debe estar el trabajador apto a realizar diversos tipos de trabajo, tiene que ser el trabajador excelente para que se de el destaque. Es de aceptación mediante un documento.

El servidor que ha sido destacado mantiene su plaza y abonara su remuneración la entidad origen hasta que dure el destaque. La entidad destino llevara la asistencia y permanencia de los personales, enviando los primeros cinco días un informe a la entidad origen.

Es destaque no brinda al servidor percibir bonificaciones, gratificaciones u otros beneficios de parte de la empresa de destino, salvo otras remuneraciones como la que se da en general en todas las empresas.

Sucesos del tipo de desplazamiento

– Organización:

El requerimiento del beneficio debe estar detallada y de opinión del servidor, con un anticipo no menor de un mes.

– A solicitud del servidor.

Se realiza de manera detallada como por diversos motivos: familiares, esposa, hijos y salud.

Mecanismo operacional

Superior competente:

- Oficio escrito mediante la autoridad competente.
- Presentar un visto favorable por el jefe inmediato o autoridad.
- Para que sea formal se presentara una resolución a la entidad de origen.
- Presentar en la oficina de recursos humanos el trabajador que será destacado y dentro de ello estará el inicio y fin del tipo de desplazamiento.

Colaborador:

Vinculo parental.

- Presentar documentos como registro del acta de matrimonio y de los hijos de las cuales tendrán que ser fedateadas.

- Certificado domiciliario del cónyuge.
- Documento donde va a aceptar de la empresa donde laborara.
- Declarar un documento donde se encuentre los bienes y rentas.
- Oficio sobre en donde trabaja el cónyuge.
- Presentar el documento debidamente.

Por su bienestar saludable.

- Documento solicitando departe del trabajador.
- Declaración jurada presentar, sino tiene presentar un certificado médico.
- Presentar visto bueno de la autoridad inmediata.
- Presentar un cargo aprobando, departe de la empresa donde laborara.
- Presentar todos los documentos debidamente.
- Declarar un documento donde se encuentre especificado los bienes y servicios.

e) Permuta

Se define como un tipo de desplazamiento que consiste entre dos trabajadores que ya hayan acordado mutuamente, que pertenecen a un mismo conjunto laboral y condición remunerativa, pero que ellos provienen de empresas muy diferentes. Se concreta con un documento departe de las dos empresas.

Los trabajadores deben tener iguales funciones. No procede la permuta si los servidores están en distintas carreras o régimen laboral. La permuta es decisiva no es temporal, una vez realizado ya no volverá a la empresa donde laboro antes.

El trabajador que realiza este tipo de desplazamiento va a conservar las mismas condiciones y beneficios. El trabajador permutado empieza cuando la empresa donde van a trabajar lo disponga. Se elaborará un documento de la empresa donde trabajo antes.

Sucesos del tipo de desplazamiento

– Organización:

Es detallado mediante dos empresas que aceptan conjuntamente la reubicación de sus personales por razones parentales u otros. Se da a conocer en un plazo menos a treinta días.

– A solicitud del servidor:

Se lleva a cabo cuando los trabajadores desean realizar este tipo de desplazamiento presentando un documento en cada una de las empresas.

Mecanismo operacional

Superior competente:

- petición de la permuta firmada por las dos empresas.
- Presentar un documento donde se da a conocer las condiciones y beneficios durante el año de trabajo.
- Remitir la carpeta de vida del trabajador.
- Documento de aprobación.

Colaborador:

- Documento realizado por los dos personales que realizaran este tipo de desplazamiento y tienen que estar debidamente firmadas y selladas.
- Dar el puesto de trabajo.
- Declarar un documento donde se encuentre especificado los bienes y servicios.
- Si el trabajador no se presenta a los tres días se declara eliminada la permuta.

f) El encargo

El concepto de este tipo de desplazamiento nos da a entender que se realiza aun trabajador que cumple sus funciones de superior. El encargo de la de manera

muy corta. No tiene que pasarse de los treinta días ni superar el año. Se concreta mediante un documento.

Esta acción no debe reemplazar titulares que permanezcan en la entidad.

Clases de encargos:

- Encargo de puesto:

Se brinda el puesto de trabajo de acuerdo con el puesto que se encuentre libre en la empresa donde se laborará.

- Encargo por responsabilidad:

En este caso trata de cuando la autoridad superior no se presenta por diferentes motivos y de las cuales otro funcionario tiene que desempeñar.

Este tipo de desplazamiento en el puesto de trabajo se llevan a cabo con un documento donde son aceptados y que tienen que realizarlo hasta un periodo de menos de los treinta días.

Los trabajadores que realizan el encargo en su remuneración o pago van a darse cuenta de que a ellos los van a acoplar una diferencia de su sueldo de cada mes.

La diferencia del pago que le ha sido dispuesto por ocupar el cargo de encargado será culminada cuando se vence el periodo de trabajo.

Mecanismo operacional

Superior competente:

- Existencia de plaza vacante por medio del Presupuesto Analítico de Personal (PAP).
- Documento donde se detalle el tipo de desplazamiento.
- Para establecer la encargatura se tiene que dar en base a un informe.
- Este tipo de desplazamiento no tiene que pasarse de los treinta días.

- Se debe dar a conocer a la autoridad superior.
- No se conlleva este desplazamiento en una empresa diferente a la de origen.

Colaborador:

- Aprobación del desplazamiento.
- Dar las funciones respectivas.

g) Comisión de Servicios

Este tipo de desplazamiento se conceptúa como la reubicación provisional del personal fuera de sus labores dentro de la empresa, es ordenada por el jefe superior. Esto conlleva para que realice la labor según el conjunto laboral y generalidad otorgada.

Este desplazamiento se lleva a cabo mediante el requerimiento del puesto, basándose en base a la tarea que se tiene que desarrollar. Puede realizarse en el mismo lugar de la empresa, misma empresa o en otro país. Se presentará un oficio que será de aprobación del desplazamiento y dentro de ello debe tener las fechas de comienzo y culminación, sin que se pase de los treinta días. Si en caso de que el trabajador no se presente dentro de los quince días tiene que abandonar el puesto.

Este tipo de desplazamiento que se realice por tiempo de sesenta minutos a más deberá ser autorizada por la autoridad inmediata. Si es de uno a quince días deberá de ser otorgada por el jefe inmediato y superior jerárquico.

El colaborador tendrá derechos a los pagos previos por movilidad, viáticos. El colaborador al culminar deberá presentar un oficio detallándose los gastos de movilidad y viáticos a la autoridad competente y a la dirección de Recursos Humanos.

Los trabajadores que han realizado la comisión seguirán con la misma remuneración y beneficios y de esta manera también conservará su plaza de carrera.

Mecanismo operacional

Superior competente:

- Autorización del titular de la entidad u organización.
- Presentar resolución si excede los quince días para más formalización.
- Pago por adelantados de los gastos de movilidad y viáticos.
- Plasmar en la carpeta personal un documento donde estará detallado todo el proceso del tipo de desplazamiento.

Colaborador:

- Aprobación sobre el tipo de desplazamiento.
- Se presenta el puesto si esto sobrepasa los quince días.
- Se detallará un documento escrito cuando se finalice el desplazamiento.

h) La transferencia

Se define como el traslado de un trabajador a otra empresa. Y con el mismo subnivel de pago y conjunto laboral.

Este tipo de desplazamiento consta de ser estable extraordinario, se lleva a cabo solo cuando la empresa realiza una unión, desconectación, culminación, entre otros.

Los colaboradores y asalariados reubicados por este tipo de desplazamiento mantienen su puesto de trabajo, continúan laborando con sus mismas condiciones y beneficios de acuerdo con la ley.

La transferencia nos lleva al ambiente presupuestal de acuerdo con el MEF, quien es el que aprueba el desplazamiento de un colaborador con una resolución.

Mecanismo operacional

Superior competente:

- Transferencia de parte de la entidad destino o del personal.

- La acción de la transferencia debe estar sustentada en base a una regla.
- La empresa adonde se laborará tendrá que organizar con el Presupuesto Público del MEF.
- Remitir la carpeta personal. A la entidad donde se va a prestar funciones.

Colaborador:

- Dejar el puesto de trabajo.
- Declarar un documento donde se encuentre especificado los bienes y servicios.
- Tendrá derecho a disfrutar sus vacaciones en la empresa donde va a laborar.
- Debe de comenzar a laborar dentro de los tres días después que le allá comunicado.

2.1.2. SATISFACCIÓN LABORAL

“El agrado en el trabajo esta dado en base a lo duradero en el puesto laboral, y esta conformada por costumbres, principios, mitos y religión que se realiza en lo laboral” (Alfaro , Leyton, Meza, Saenz, 2012).

La satisfacción laboral producto de varias actitudes que presenta un colaborador hacia su trabajo. Se espera como resultado que el trabajador satisfecho tenga actitudes positivas, pero quien este insatisfecho mostrara percepciones desfavorables.

“el placer en el puesto de trabajo es desarrollada por diferentes divisores como la motivación, producción, cultura laboral, percepción favorable del personal en su puesto de trabajo” (Bobbio & Ramos, 2010).

La satisfacción en el trabajo se presenta como una variable dependiente en base al puesto de trabajo del personal, Robbins & Judge (2009), define como:

La satisfacción es un sentimiento positivo respecto al lugar en donde labora que de esta manera produce en base a sus evaluaciones. La satisfacción en vez de ser un comportamiento representa una actitud.

“el mito de que los trabajadores dichosos son mas rentables que los que no son dichosos ha venido acarreado a través de los años en los directos y gerentes, aunque hay escasos estudios que generan soporte al concepto”. (Juárez, 2014). hoy en día nuestras empresas están altamente progresando y se preocupan por la cantidad económica (productividad alta, adquisiciones materiales) y no debe ser así también se tienen que preocupar de la calidad. Algunos de los investigadores proponen que la satisfacción es un objeto legitimo. A un cuando la satisfacción en el trabajo se base más en una posición que una conducta. Es muy ha menudo que los autores lo llamen como una variedad que depende.

Existe una mayor demanda de conocer el contento o descontento en el ámbito laboral.

Que un trabajador este satisfecho en su puesto de trabajo en la actualidad viene siendo un hecho muy importante en el estudio. Este ámbito se asemeja al desarrollo de la anécdota de los conceptos de las organizaciones, que se han adaptado a un traslado que se adecua a lo siguiente:

- a) Conexión entre la producción y el placer en el trabajo.
- b) Adaptación de la conexión desfavorable con la satisfacción.
- c) Correlación de la satisfacción con la cultura empresarial.
- d) Conocimiento sobre los gestos, metas de los trabajadores a través de la conexión en el puesto de trabajo.
- e) Calidad en base a la vida del trabajador en su puesto de trabajo.

El placer en lo laboral se da desde la vida del trabajador el investigador lo define como el conjunto de empresas, las relaciones que ellos despiertan la satisfacción e insatisfacción en el ámbito laboral.

En otro ámbito la satisfacción en lo ocupacional viene siendo un gesto del entusiasmo de la motivación y se concentra con los sentimientos afectivos frente al ámbito laboral.

Weinert (1987), “se parte de los niveles satisfacción e insatisfacción sobre cada trabajador, hacia su puesto de trabajo. Una personal que presenta una mayor satisfacción va a presentar emociones favorables, y una persona insatisfecha presentara emociones desfavorables.

También el autor nos conlleva a un concepto que algunos aspectos que nos lleva al placer en lo laboral vienen siendo una labor muy provocante.

En esta parte nos encontramos con los componentes de forma negativa y positiva que nos pueden llevar a una satisfacción.

Por último, Robbins (1996) “(*figura 1*) nos detalla como los trabajadores presentan su descontento.

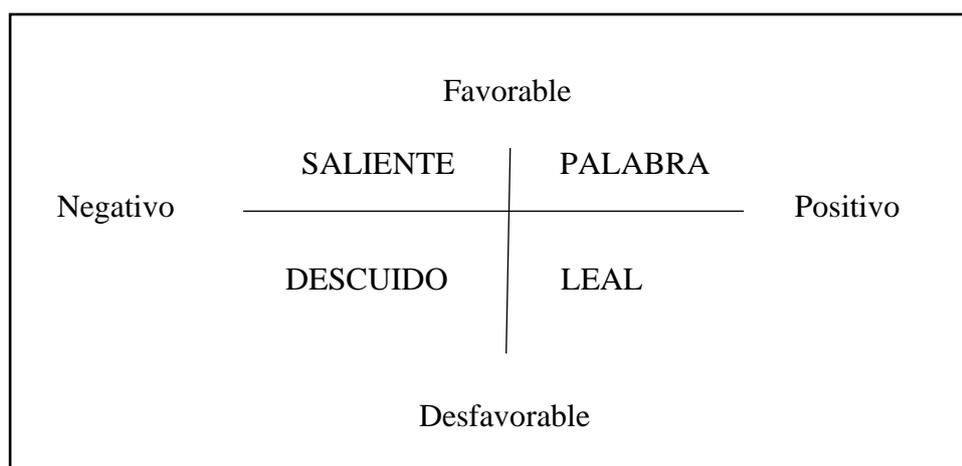


Figura 1. Respuestas al descontento en lo laboral.

- **Saliente:** se basa en que una persona deja la empresa u organización. Influye de manera que tenemos que buscar a un nuevo empleador. Renuncia.
- **Palabra:** intento de mejorar las condiciones de comunicación. Mejora la discusión ante los problemas.
- **Leal:** consta de hacer lo correcto. De al iniciar una conversación tenemos que hablar bien de la organización ante las críticas externas.
- **Descuido:** en esta parte consta de errores, ausentismo, impuntualidad. Empeoran las condiciones en el trabajo.

Para Gibson (1996), “la satisfacción en el ámbito laboral a una tendencia que las personas se imaginan acerca de sus labores. El investigador lo conceptualiza como un efecto de las apreciaciones de sus labores en la empresa, utilizando factores como en el lugar de trabajo, los valores, condiciones de trabajo, beneficios. Aunque son demasiados los factores que se han suscitado.

Hay cinco características que sobresaltan la satisfacción:

- **Paga**

La cantidad que se pagara por el trabajo realizado.

- **Trabajo**

El grado de las tareas que se desarrollan para desarrollar el aprendizaje.

- **Oportunidad de ascenso**

Oportunidades favorables de elevarse en lo laboral.

- **Jefe**

Talento a ordenar a los empleadores.

- **Colaboradores**

Trabajadores que se ayudan mutuamente en el lugar de trabajo.

Muñoz (1990), conceptualiza satisfacción en base: “a un afecto de manera aceptable que un trabajador experimenta en su puesto de trabajo dentro de la empresa y de las cuales percibe una compensación favorable”.

De esta manera se define insatisfacción como un afecto de descontento que percibe el colaborador en su puesto de trabajo dentro de una empresa y de las que recibe una compensación económica que no es acorde a sus expectativas.

Loitegui (1990), aborda el concepto de satisfacción en terminos como: motivo, actitud del trabajador, moral y satisfacción laboral entre otros.

También detalla que la satisfacción laboral es una situación de forma afectiva de manera favorable que se basa a través de las experiencias en el trabajo es un sentimiento de bienestar, felicidad y placer. El autor también dice que la satisfacción se da por facetas, por ejemplo: cuando una persona esta satisfecha con su sueldo que percibe cada mes, de cómo se llevan con sus compañeros, la responsabilidad, entre otros.

Esta conceptualización de la satisfacción en el ámbito laboral es un modelo compensatorio.

Para Blum (1976), “el concepto de una postura de actitudes y la de moral en lo laboral son semejantes, pero no iguales. Uno de los factores fundamentales son las actitudes.

El autor compara las definiciones de estas tres:

- **Actitud laboral:** Es el sentir de un colaborador en su puesto de trabajo.
- **Satisfacción laboral:** Es el efecto que varios tipos de actitudes que tiene el colaborador en su puesto de trabajo.
- **Moral laboral:** Detalla en una forma de encajar o de formar parte a un conjunto. Es generada por el conjunto. La moral debe tener un objetivo común.

Para Loitegui (1990), “la satisfacción en el puesto de trabajo es un artificio que detalla las características de cada trabajador. Nos da a entender que un grupo de características subespecíficas dan un todo que es la satisfacción.

La investigación de Loitegui, nos presenta un modelo pluridimensional centrándose en las dimensiones o facetas.

Las facetas en la satisfacción laboral son:

- Manejo y eficiencia en la empresa.
- Estados medioambientales acorde a la organización.
- Argumento en el interior de lo laboral.
- Nivel de libertad en el trabajo.
- Periodo libre o franco.
- Salarios del trabajador.
- Medios de aprendizaje.
- Medios de curso.
- Agradecimiento por el trabajo realizado.
- Conexión con las autoridades superiores.
- Trato con los colaboradores y cuando están realizando labores grupales.
- Tributos sociales.

Loitegui (1990), por culminar el autor nos detalla que es una relación entre dos variables la satisfacción y son:

- Resultados que el trabajador obtiene en base a su trabajo.
- Como se da el efecto a base a la particularidad y singularidad del colaborador.

Por último, para Kreitner & Kinicki (1997), “define que es una contestación afectiva hacia varias formas de trabajo de cada colaborador”

Para culminar, una vez presentado los conceptos y aportaciones de diferentes investigadores diremos que la satisfacción proviene al interior de la empresa con la participación de los colaboradores. En base a sus emociones afectivas que presentan y que tienen que ser positivas. Si fueran negativas sería insatisfacción laboral.

a) Teorías de la Satisfacción en el trabajo y la motivación del colaborador.

Se describirá a continuación dos modelos:

- “La teoría de los dos factores” de Herzberg
 - “El modelo de las determinantes de la satisfacción en el trabajo”, propuesto por Lawler.
- “La teoría de los dos factores” de Herzberg, Mausner, & Snyderman (1967), determina que el placer laboral y el no placer laboral nos genera dos variables muy diferentes. El individuo o trabajador solo puede estar a gusto en su puesto laboral si son satisfechas sus necesidades, sino se cubre esta necesidad el trabajador no está satisfecho.

Esta teoría contrajo numerosas críticas por el contenido de la metodología. Muchas investigaciones detallan dudas sobre su contenido, pero otras confirman sus resultados”.

- “El modelo de las determinantes de la satisfacción en el trabajo”, detallado por el investigador Lawler se basa en la apreciación por medio de la captación de cada trabajador que nos conlleva a la satisfacción o insatisfacción y se basa en las siguientes variables:
- Transposición individual y otorgadas en el trabajo.
 - Frutos de los trabajadores de remisión.
 - Cualidades de la labor que se ha hecho.
 - Porcentaje de condiciones y beneficios percibidas.

b) Factores de la satisfacción en el ámbito ocupacional.

- Satisfacción por el trabajo total de la organización.
- Satisfacción con el lugar y condiciones de trabajo.
- Satisfacción con la realización del trabajo dentro de la organización.
- Satisfacción con las oportunidades de desarrollo de cada trabajador.
- Satisfacción con la relación o interacción laboral del trabajador.
- Satisfacción con la remuneración en base a cada trabajador.

2.2. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN**2.2.1. VARIABLE DEL DESPLAZAMIENTO**

Flores & Abreu (2008), en la revista de investigación denominado: “Causas que produce la rotación de los trabajadores de la empresa Mexicana - Mexico-2008”.

Realizo una investigación cualitativa y cuantitativa, utilizando el método Descriptivo. Con una muestra en estudio de 20 funcionarios con las siguientes características: gerente de recursos humanos, gerente de gestión, funcionarios de cuenta. Se plasmó como técnica de recopilación de datos la encuesta. Teniendo como objetivo, establecer los factores que origina la rotación de los trabajadores de las empresas mexicanas.

Sus conclusiones fueron las siguientes:

- En base a los estudios, los funcionarios encuestados concluyen que el poco salario incrementa la rotación de los trabajadores por un porcentaje alto y medio. Por ello los frutos nos con llevan a aprobar.
- En las investigaciones que se ha realizado los encuestados han aceptado en que si elegimos de forma errónea la rotación de los trabajadores afectara en un alto y mediano de nivel.

- En el estudio que se realizó se verificó que un 90% de los encuestados bajo su motivación cuando se incrementa la rotación.

Llambo (2012), en la tesis de estudio denominada: “La rotación del personal operativo y su incidencia dada del producto de la microempresa Produmetalicos-2012”. Teniendo como objetivo determinar cómo incide la alta rotación del personal operativo para mejorar la entrega del producto de la microempresa Produmetalicos, la investigación fue de tipo documental, descriptiva, correlacional mediante el método de observación, encuesta, entrevista; con una muestra de estudio de 18 trabajadores, las cuales fueron encuestadas.

Sus conclusiones fueron las siguientes:

- La microempresa no cuenta con una herramienta básica en cuanto a la selección del personal, la mayoría de sus obreros ingresaron mediante recomendaciones en lo que incide sus conocimientos en el campo laboral.
- Existe un número reducido de obreros que trabajan más de un año en la microempresa con lo que se demuestran un alto índice de rotación del personal, la misma que afecta la productividad de la microempresa, ocasionando pérdidas en la producción y desprestigio de la misma.
- En cuanto al ambiente laboral se manifiesta que es poco agradable porque existe favoritismo entre patrono y empleados por ende no existe una buena comunicación para desempeñarse mejor en sus actividades.

Escobedo (2013), en la revista científica denominada: “Rotacion de Personal”. Teniendo como objetivo determinar el grado de satisfacción de las rotaciones del personal administrativo, la investigación fue de tipo cualitativo y descriptiva, mediante el método de la encuesta; con una muestra de estudio de 25 personas, las cuales fueron encuestadas.

Sus conclusiones fueron las siguientes:

- Hoy en día, el reto de las organizaciones para estar en condiciones de competir en los mercados locales y externos, apunta a la consolidación de sus elementos materiales, técnicos y humanos, esto es, que depende de una buena combinación de estos, a efecto de poder eficiente todos sus procesos, reconociendo, además, que el elemento humano, es lo más valioso con que cuenta la empresa.
- Dentro de cada organización existen intereses individuales y colectivos y será precisamente la satisfacción de los primeros lo que ayudará a garantizar la correcta ejecución de los intereses colectivos.

2.2.2. VARIABLE DE LA SATISFACCION LABORAL

Ramirez Zuñiga (2011), en la Tesis de investigación denominada “El clima Organizacional y la Satisfacción laboral docente en la Universidad Nacional Agraria de la Selva”. Teniendo como objetivo determinar el grado de influencia de los principales factores del clima organizacional en la satisfacción laboral de docentes. La investigación fue de tipo básico y de nivel descriptiva, utilizando técnicas de encuestas a una muestra de 35 docentes.

Sus conclusiones fueron las siguientes:

- Los docentes presentan una baja satisfacción en sus respectivas actividades laborales ya que ellos laboran y una vez terminado se van a sus respectivos hogares o oficinas.
- El clima organizacional en la universidad es fiable en base a docente y personal administrativo que labora en cada área o facultad de la Universidad Nacional Agraria de la Selva.

Contreras (2010), en la tesis “Percepción y satisfacción laboral como precursores de rotación de personal”. Teniendo como objetivo desarrollar un modelo

teórico para medir la satisfacción e importancia que los trabajadores concedan a los aspectos del trabajo, integrados en factores, e identificar su relación con los aspectos no controlables, personales y la intención de abandonar la organización. La investigación fue un enfoque cualitativo de tipo predictivo, con una muestra de 681 trabajadores, utilizando como herramienta el cuestionario.

Sus conclusiones fueron las siguientes:

- La intención de los empleados en abandonar la empresa está presente en cualquier tipo de organización sin importar su tamaño. En algunas, la frecuencia es mayor que en otras y se materializa con la rotación de personal que típicamente genera resultados negativos hacia la organización; en otros casos, aparentemente los menos, las consecuencias pueden ser positivas.
- Es de notar que el empleado busca obtener un trabajo que llene sus expectativas, que le genere una estabilidad laboral, que le cause satisfacción y del que obtenga un beneficio económico. En cambio, el empleador busca un trabajador competitivo, comprometido, leal e innovador. El empatar ambas percepciones es, sin duda, un reto administrativo que aumentaría la satisfacción laboral y reduciría significativamente la intención de abandonar la empresa y, como adhesión, la rotación del personal.

Zapata & Juárez (2014), en la tesis "Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Chimu Agropecuaria S.A. del distrito de Trujillo-2014". Teniendo como objetivo Determinar la relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Chimu Agropecuaria S.A del distrito de Trujillo. La investigación fue un enfoque cualitativo de tipo descriptivo, analítico

con una muestra de 80 colaboradores, utilizando como herramienta la encuesta y el análisis documental.

Sus conclusiones fueron las siguientes:

- La relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad es directa por cuanto existe un nivel medio de satisfacción laboral, lo cual influye en un nivel medio de productividad; con lo cual queda demostrada la hipótesis. La empresa no otorga incentivos ni capacitación; así como también la empresa no proporciona los recursos necesarios para lograr una mayor productividad.
- Existe un nivel medio de satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Chimú Agropecuaria S.A quienes consideran que no son reconocidos por su desempeño, que el relacionamiento con sus jefes no es el más adecuado; la empresa solo los capacita de manera limitada para realizar su trabajo y existe insatisfacción respecto a sus remuneraciones en relación a las responsabilidades encomendadas.
- Existe un nivel medio de productividad, por cuanto no existe una clara orientación a los resultados, el nivel de oportunidad en la entrega de recursos no es la más adecuada, y el entrenamiento del personal es insuficiente.
- Las estrategias para mejorar la satisfacción laboral comprenden incentivos económicos y no económicos, talleres de integración para mejorar el relacionamiento entre los jefes y colaboradores, capacitación para potencializar las habilidades de los colaboradores, comunicación interna de 360°.

2.3. DEFINICIONES DE TÉRMINOS BÁSICOS

Designación

“La designación es un cargo de confianza por mandato del jefe superior en la misma empresa o diferente, en el ultimo caso se solicita de hacerle conocer a la empresa de donde ha laborado y también hacerle conocer al trabajador” (Decreto Supremo N°007, 2017).

Rotación

“Es el balanceo de un trabajador en una empresa y su ambiente, consiste en el traslado de trabajadores dentro de la empresa” (Chiavenato, 2010).

Encargo

“Consta en la autorización de un trabajador por medio del jefe superior para que pueda desempeñar sus labores por un corto tiempo” (Decreto Legislativo N°007, 2017).

Motivación

“Es la inspiración de cumplir las metas de la empresa, así de esta manera satisfaciendo los requerimientos de cada trabajador” (Robbins, 1999).

Respuestas a condiciones favorables de trabajo

“Es una contestación a una disposición de las circunstancias positivas de una acción o actividad de trabajar” (RAE, 2018).

Interacción

“Es un ejercicio que se realiza parcialmente entre dos o más personas” (RAE, 2018).

Relación laboral

“lazo que se concreta entre dos o mas trabajadores, personas en la empresa o en el trabajo” (RAE, 2018).

Tiempo de designación

“Periodo en el que se lleva a cabo el cargo otorgado al trabajador para que realice la designación” (RAE, 2018; Manual normativo de personal N°002-92-DNP, 1992).

Cargo de confianza

“Acción de encargar a una persona de confianza” (RAE, 2018).

Responsabilidad directiva

“Es un valor del ser humano. se basa en un aspecto donde las personas son capaces de actuar correctamente. La responsabilidad se da en base a un cargo o un puesto de trabajo” (Significados, 2017).

Interés personal

“Es una percepción con misma potencia en todas las facetas de nuestra vida el ser humano se presta interesado en el fin económico, pero en ello no se excluye a la religión e investigación” (Piernas, 2007).

Tiempo de rotación

“periodo en el traslado de un trabajador dentro de la empresa para que sea dado un nuevo puesto de trabajo y tareas a realizar con su mismo conjunto laboral y clase de remuneración que se le ha estado otorgando” (RAE, 2018; Manual normativo de personal N°002-92-DNP, 1992).

Autorización interna

“Instrumento en que se confiere poder a cualquiera, para algún acto dentro de una organización u empresa” (Enciclopedia Jurídica, 2018).

Simplificación

“Es el procedimiento de rendimiento, dentro de ello se encuentran la administración y las ciencias que se han utilizado, que nos conlleva como resultado a la eficacia” (García, 2009).

Capacitaciones

“Es el conjunto de inteligencia de teorías y prácticos que nos van a conllevar al crecimiento de un individuo hacia un actividad o empresa” (Sherman, 2010).

Tiempo de encargo

“periodo en que se deriva a un trabajador un cargo de compromiso al interior de la empresa” (RAE, 2018; Manual Normativo de Personal N°002-92-DNP, 1992).

Evaluaciones

“es una intervención, en una organización o actividad con el fin de tener como resultado una mejora en el trabajador o estudiante en su formación personal o ambiental” (Pila, 2012).

Habilidades adquiridas

“Es una agrupación de comportamiento que tiene una persona en su personalidad de una forma positiva al contexto, y tiene que haber valores para que no pueda a ver problemas más adelante” (Caballo, 1986).

Actividades de motivación

“Es una agrupación operacional o tareas que tiene una persona o entidad que se relacionen con el propósito de alcanzar los objetivos de la empresa, para que se puede resolver los problemas o necesidades de las personas o entidades” (RAE, 2018; Robbins, 1999).

Retribución

“Consta de un hecho que se retribuye a un servicio o resultado. Se origina en el ámbito de la remuneración, en base al pago del personal” (RAE, 2018).

Recompensas

“Algo que se da, ya sea por una acción buena o mala” (Tenney, 2012).

Ingresos económicos

“Cuantía de efectivo que el vinculo familiar consume por un tiempo concreto sin sumar o restar su efectivo neto” (Ecofinanzas, 2015).

Reconocimiento por la labor realizado

“Se basa como una de las partes de la satisfacción el en trabajo mas fundamentales con la que cuenta en trabajador para que se siente cómodo en su puesto laboral y en su vida cotidiana” (Blog, 2018).

Actitud

“Las Actitudes son la manera en que la gente piensa, siente y actúa con respecto a cierto aspecto de su entorno” (Blackwell, Miniard, & Engel (2001).

Fidelidad

“Cumplido que ordena las reglas de la probidad y las de pundonor con el fin de generar el bien” (RAE, 2018).

Identificación

“Se define como un suceso de entender y experimentar que un trabajador o una entidad es la que se investiga” (RAE, 2018).

Comportamiento

“es lo que una persona habla o realiza, dentro de la empresa o como fuera de ella, en base al concepto que presenta” (Watson, 1924).

Comunicación asertiva

“Es la correspondencia entre dos o más personas que expresan su opinión de manera firme” (RAE, 2018).

Compañerismo

“Armonía y buena correspondencia entre compañeros” (RAE, 2018).

Remuneración

“Las remuneraciones constituyen una ventaja que recibe un personal por la labor realizada. La ventaja no siempre puede ser la moneda, también puede ser ganancias, recompensas” (López & Deveali, 1971).

Personal administrativo

Es aquella persona que cumple diversos trabajos de administración que requiere la empresa u organización para realizar diferentes actividades como: apoyo al personal, asuntos de la empresa, buen clima laboral con los trabajadores.

CAPITULO III

MÉTODOS

3.1. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN

El modelo de estudio ha sido básico, con el objetivo de plantear estrategias para el fortalecimiento del desplazamiento y satisfacción laboral en base a los métodos y sucesos sobre el contexto.

En base a la índole de la investigación, reúne las condiciones para ser un nivel relacional, ya que el fin es resolver la conexión entre las dos variables de investigación.

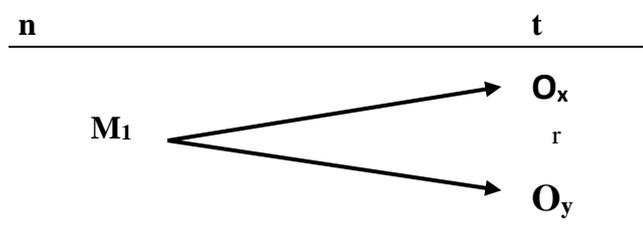
3.2. MÉTODO Y DISEÑO DE ESTUDIO

3.2.1. MÉTODO DE ESTUDIO

El método con la que evaluamos es el descriptivo correlacional. El tratamiento nos conlleva a redactar una por una las dos variables de estudio, para después pasar a resolver el nivel de correlación.

3.2.2. DISEÑO DE ESTUDIO

El presente diseño de estudio se baso en un tajo transversal, porque no se hizo ninguna maniobra, y por ende la herramienta se realizó una vez al individuo de estudio.



Leyenda:

n = Muestra

t = Tiempo de evaluación

M₁ = Personal administrativo nombrado

O_x = Desplazamiento

O_y = Satisfacción Laboral

r = Relación entre variables

Fuente: Elaboración propia.

Figura 2. Esquema del diseño de investigación.

3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.3.1. POBLACIÓN

La población cuestionada que fue llevada a estudio fueron todo el personal administrativo nombrado de la Universidad Nacional Agraria de la Selva en la ciudad de Tingo María, los mismos que ocupan diferentes cargos ocupacionales donde el 69% son varones y el 31% son mujeres.

Tabla 1. Esquema de distribución de la población por genero

Genero del personal administrativo nombrado	Población (N)	% (N)
Masculino	134	69%
Femenino	60	31%
TOTAL	194	100%

Fuente: Base de datos UNAS.

Por lo tanto, la prestigiosa U.N.A.S, tiene en la actualidad 194 trabajadores nombrados.

3.3.2. MUESTRA

En el estudio se utilizo una formula porque la cantidad que evaluaremos es finita. La población de la cuestión no es detallada, el motivo es porque en los días, meses y año el personal administrativo nombrado de la U.N.A.S, puede renunciar por varios motivos o cesar, es por eso que la cantidad es aleatoria.

La fórmula es:

$$n = \frac{K^2 \times p \times q \times N}{e^2(N - 1) + K^2 \cdot p \cdot q}$$

Tabla 2. Muestra de la investigación

Leyenda	Símbolo	Numero
Marco maestral	N	194
Nivel de confianza	K	1,95
Probabilidad de éxito	p	0,8
Probabilidad de fracaso	q	0,2
Margen de error	e ²	5%
Tamaño de la muestra	n	108

Fuente: Elaboración propia.

Donde:

n = Tamaño muestral.

N = Tamaño de la población

K = Nivel de confianza

p = Probabilidad de éxito

q = Probabilidad de fracaso

e² = Margen de error.

3.4. INSTRUMENTOS Y TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.4.1. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Para medir las variables, se empleo la herramienta que fue un cuestionario de tipo Likert y ordinal, detallando que el numero 1 (Nunca) a 5 (Muy frecuente). El cuestionario se aplico a cada trabajador que fueron 108, con el fin del análisis de cada variable con sus ítems incluidos.

En base a la relación de la primera variable que es el desplazamiento se conformo el cuestionario con 21 ítems dadas con uno o dos por dimensión. En cuando a la segunda variable que es la satisfacción laboral se conformo el cuestionario con 14 ítems dadas con uno o tres por dimensión.

3.4.2. TÉCNICA DE RECOLECCIÓN DE DATOS

En el estudio, para realizar la aplicación del cuestionario se empleó como técnica la encuesta. La encuesta nos sirvió para aplicar de forma presencial, y así obteniendo una información verídica de los personales administrativos nombrados.

3.5. TÉCNICAS DE ANÁLISIS ESTADÍSTICO

Para la confiabilidad de la encuesta se usó el estadístico de Alfa de Cronbach, la validez de la encuesta se efectuó por discernimiento de expertos. Por ello se realizó la validación de la suposición para resolver la prueba se usó la SPSS versión 23 y el Excel 2016.

La aplicación de la estadística descriptiva que se realizó en el SPSS nos ha permitido resolver medidas de tendencia central y de dispersión.

Mediante la estadística inferencial se determino a resolver las hipótesis planteadas del estudio. Para ello utilizamos el coeficiente de correlación por rangos de Spearman (r_s); como resultado nos dio la facilidad de evaluar la significancia y el grado de correlación, para de esta manera llegar a una conclusión de aprobar o rechazar la hipótesis,

La prueba de Spearman nos detalla si es no paramétrico. Por lo que existen investigadores que utilizan esta prueba cuando hay medición de escala ordinal por lo menos cinco categorías.

3.6. PROCEDIMIENTOS

3.6.1. ELABORACIÓN DEL PROYECTO DE TESIS

Se empezó con la elección de la problemática del estudio y sucesivamente con el concepto de las dos variables que vamos a estudiar en base a la exploración de los aspectos actuales basados al tema en estudio.

Luego se realizó la matriz de consistencia de las dos variables donde se plasma dentro de ello os objetivos, hipótesis, dimensiones, indicadores.

El modelo que se realizo para efectuar el estudio, se baso en los cuestionarios para medir las variables para ello se utilizó teorías de científicos como investigadores, y se presento el proyecto de tesis a los profesores para sus observaciones y aprobación.

3.6.2. CONFORMIDAD Y APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO

3.6.2.1. Conformidad del instrumento

Para que se apruebe el consentimiento del instrumento se realizó las pruebas validez y confiabilidad, que se especificaran a continuación:

Validez

La validez se decidió con los juicios de expertos, que han intervenido tres profesores competentes en el área de Talento Humano, Finanzas y Operaciones, por último, Gestión Empresarial; de la especialidad de Ciencias Administrativas, se detalló la matriz de criterios de valoración de (Abregu) en la que figuran 7 criterios. El resultado promedio de la validación del “desplazamiento y satisfacción laboral del personal nombrado de la U.N.A.S presenta un valor de 88.57. Se concluye que los indicadores de consistentes con las variables, a continuación, se muestra la tabla con los resultados:

Tabla 3. Validación del instrumento de medición de las variables desplazamiento y satisfacción laboral.

CRITERIOS	PUNTAJE		
	EXPERTO	EXPERTO	EXPERTO
	1	2	3
1	95	90	80
2	95	90	85
3	90	85	85
4	90	95	90
5	95	85	85
6	90	80	90
7	90	90	85
PROMEDIO	92.14	87.86	85.71
PROM. TOTAL	88.57		

Fuente: Matriz de valoración de cuestionario (Abregu).

Confiabilidad

La confiabilidad se realizó con el estadístico Alfa de Cronbach. Para realizar la valuación se tomo una pequeña muestra del 20% ($np= 38$) de la muestra total ($n=108$). Los ítems fueron medidos en escala ordinal de cinco categorías.

Tabla 4. Análisis de fiabilidad Alfa de Cronbach

VARIABLES	Alfa de Cronbach	elementos (ítems)	n
Desplazamiento	0.701	22	38
Satisfacción laboral	0.743	15	38

Fuente: Encuesta piloto, Julio 2018.

El resultado mostro que es fiable el instrumento para su aplicación en el estudio.

3.6.2.2. Aplicación del instrumento

Periodo de aplicación

No se detalló una escala estricta para la aplicación de la encuesta porque el horario dependía de cada trabajador. Nos hemos puesto en contacto con el responsable de los trabajadores nombrados para obtener el permiso para a cada trabajador encuestarlo, esta encuesta de campo se realizó en los meses de julio y agosto del año 2018.

Limitantes de la aplicación

Los determinantes que retrasaron el campo encuestal fue: Trabajadores que solicitaron permiso, licencias, áreas de labores alejadas.

Hubo dos limitaciones que fueron que algunos trabajadores mostraban una actitud negativa a ser encuestado, otro la ausencia de los trabajadores en su puesto de trabajo, ambas retrasaron la evaluación.

3.6.3. PROCESAMIENTO DE DATOS

Tabulación

Con el aplicativo Microsoft Excel se elaboró la tabulación de la información en donde se plasmó en tablas de puntuación de 1 a 5 en base a las respuestas. Eso nos sirvió de base para el análisis de los datos de carácter descriptivo:

- Conceptualizar el conjunto de medición (personales administrativos nombrados).
- Particularidades demográficas de la muestra de investigación.
- Títulos promedios del análisis de cada variable.

Aplicación de la prueba estadística

El instrumento para que se realice fue el SPSS v.23, se continuó incorporando la información específica y las pruebas, después que se realizaron los análisis pertinentes pasamos a los resultados que se obtuvieron para la validación de la

hipótesis general juntamente de la mano con la prueba t de Student para resolver los objetivos específicos.

3.6.4. ELABORACIÓN DEL INFORME FINAL

Para la redacción de comienzo del informe final de la tesis se dio como regla aplicar las Normas de Aplicación de Protocolo APA, después pasamos a discutir los resultados que obtuvimos al evaluar la hipótesis general y específicas de cada variable con relación a los conceptos y antecedentes de diferentes autores, por último, realizamos las conclusiones para proponer recomendaciones adecuadas y verídicas.

CAPITULO IV

RESULTADOS

4.1. CARACTERISTICAS DE LA MUESTRA

El estudio que se realizó tuvo como lugar en la U.N.A.S, que se encuentra situado en la provincia de Leoncio Prado – Tingo María a 1.21 Km de la carretera central, en la cual se pretendió conocer cuál es la relación que existe entre el desplazamiento y satisfacción laboral del personal administrativo nombrado de la Universidad Nacional Agraria de la Selva – Tingo María, aplicándose una encuesta que consta de 35 preguntas en escala nominal y ordinal, contando con una muestra de 108 trabajadores nombrados ($n = 108$) que se encuentran trabajando en la U.N.A.S.

En las cualidades que tiene la muestra se recogió información relacionada a datos generales en los que se han considerado edad, sexo, estado civil, grupo ocupacional y año de servicio como se visualizan en las tablas del 5 al 9.

En la descripción del género, de los encuestados de la UNAS se percibió un incremento en la comunidad de encuestados del sexo masculino (62.0 %). Es decir, de cada 10 encuestados aproximadamente 6 son del sexo masculino y 4 del sexo femenino.

Tabla 5. Frecuencia de la muestra por género.

GENERO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
FEMENINO	41	38.0
MASCULINO	67	62.0
TOTAL	108	100.0

Fuente: encuesta, Julio 2018.

La descripción de la edad agrupada, varían en cada uno de los encuestados porque hay dentro ellos desde el periodo juventud, como también del periodo de vejez o tercera edad, por ello fueron clasificadas según las etapas del ciclo de vida del ser humano (Mendieta, 2013); se observó mayor proporción en la periodo adultez (51 – 60 años) haciendo un porcentaje de 45.4%; así también se observa que la segunda edad de mayor proporción se dio en la periodo de madurez (36 – 50 años) haciendo un porcentaje de 35.2%.

Tabla 6. Frecuencia de la muestra por edad.

EDAD	FRECUENCIA	PORCENTAJE
21 a 35 años	3	2.8
36 a 50 años	38	35.2
51 a 60 años	49	45.4
61 a 70 años	18	16.7
TOTAL	108	100.0

Fuente: encuesta, Julio 2018.

En cuanto a estado civil, cada una de ellas fueron clasificadas en base a la encuesta poblacional (Censo, 2017); se observó mayor proporción en el estado de casados (60.2%), mientras que el estado civil divorciado obtuvo la menor proporción (3.7 %).

Tabla 7. Frecuencia de la muestra por estado civil.

ESTADO CIVIL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Conviviente	13	12.0
Separado (a)	5	4.6
Casado (a)	65	60.2
Viudo (a)	5	4.6
Divorciado (a)	4	3.7
Soltero (a)	16	14.8
TOTAL	108	100.0

Fuente: encuesta, Julio 2018.

Las categorías ocupacionales, nos permiten organizar a los servidores públicos en razón a su formación, capacitación, entre otros. Se observó mayor proporción en el grupo ocupacional STA (Servidor Técnico A) con un porcentaje de 38.9%; mientras que los grupos que obtuvieron menos proporción fueron las de F-1 (Funcionario 1) y STB (Servidor Técnico B) con un porcentaje de 0.9 %.

Tabla 8. Frecuencia de la muestra por categorías ocupacionales.

CATEGORIAS OCUPACIONALES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
F-1	1	0.9
F-2	4	3.7
F-3	4	3.7
F-4	8	7.4
SPA	10	9.3
SPB	4	3.7
SPC	2	1.9
SPD	3	2.8
STA	42	38.9
STB	1	0.9
STC	7	6.5
STD	12	11.1
SAA	6	5.6
SAB	2	1.9
SAC	2	1.9
TOTAL	108	100.0

Fuente: encuesta, Julio 2018.

El año de servicio es el periodo que viene laborando el personal administrativo en una determinada área. Se observó mayor proporción entre los años que van de (21 a 30 años) con un porcentaje de 44.4%; mientras que los años que van de (1 a 10 años) con un porcentaje de 3.7% obtuvieron menor proporción.

Tabla 9. Frecuencia de la muestra por año de servicio.

AÑO DE SERVICIO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
De 1 a 10 años	4	3.7
De 11 a 20 años	17	15.7
De 21 a 30 años	48	44.4
De 31 a 40 años	34	31.5
De 41 a 50 años	5	4.6
TOTAL	108	100.0

Fuente: encuesta, Julio 2018.

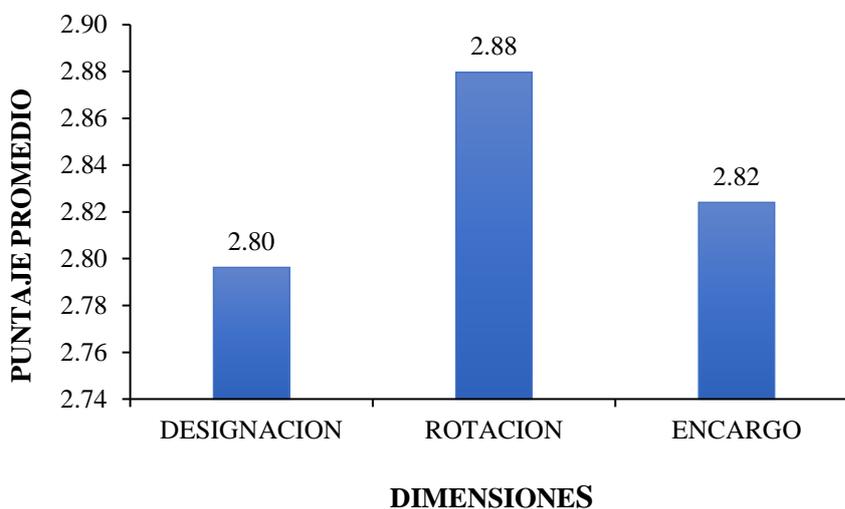
4.2. DESPLAZAMIENTO

El desplazamiento, se consolida en base al tiempo y sus mejoras se van adquiriendo según las influencias internas. La U.N.A.S, posee una forma diferente al desplazar a su personal administrativo nombrado aplicando modalidades de desplazamientos no dejando de lado las dimensiones de acuerdo con la media aritmética, las dimensiones con mejor resultados es la rotación ($\bar{X}=2.88$) y encargo ($\bar{X}=2.82$); siendo la dimensión con menor resultado en la designación ($\bar{X}=2.80$), como se detalla en la presente tabla y figura siguiente:

Tabla 10. Estadística descriptiva de la variable de desplazamiento.

	DESPLAZAMIENTO	DESIGNACION	ROTACION	ENCARGO
n	108	108	108	108
Moda	2	2	3	2
Mediana	3.00	3.00	3.00	3.00
Media	2.85	2.80	2.88	2.82
Varianza	1.268	1.136	1.266	1.436
Desviación estándar	1.126	1.066	1.125	1.198
Cf. Variación	2.53	2.62	2.56	2.36
Mínimo	1	1	1	1
Máximo	5	5	5	5
Rango	4	4	4	4

Fuente: encuesta, Julio 2018.



Fuente: encuesta, Julio 2018.

Figura 3. Puntaje promedio en dimensiones de la variable desplazamiento.

4.2.1. DIMENSIONES DEL DESPLAZAMIENTO

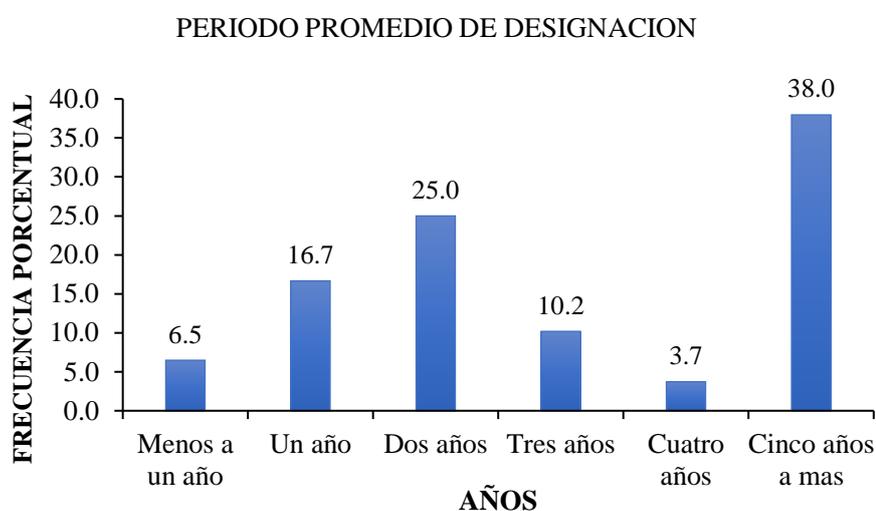
La variable desplazamiento se compone de tres dimensiones y son las siguientes:

A. Designación

Esta dimensión se compone de cuatro indicadores, cada uno de ellos varían entre 1 a 4 ítems (*Anexo I*). Como se detallan a continuación en las siguientes figuras.

– Tiempo de designación

Este indicador consta de cuatro ítems que nos permite conocer el periodo promedio de las designaciones que se realizan en la Universidad, también nos permiten saber si han sido o no designados, el tiempo que han sido designado y por ultimo las veces que fueron designados. En el primer ítem podemos observar que el periodo promedio de designación se realiza entre los cinco años a mas con un 38%.

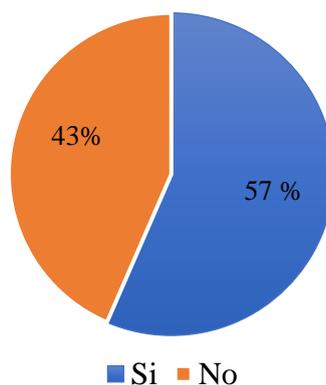


Fuente: encuesta, Julio 2018.

Figura 4. Periodo promedio de designación de los encuestados.

En el segundo ítem nos permite tener conocimiento de cuantos encuestados han sido designados. Se observó en la figura que 57% fueron designados y un 43% no lo fueron.

HA SIDO DESIGNADO

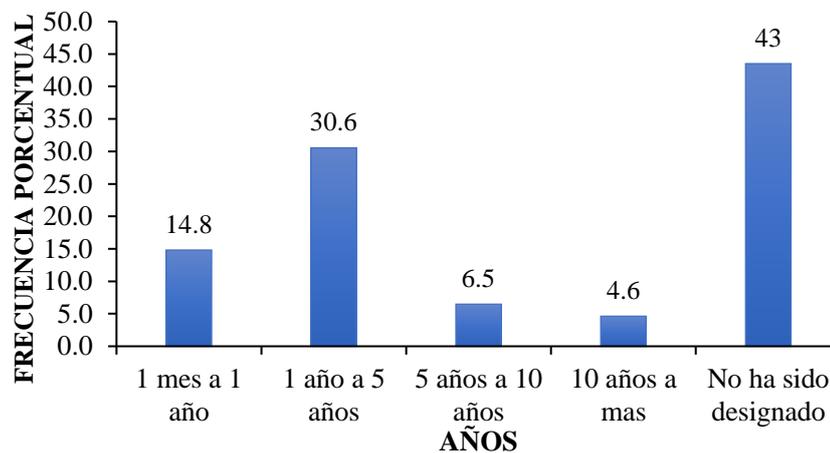


Fuente: encuesta, Julio 2018

Figura 5. Como personal administrativo ha sido designado.

En el tercer ítem nos permite conocer el tiempo en que los encuestados han sido designados. Se observó en la figura que 43% no han sido designados y con una menor proporción de 4.6% fueron designados por un tiempo de 10 años a más.

POR CUANTO TIEMPO HA SIDO USTED DESIGNADO

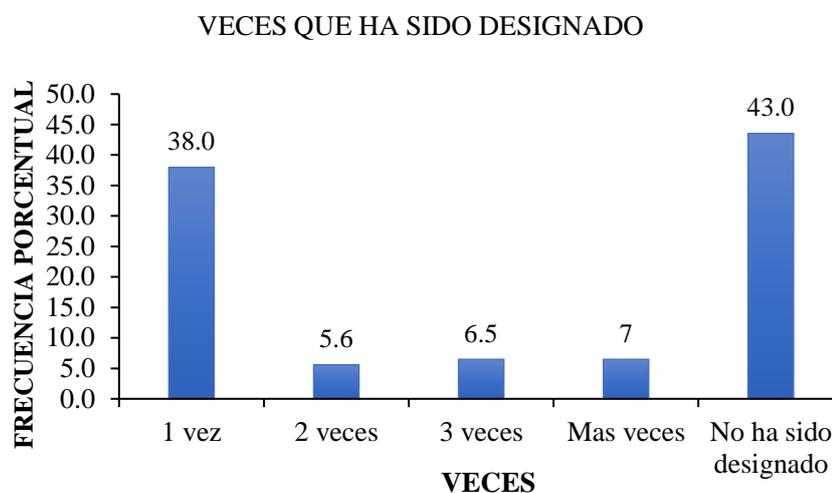


Fuente: encuesta, Julio 2018

Figura 6. Tiempo que sigue o ha sido designado.

En el cuarto ítem nos permite conocer las veces que el encuestado ha sido designado dentro de la UNAS. Se observó en la figura que 43% no han

sido designados y con una menor proporción de 5.6% fueron designados por dos veces.

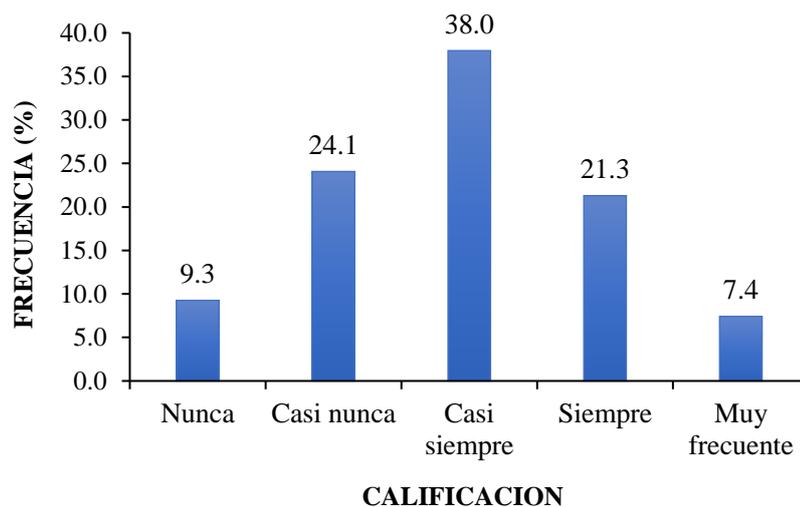


Fuente: encuesta, Julio 2018

Figura 7. Número de veces que han sido designado los encuestados.

– **Frecuencia porcentual de los indicadores de la designación.**

Las designaciones debieron ser efectuados previo cargo de confianza, responsabilidad directiva y de la misma manera por el interés personal; en esta investigación se muestra que el 33.4% afirman que nunca o casi nunca se tuvieron en cuenta estos aspectos, sin embargo, el 66.7% dicen que si se tuvo en cuenta (Figura 8).

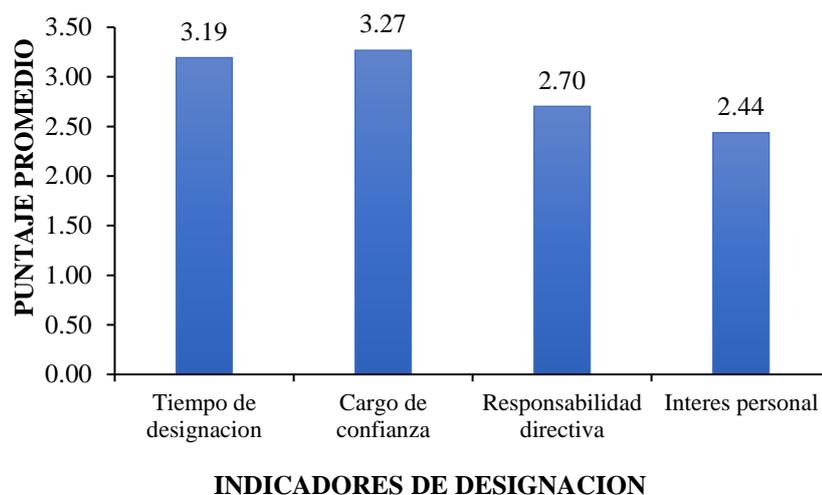


Fuente: encuesta, Julio 2018.

Figura 8. Porcentaje de los indicadores de la designación.

– **Promedio de los indicadores de la designación.**

En base a la calificación promedio de los indicadores del tipo de desplazamiento que es la designación se verifica, con un mayor promedio del indicador de cargo de confianza, después se continua con el indicador de tiempo de designación. En lo total se examina que los indicadores se representan en un rango de 3 (evaluado como moderado); es decir que los promedios son colindantes a 3 tanto para los valores inferiores y superiores. Se detalla a partir de los resultados de la dimensión de designación que se realiza casi continuo en la universidad.



Fuente: encuesta, Julio 2018.

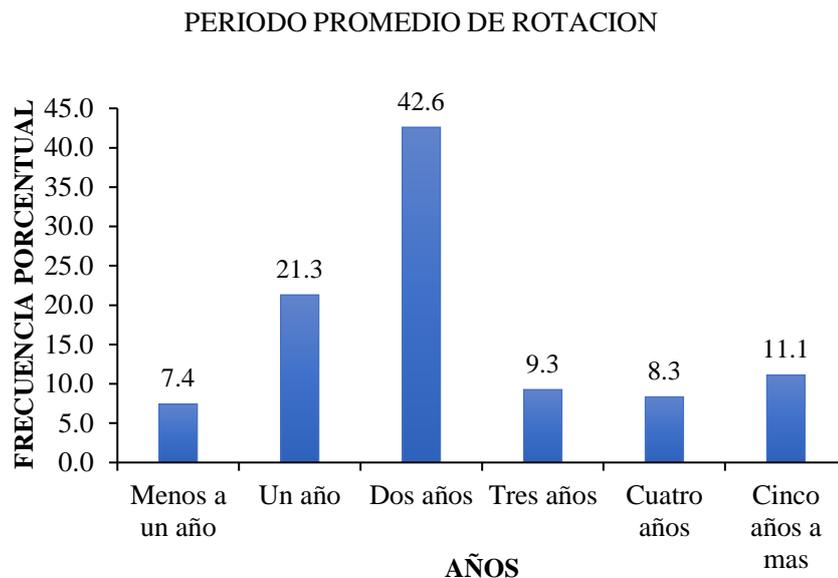
Figura 9. Calificación promedio de indicadores de designación.

B. Rotación

Esta dimensión se compone de tres indicadores, cada uno de ellos varían entre 1 a 4 ítems (*Anexo I*). Como se detallan a continuación en las siguientes figuras.

– Tiempo de rotación

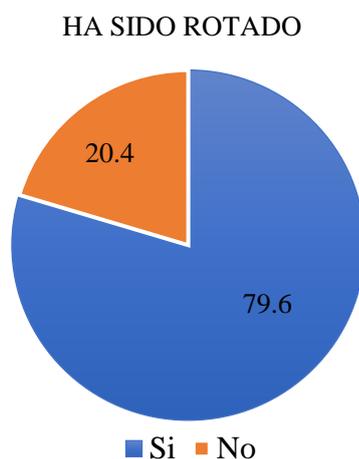
Este indicador consta de cuatro ítems que nos permite conocer el periodo promedio de las rotaciones que se realizan en la Universidad, también nos permiten saber si han sido o no rotados, el tiempo que han sido rotado y por ultimo las veces que fueron rotados. En el primer ítem podemos observar que el periodo promedio de rotación se realiza entre los dos años con un 42.6%.



Fuente: encuesta, Julio 2018.

Figura 10. Periodo promedio de rotación de los encuestados.

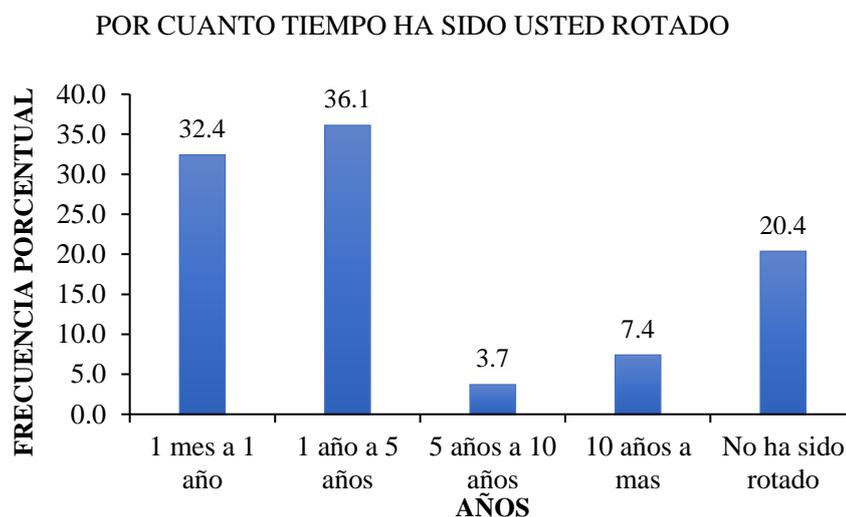
En el segundo ítem nos permite tener conocimiento de cuantos encuestados han sido rotados. Se observó en la figura que 79.6% fueron rotados y un 20.4% no lo fueron.



Fuente: encuesta, Julio 2018.

Figura 11. Como personal administrativo ha sido rotado.

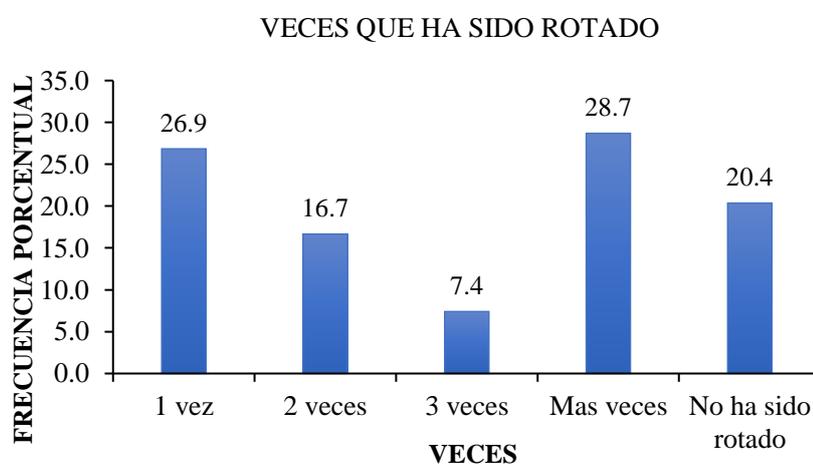
En el tercer ítem nos permite conocer el tiempo en que los encuestados han sido rotados. Se observó en la figura que 36.1% han sido rotados por un tiempo de (1 a 5 años), con una menor proporción de 3.7% fueron rotados por un tiempo de 5 a 10 años.



Fuente: encuesta Julio 2018.

Figura 12. Tiempo que sigue o ha permanecido rotado.

En el cuarto ítem nos permite conocer las veces que el encuestado ha sido rotado dentro de la UNAS. Se observó en la figura que 28.7% fueron rotados por más veces, y con una menor proporción de 7.4% fueron designados por tres veces.

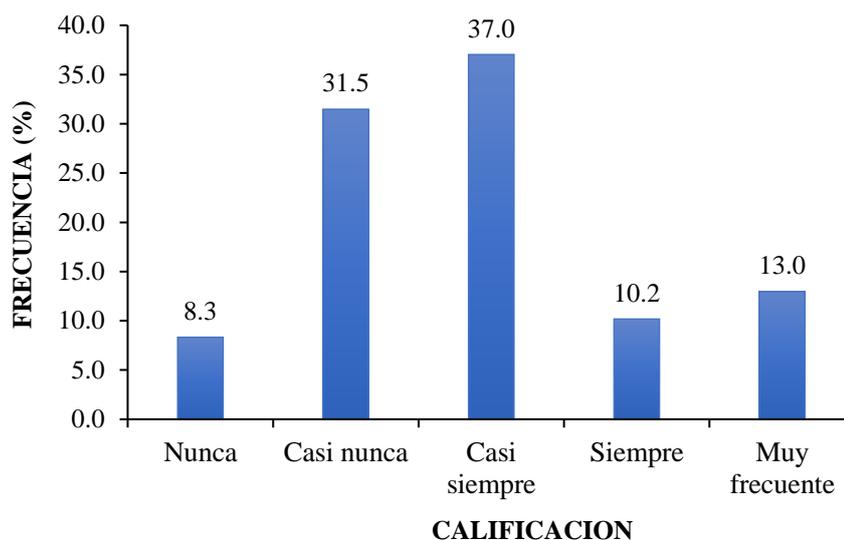


Fuente: encuesta Julio 2018.

Figura 13. Número de veces que han sido rotado.

– **Frecuencia porcentual de los indicadores de la rotación.**

Las rotaciones debieron ser efectuados previa autorización interna, racionalización y capacitaciones; en esta investigación se muestra que el 39.8% afirman que nunca o casi nunca se tuvieron en cuenta estos aspectos, sin embargo, el 60.2% dicen que si se tuvo en cuenta (Figura 14).

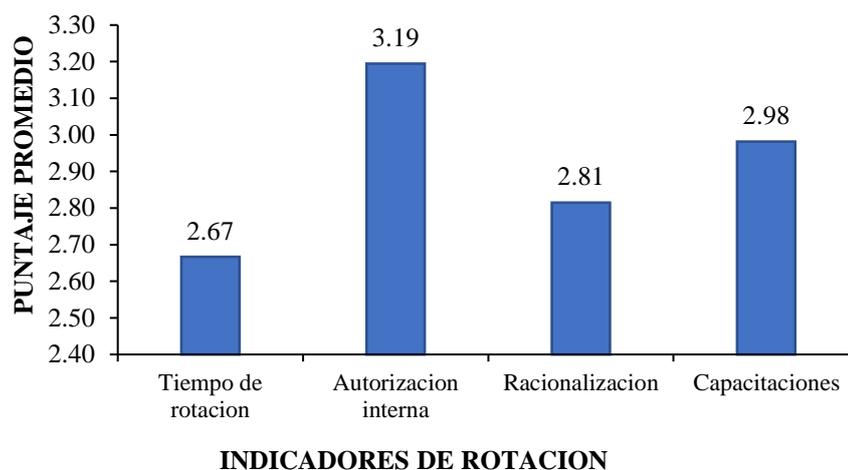


Fuente: encuesta, Julio 2018.

Figura 14. porcentaje de los indicadores de la rotación.

– **Promedio de los indicadores de la rotación.**

Como se detalla en la calificación promedio de los indicadores de rotación, se verifica un mayor promedio en el indicador autorización interna, sucesivamente lo sigue capacitaciones como indicador. En total se examina que los indicadores se representan en un rango de 3 (evaluado como moderado); es decir que los promedios son colindantes a 3 tanto para los valores inferiores y superiores. Se percibe a partir de los resultados de la dimensión de rotación que se realiza casi continuo en la universidad.



Fuente: encuesta, Julio 2018.

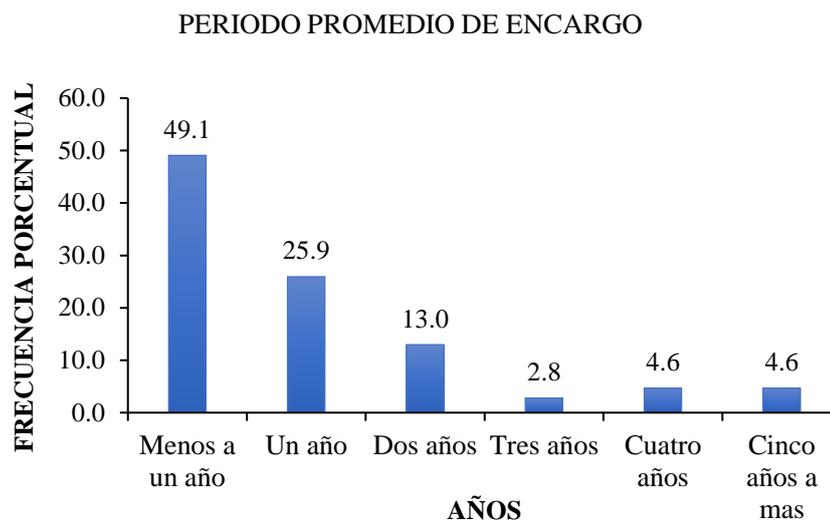
Figura 15. Calificación promedio de indicadores de rotación

C. Encargo

Esta dimensión se compone de cuatro indicadores, cada uno de ellos varían entre 1,2 a 4 ítems (*Anexo I*). Como se detallan a continuación en las siguientes figuras.

– Tiempo de encargo

Este indicador consta de cuatro ítems que nos permite conocer el periodo promedio del encargo que se realizan en la Universidad, también nos permiten saber si han sido o no encargados, el tiempo que han sido encargado y por ultimo las veces que fueron encargados. En el primer ítem podemos observar que los periodos promedios de encargo se realizan menos a un año (49.1%).

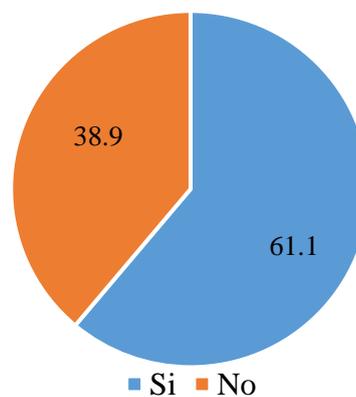


Fuente: encuesta, Julio 2018.

Figura 16. Periodo promedio de encargo de los encuestados.

En el segundo ítem nos permite tener conocimiento si a los encuestados le han asignado un puesto en condición de encargo. Se observó en la figura que 61.1% ocuparon el puesto por encargo y un 38.9% no ocuparon.

HA OCUPADO UN PUESTO POR ENCARGO



Fuente: encuesta, Julio 2018.

Figura 17. Como personal administrativo nombrado ha sido encargado.

En el tercer ítem nos permite conocer el tiempo en que los encuestados han ocupado un puesto en condición de encargo. Se observó en la figura que

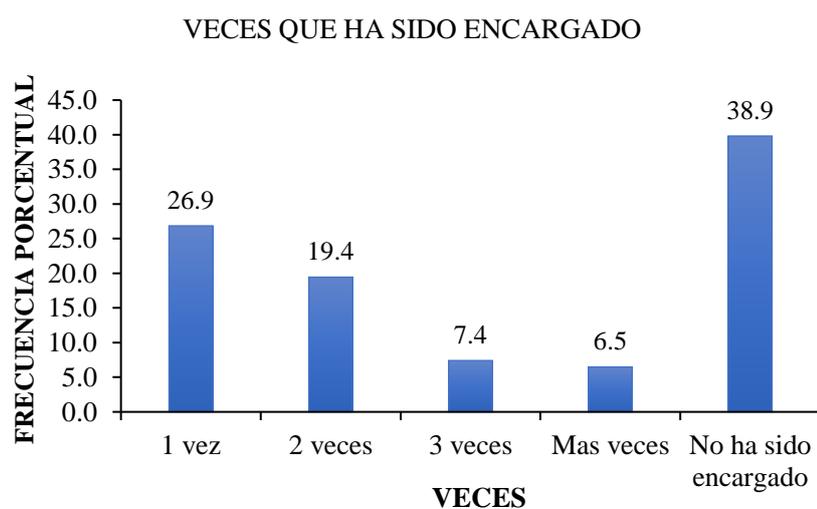
50.9% han sido encargados por un tiempo de (1 mes a 1 año), con una menor proporción de 0.9% fueron encargados por un tiempo de 5 a 10 años.



Fuente: encuesta Julio 2018.

Figura 18. Tiempo que sigue o ha permanecido encargado.

En el cuarto ítem nos permite conocer las veces que el encuestado ha ocupado un puesto en condición de encargo dentro de la UNAS. Se observó en la figura que 38.9% no han sido encargados, y con una menor proporción de 6.5% fueron designados por más veces.

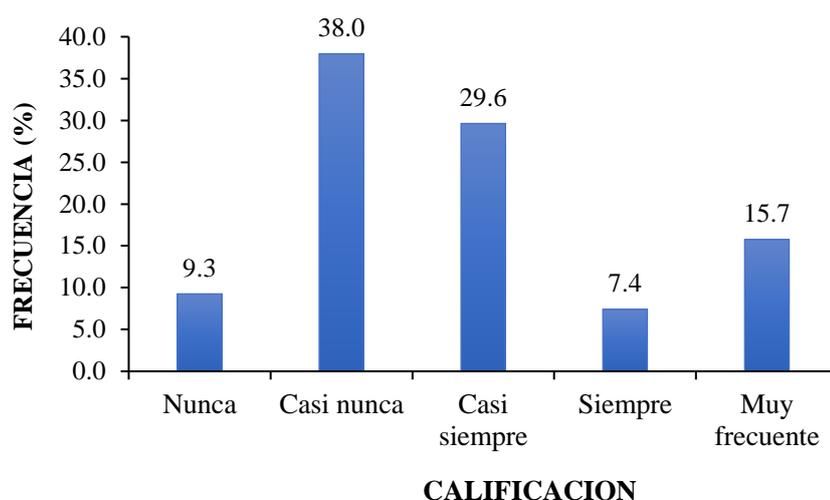


Fuente: encuesta Julio 2018.

Figura 19. Número de veces que han sido encargados los encuestados.

– **Frecuencia porcentual de los indicadores de la rotación.**

Los encargos debieron ser efectuados previa evaluación del personal a ser encargado, de la misma manera por sus habilidades y experiencias; en esta investigación se muestra que el 47.3% afirman que nunca o casi nunca se tuvieron en cuenta estos aspectos, sin embargo, el 52.7% dicen que si se tuvo en cuenta (Figura 20).

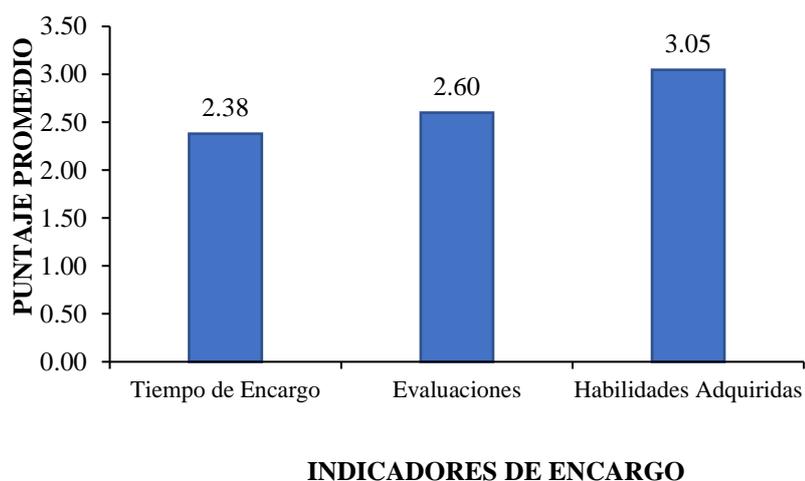


Fuente: encuesta, Julio 2018

Figura 20. Porcentaje de los indicadores del encargo.

– **Promedio de los indicadores del encargo.**

En base a la calificación promedio de los indicadores del tipo de desplazamiento que es del encargo se verifica, con un mayor promedio del indicador habilidades adquiridas, después se continúa con el indicador de evaluaciones. En lo total se examina que los indicadores se representan en un rango de 3 (evaluado como moderado); es decir que los promedios son colindantes a 3 tanto para los valores inferiores y superiores. Se detalla a partir de los resultados de la dimensión de encargo que se realiza casi continuo en la universidad.



Fuente: encuesta, Julio 2018.

Figura 21. Calificación promedio de indicadores de encargo.

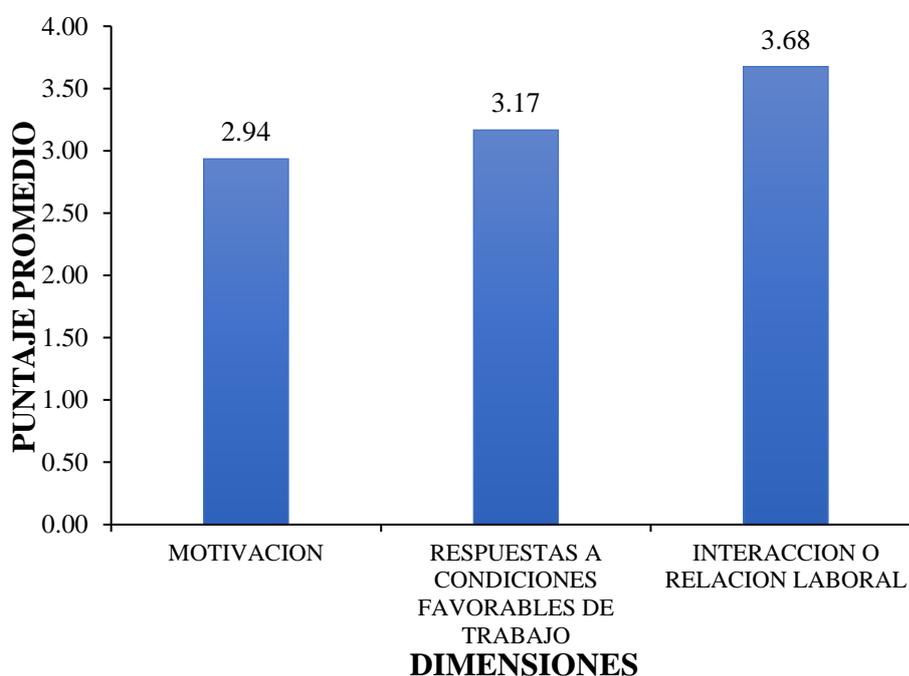
4.3. SATISFACCIÓN LABORAL

La satisfacción laboral permite que el trabajador mejore su rendimiento en el trabajo y genere mayor productividad en la institución pública. También hay otro concepto de la satisfacción y nos dice que es el resultado de varias actitudes, motivación, respuestas a condiciones favorables de trabajo y interacción o relación laboral de las cuales tienen que presentar actitudes positivas para un mejor resultado, las dimensiones con mejores resultados se presentan en la interacción o relación laboral ($\bar{x}=3.68$) y respuestas a condiciones favorables de trabajo ($\bar{x}=3.17$); siendo el indicador con menor resultado motivación ($\bar{x}=2.94$), como se presenta en la tabla y figura siguiente:

Tabla 11. Estadística descriptiva de la variable satisfacción laboral.

	SATISFACCION LABORAL	MOTIVACION	RESPUESTAS A CONDICIONES FAVORABLES DE TRABAJO	INTERACCION O RELACION LABORAL
n	108	108	108	108
Moda	4	3	3	5
Mediana	3.50	3.00	3.00	4.00
Media	3.20	2.94	3.17	3.68
Varianza	1.229	1.127	1.299	1.978
Desviación estándar	1.109	1.061	1.140	1.406
Cf.	2.89	2.77	2.78	2.61
Variación				
Mínimo	1	1	1	1
Máximo	5	5	5	5
Rango	4	4	4	4

Fuente: encuesta, Julio 2018.



Fuente: encuesta, Julio 2018.

Figura 22. Puntaje promedio en las dimensiones de la variable de satisfacción laboral.

4.3.1. DIMENSIONES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL

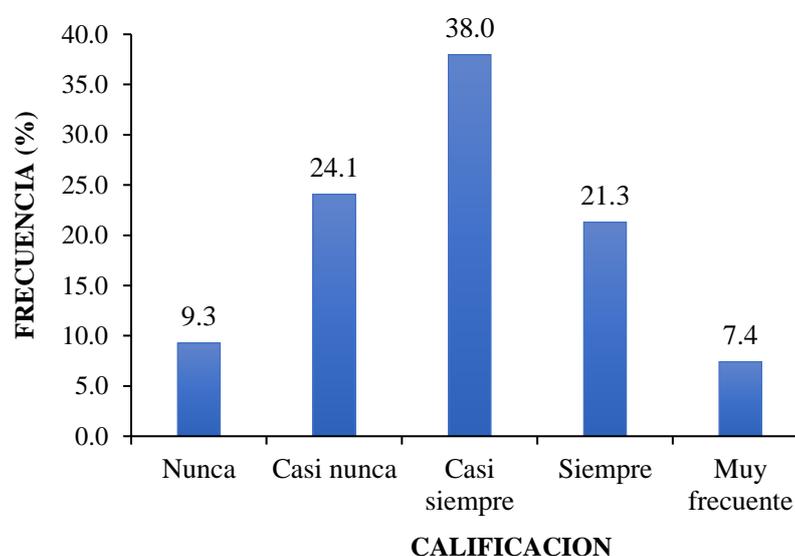
La variable dependiente se caracteriza de tres dimensiones. Y son las siguientes:

A. Motivación.

Esta dimensión se compone de cinco indicadores, cada uno de ellos varían entre 1 a 2 ítems (*Anexo2*). Como se detallan a continuación en las siguientes figuras.

– Frecuencia porcentual de los indicadores de motivación.

Las motivaciones debieron ser efectuados previa actividades de motivación, retribución, recompensas, ingresos económicos y de la misma manera por el reconocimiento por el trabajo; en esta investigación se muestra que el 33.4% afirman que nunca o casi nunca se tuvieron en cuenta estos aspectos, sin embargo, el 66.7% dicen que si se tuvo en cuenta (Figura 23).



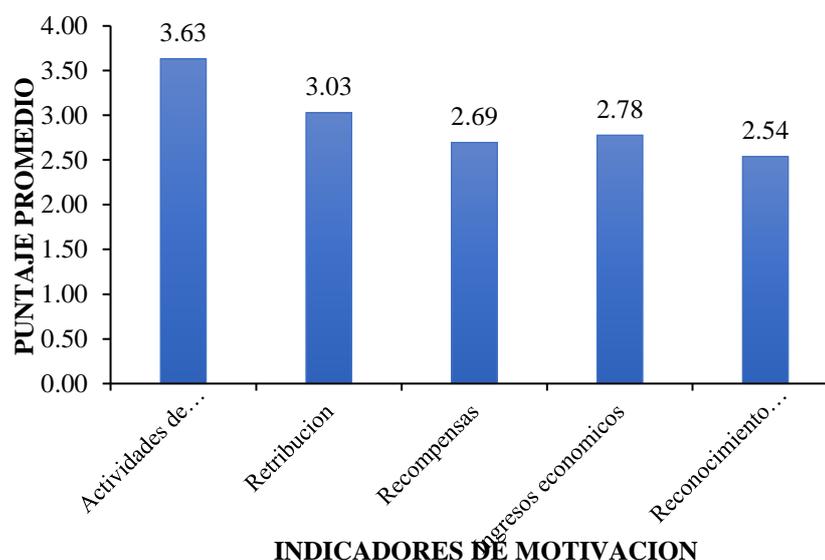
Fuente: encuesta, Julio 2018.

Figura 23. Porcentaje de los indicadores de motivación.

– Promedio de los indicadores de la motivación.

Como se detalla en la calificación promedio de los indicadores de la motivación, se verifica un mayor promedio en el indicador actividades de

motivación, sucesivamente lo sigue retribución como indicador. En total se examina que los indicadores se representan en un rango de 3 (evaluado como moderado); es decir que los promedios son colindantes a 3 tanto para los valores inferiores y superiores. Se percibe a partir de los resultados de la dimensión de motivación que se realiza casi continuo en la universidad.



Fuente: encuesta, Julio 2018.

Figura 24. Calificación promedio de indicadores de motivación.

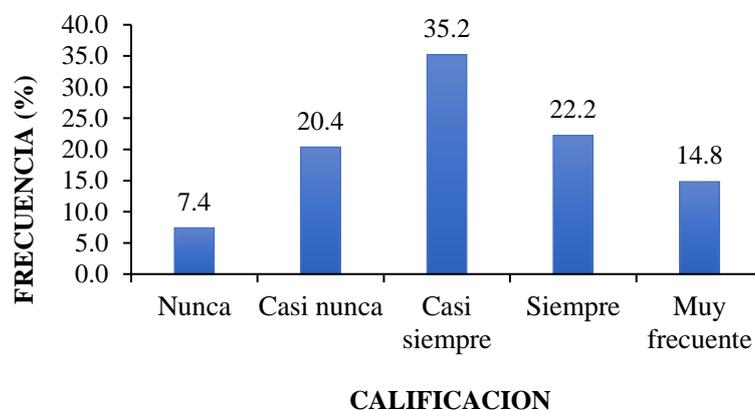
B. Respuestas a condiciones favorables de trabajo.

Esta dimensión se compone de cuatro indicadores, cada uno de ellos varían entre 1 a 3 ítems (*Anexo 2*). Como se detallan a continuación en las siguientes figuras.

– Frecuencia porcentual de los indicadores de respuestas a condiciones favorables de trabajo.

Las respuestas a condiciones favorables de trabajo debieron ser efectuados previa actitud, lealtad, identificación y de la misma manera por el comportamiento; en esta investigación se muestra que el 27.8% afirman que

nunca o casi nunca se tuvieron en cuenta estos aspectos, sin embargo, el 72.2% dicen que si se tuvo en cuenta (Figura 25).

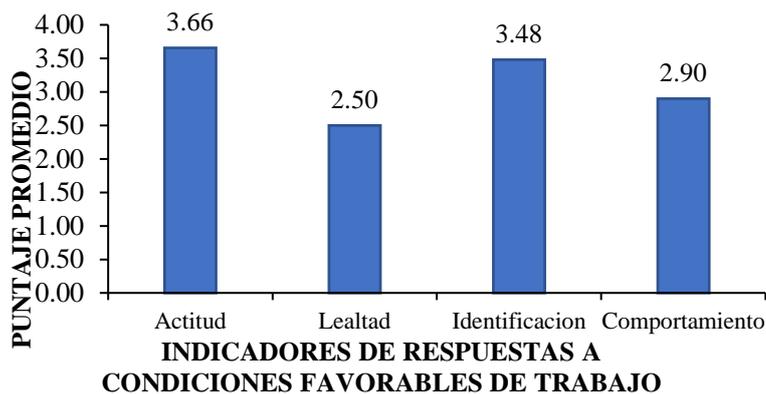


Fuente: encuesta, Julio 2018.

Figura 25. Porcentaje de los indicadores de respuestas a condiciones favorables de trabajo.

– **Promedio de los indicadores de respuestas a condiciones favorables de trabajo.**

Como se detalla en la calificación promedio de los indicadores de respuestas a condiciones favorables de trabajo, se verifica un mayor promedio en el indicador de actitud, sucesivamente lo sigue identificación como indicador. En total se examina que los indicadores se representan en un rango de 3 (evaluado como moderado); es decir que los promedios son colindantes a 3 tanto para los valores inferiores y superiores. Se percibe a partir de los resultados de la dimensión de respuestas a condiciones favorables de trabajo que se realiza casi continuo en la universidad.



Fuente: encuesta, Julio 2018.

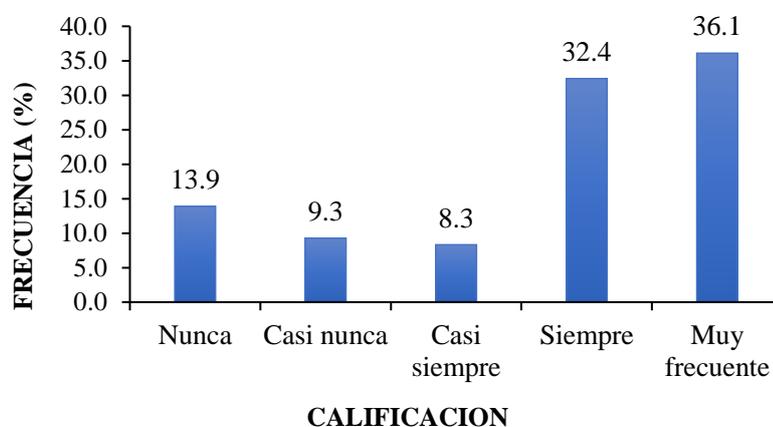
Figura 26. Calificación promedio de indicadores de respuestas a condiciones favorables de trabajo.

C. Interacción o relación laboral.

Esta dimensión se compone de dos indicadores, cada uno de ellos contiene 1 ítem (*Anexo 2*). Como se detallan a continuación en las siguientes figuras.

– Frecuencia porcentual de los indicadores de interacción o relación laboral.

Las interacciones o relaciones laborales debieron ser efectuados previa comunicación asertiva y de la misma manera por el compañerismo; en esta investigación se muestra que el 23.2% afirman que nunca o casi nunca se tuvieron en cuenta estos aspectos, sin embargo, el 76.8% dicen que si se tuvo en cuenta (Figura 27).

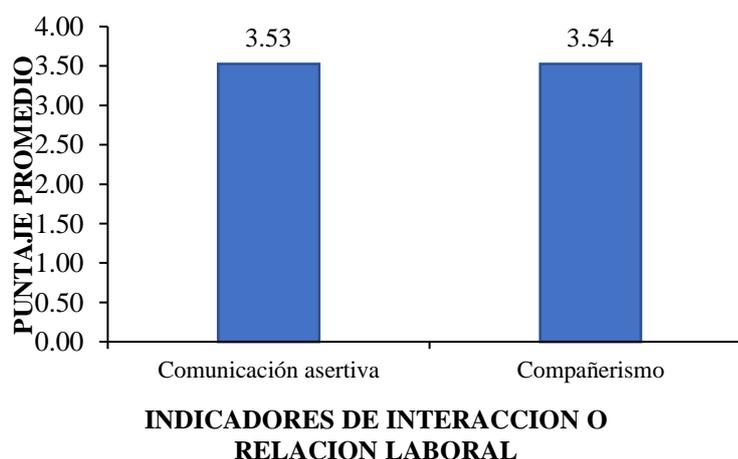


Fuente: encuesta, Julio 2018.

Figura 27. Porcentaje de los indicadores de interacción o relación laboral.

– **Promedio de los indicadores de interacción o relación laboral.**

Como se detalla en la calificación promedio de los indicadores de interacción o relación laboral, se verifica un mayor promedio en el indicador compañerismo, sucesivamente lo sigue comunicación asertiva como indicador. En total se examina que los indicadores se representan en un rango de 3 (evaluado como moderado); es decir que los promedios son colindantes a 3 tanto para los valores inferiores y superiores. Se percibe a partir de los resultados de la dimensión de interacción o relación laboral que se realiza casi continuo en la universidad.



Fuente: encuesta, Julio 2018.

Figura 28. Calificación promedio de indicadores de interacción o relación laboral.

4.4. RESULTADOS DE LA PRUEBA DE HIPOTESIS

4.4.1. COMPROBACIÓN PARA SELECCIONAR LA PRUEBA ESTADÍSTICA

Para poder seleccionar la prueba estadística se utilizó la prueba Kolmogorov - Smirnov, para determinar la distribución normal de los datos.

Prueba de la normalidad - Kolmogorov – Smirnov $N > 50$

Se eligió la prueba Kolmogorov – Smirnov porque la muestra del cuestionario es de ($n = 108$), cabe definir que esta prueba es para medir de más de cincuenta datos. Fue analizado con un nivel de significancia $\alpha = 0.05 = 5\%$, y presenta las siguientes hipótesis:

H_0 : Los datos se ajustan a una distribución normal.

H_1 : Los datos no se ajustan a una distribución normal.

Tabla 12. Resultados de la prueba de normalidad Kolmogorov - Smirnov.

Variables	Kolmogorov - Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Desplazamiento	0.375	108	0.000
Satisfacción laboral	0.414	108	0.000

Resultados extraídos del programa SPSS.

Fuente: Encuesta, Julio 2018.

Decisión:

variable desplazamiento: $P\text{-valor} < \alpha$ ($0.000 < 0.05$), H_1 . Se acepta la H_1 , consta de la información no se acomoda a una distribución normal.

Agrupación de la variable de satisfacción laboral: $P\text{-valor} < \alpha$ ($0.000 < 0.05$), H_1 . Se aprueba la H_1 , nos quiere decir que la información no se acomoda a una distribución normal.

4.4.2. PRUEBA DE HIPÓTESIS GENERAL

Para resolver la hipótesis utilizamos la prueba estadística no paramétrica (los datos no se ajustan a una distribución normal) del coeficiente de correlación por rangos Rho de Spearman. La selección de la prueba se utilizó basado en (Véliz, 2011), “quien detallo que cuando las variables son ordinales y tienen varias categorías se utiliza la correlación de rangos de Spearman”.

Esta prueba mide la correlación en un índice de medición (-1 hasta +1); donde (-1) indica que existe una correlación inversa, (1) indica que existe una correlación directa. El valor cero (0) indica una correlación nula.

$H_0 : r_s = 0 \rightarrow$ Hipótesis nula: no existe correlación

$H_1 : r_s \neq 0 \rightarrow$ Hipótesis alternativa: existe correlación

Formula:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^n d_i^2}{n(n^2 - n)}$$

Donde:

r_s = Coeficiente de correlación de rangos de Spearman.

N = Número de elementos observados.

d_i = $x_i - y_i$ diferencia entre los rangos para cada pareja de observaciones.

Para la evaluación de la hipótesis se realizó con un nivel de significancia al 5% ($\alpha = 0.05$) para todas las pruebas. El nivel de confianza es de $(1 - \alpha)$ que es igual al 95% (0.95).

Hipótesis general

a) Planteamiento de hipótesis general.

H₀: No existe relación entre el desplazamiento y satisfacción laboral del personal administrativo nombrado de la Universidad Nacional Agraria de la Selva – Tingo María.

H₁: Existe relación entre el desplazamiento y satisfacción laboral del personal administrativo nombrado de la Universidad Nacional Agraria de la Selva – Tingo María.

b) Cálculo del estadístico.

Tabla 13. Correlación entre desplazamiento y satisfacción laboral.

		DESPLAZAMIENTO	SATISFACCION LABORAL
DESPLAZAMIENTO	Coeficiente de correlación	1.000	,630**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	108	108
SATISFACCION LABORAL	Coeficiente de correlación	,630**	1.000
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	108	108

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

Fuente: encuesta, Julio 2018 (SPSS V.23).

Significancia bilateral (P-Valor): La probabilidad nos da a conocer que la correlación es significativa (P-Valor < 0.05).

Coefficiente de correlación (r_s): los resultados nos dan a conocer que existe una correlación directa (positiva), con un grado de correlación como bueno ($r_s = 0.630$).

c) Decisión

Como el P-Valor es menor que alfa (P-Valor < α) ($0.00 < 0.05$), en tal caso se rechazó la hipótesis nula (H_0) y se aprobó la hipótesis alternante (H_1), entonces sí existe relación entre el desplazamiento y satisfacción laboral de los trabajadores nombrado de la U.N.A.S.

4.4.3. PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECIFICA N°1

a) Planteamiento de hipótesis específica.

H₀: No existe relación entre la dimensión designación y satisfacción laboral del personal administrativo nombrado de la Universidad Nacional Agraria de la Selva – Tingo María.

H₁: Existe relación entre la dimensión designación y satisfacción laboral

del personal administrativo nombrado de la Universidad Nacional Agraria de la Selva – Tingo María.

b) Cálculo del estadístico

Tabla 14. Correlación entre la dimensión designación y satisfacción laboral.

		DESIGNACION	SATISFACCION LABORAL
DESIGNACION	Coefficiente de correlación	1.000	,619**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	108	108
SATISFACCION LABORAL	Coefficiente de correlación	,619**	1.000
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	108	108

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

Fuente: encuesta, Julio 2018 (SPSS V.23)

Significancia bilateral (P-Valor): La probabilidad nos da a conocer que la correlación es significativa ($P\text{-Valor} < 0.05$).

Coefficiente de correlación (r_s): los resultados nos dan a conocer que existe una correlación directa (positiva), con un grado de correlación calificado como bueno ($r_s = 0.619$).

c) Decisión

Como el P-Valor es menor que alfa ($P\text{-Valor} < \alpha$) ($0.00 < 0.05$), en tal caso se rechazó la hipótesis nula (H_0) y se aprobó la hipótesis específica (H_1), es decir sí existe relación entre la dimensión designación y satisfacción laboral de los trabajadores nombrados de la U.N.A.S.

4.4.4. PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECIFICA N°2.

a) Planteamiento de hipótesis específica

H₀: No existe relación entre la dimensión rotación y satisfacción laboral del personal administrativo nombrado de la Universidad Nacional Agraria

de la Selva – Tingo María.

H₁: Existe relación entre la dimensión rotación y satisfacción laboral del personal administrativo nombrado de la Universidad Nacional Agraria de la Selva – Tingo María.

b) Calculo del estadístico

Tabla 15. Correlación entre la dimensión rotación y satisfacción laboral.

		ROTACION	SATISFACCION LABORAL
ROTACION	Coefficiente de correlación	1.000	,607**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	108	108
SATISFACCION LABORAL	Coefficiente de correlación	,607**	1.000
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	108	108

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

Fuente: encuesta, Julio 2018 (SPSS V.23).

Significancia bilateral (P-Valor): La probabilidad nos da a conocer que la correlación es significativa (P-Valor < 0.05).

Coefficiente de correlación (r_s): los resultados nos dan a conocer que existe una correlación directa (positiva), con un grado de correlación calificado como bueno ($r_s = 0.607$).

c) Decisión

Como el P-Valor es menor que alfa (P-Valor < α) ($0.00 < 0.05$), en tal caso se rechazó la hipótesis nula (H_0) y se aprobó la hipótesis (H_1), es decir sí existe relación significativa entre la dimensión rotación y satisfacción laboral de los trabajadores nombrados de la U.N.A.S.

4.4.5. PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECIFICA N°3

a) Planteamiento de hipótesis específica

H₀: No existe relación entre la dimensión encargo y satisfacción laboral del personal administrativo nombrado de la Universidad Nacional Agraria de la Selva – Tingo María.

H₁: Existe relación entre la dimensión encargo y satisfacción laboral del personal administrativo nombrado de la Universidad Nacional Agraria de la Selva – Tingo María.

b) Calculo del estadístico.

Tabla 16. Correlación entre la dimensión encargo y satisfacción laboral.

		ENCARGO	SATISFACCION LABORAL
ENCARGO	Coefficiente de correlación	1.000	,571**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	108	108
SATISFACCION LABORAL	Coefficiente de correlación	,571**	1.000
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	108	108

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

Fuente: encuesta, Julio 2018 (SPSS V.23).

Significancia bilateral (P-Valor): La probabilidad nos da a conocer que la correlación es significativa (P-Valor < 0.05).

Coefficiente de correlación (r_s): los resultados nos dan a conocer que existe una correlación directa (positiva), con un grado de correlación calificado como moderado ($r_s = 0.571$).

c) Decisión

Como el P-Valor es menor que alfa (P-Valor < α) ($0.00 < 0.05$), en tal caso se rechazó la hipótesis nula (H_0) y se aceptó la hipótesis (H_1), es decir sí existe relación significativa entre la dimensión encargo y satisfacción laboral de los trabajadores nombrados de la U.N.A.S.

4.4.6. RESUMEN DE LAS CORRELACIONES ENTRE VARIABLES

En la presente tabla se dio a conocer el resumen de las correlaciones de spearman entre las variables juntamente con sus dimensiones:

Tabla 17. Resumen de correlación entre las variables e dimensiones

RELACION (Rho_s)	N	Rho de PEARMAN	Sig. (bilateral)
Designación - Satisfacción Laboral	108	,619**	0,000
Rotación - Satisfacción Laboral	108	,607**	0,000
Encargo - Satisfacción Laboral	108	,571**	0,000
Desplazamiento - Satisfacción Laboral	108	,630**	0,000

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

Fuente: encuesta, Julio 2018 (SPSS V.23).

CAPITULO V

DISCUSIÓN

La finalidad de este estudio fue de investigar si existe una relación entre desplazamiento y satisfacción laboral de los trabajadores nombrados de U.N.A.S que se encuentra situada en la provincia de Leoncio Prado, para poder analizar se formuló hipótesis. Determinar la correlación entre desplazamiento y satisfacción laboral, así mismo se empleo un cuestionario de 35 ítems. En esta investigación resaltamos que la variable independiente es desplazamiento y dentro de ello se encuentran los indicadores: designación, rotación y encargo. Así mismo la variable dependiente satisfacción laboral nos da a conocer sus indicadores: motivación, respuestas a condiciones favorables de trabajo y interacción o relación laboral. El tipo de investigación fue básica y de nivel relacional, con un diseño transversal, con una muestra de 108 trabajadores nombrados.

Los resultados de la prueba general (1) y específicos (3) con el estadístico Rho Spearman detallaron que existe una correlación directa buena entre las dos variables (desplazamiento y satisfacción laboral), ($r_s = 0.630$) con un (P-Valor < 0.000). De igual manera existe una buena relación y moderada entre las tres dimensiones del desplazamiento que son la designación ($r_s = 0.619$) con un (P-Valor < 0.000), la rotación ($r_s = 0.607$) con un (P-Valor < 0.000) y por último el encargo ($r_s = 0.571$) con un (P-Valor < 0.000).

Las bases teóricas para discutir fueron de Sanabria (2016), donde nos conceptualiza al desplazamiento del personal, es el desarrollo de la reubicación de los trabajadores a u otro puesto de trabajo, puede ser de manera provisional, se genera por medio de la empresa privada o publica para ello tiene que pasar por una evaluación competente y tiene que ser un excelente trabajador. El desplazamiento se caracteriza por medio de la

designación, rotación y encargo las cuales concuerda con nuestra investigación, porque solo vamos a utilizar estos tres mencionados ya que resalta más en la U.N.A.S. Fueron considerados como dimensiones de la variable independiente que es el desplazamiento. Otros de los conceptos que definen a la variable desplazamiento que es la acción que un trabajador pasa a desempeñar otras acciones laborales, teniendo la necesidad del servicio, capacitación grupo ocupacional, entre otros.

Una de las dimensiones tomadas para la investigación fue la designación donde se conceptualiza como la acción que consiste ejecutar las labores que fueron concedidas por medio del cargo de confianza por decisión de la autoridad con los mismos derechos de ley. Donde se vio que en la UNAS, a la designación se le toma en cuenta (66.7%) para evaluar la dimensión designación se determinó los indicadores, donde tomamos como primer indicador al tiempo para especificar si es de carácter temporal o no, en la investigación para medir el indicador hemos tomado 4 ítems de las cuales son: el periodo promedio de designaciones donde se obtuvo que se da a cinco años a más, si el personal ha sido o no designado y se obtuvo que si con un 57.0 % fueron designados, otro tiempo que sigue o ha sido designado en base a ello se dio como resultado de 1 a 5 años y por ultimo las veces que ha sido designado donde ha prevalecido el submayor que fue de 1 vez.

El segundo indicador para medir la designación fue el cargo de confianza, juntamente con el tercero y cuarto indicador donde hacen referencia a la responsabilidad directiva y al interés personal donde se pretende medir en que la designación por cuál de estos tres indicadores se da más veces o frecuentemente de las cuales en la investigación obtuvimos que mayormente las designaciones en la UNAS se realizan por el cargo de confianza en base al personal administrativo nombrado.

La segunda dimensión tomada fue la rotación de las cuales también como base teórica de la rotación como una acción de traslado de servidor a otro puesto de trabajo dentro de la organización u empresa.

Donde se asemeja al concepto del Manual normativo de personal N° 002-92-DNP, 1992 es la acción que detalla la nueva reubicación del trabajador a otro puesto de trabajo y se le asigna sus deberes, pero con la misma categoría remunerativa. En la investigación se toma en cuenta a la rotación (60.2%); pero tengamos en cuenta que la baja motivación de los empleados incrementa la rotación (Flores 2008), así mismo, si el ambiente es poco favorable, por ejemplo: existe favoritismo entre el patrono y empleado, no existe una buena comunicación perjudicando el buen desempeño (Llambo, 2012). Para medir esta dimensión se terminaron los indicadores de acuerdo al (Tribunal de la Segunda Sala de servicio civil, 2012) donde detallo que se realizó en base a su formación, capacitación y su respectiva conocimiento del conjunto laboral alcanzado, en la actualidad muchos trabajadores del régimen N° 276 son rotados dentro de sus entidades sin cumplir con los requisitos previstos en la normativa en base a ello cada uno de los personales administrativos presentan una insatisfacción.

De las cuales el primer indicador fue tiempo para tener conocimiento acerca de los años o meses que se realizan más veces, para evaluar este indicador tomamos 4 ítems a medir y son: el periodo promedio de rotaciones donde se obtuvo que se da cada dos años, si el personal ha sido o no rotado y se obtuvo que si con un 79.6 % fueron rotados, otro tiempo que sigue o ha sido designado en base a ello se dio como resultado de 1 a 5 años y por ultimo las veces que ha sido designado donde ha prevalecido el mayor que fueron más veces. El segundo indicador para medir la rotación fue autorización interna, el tercero fue racionalización y el ultimo capacitaciones; en la UNAS se realizó por medio de la autorización interna (directivas u órdenes escritas).

La tercera y última dimensión para medir la variable independiente es el encargo y es una acción que se autoriza a un trabajador a realizar sus funciones dentro de la entidad. Donde se tuvo presente en la investigación que se realizó en la UNAS que al encargo se toma en cuenta (52.7%), para medir esta dimensión se determinaron tres indicadores los cuales el primer indicador fue el tiempo de las cuales esta como un factor muy importante para evaluar este indicador tomamos 4 ítems a medir y son: el periodo promedio de encargo donde se obtuvo que se da menos a un año, si al personal le han asignado un puesto en condición de encargo o no y se obtuvo que si con un 61.1 % fueron encargados, el otro tiempo que sigue o ha sido encargado en base a ello se dio como resultado de 1 mes a 1 año y por ultimo las veces que ha sido encargado donde ha prevalecido el submayor que fueron 1 vez. El segundo indicador fue las evaluaciones y el tercer indicador son las habilidades adquiridas que consta de un ítem si se toma en cuenta las habilidades adquiridas, como resultado se obtuvo que en la UNAS realizan por medio de las habilidades adquiridas ($\bar{x}=3.05$).

La variable dependiente satisfacción laboral citada por los autores Bobbio & Ramos la cual lo define el fruto de muchas actitudes que tiene un trabajador hacia su puesto de trabajo. Se espera que un trabajador satisfecho a su puesto de trabajo tenga actitudes positivas; la satisfacción es modificada por: motivación, clima organizacional, entre otros. En la investigación podemos describir que en la UNAS si existe satisfacción en base a los personales administrativos nombrados en sus puestos de trabajo. Pero tengamos en cuenta que para que la satisfacción sea buena se deben realizar estrategias como: incentivos económicos y no económicos, capacitación, comunicación, entre otros, también se utilizaron dimensiones para poder medir a la variable dependiente las cuales utilizamos tres citados cada uno por diversos autores.

Una de las dimensiones tomadas para la investigación fue la motivación donde se citó a los autores Bobbio & Ramos, donde detalla que la satisfacción en el puesto de trabajo es modificada por factores como la motivación.

La segunda base teórica citada para especificar a la motivación fue de Weinert. Este concepto de la satisfacción es como una actitud que se distingue en gran parte de la motivación.

Donde se vio que en la UNAS la motivación se realiza casi siempre 38.0% para evaluar la dimensión motivación se determinó 5 indicadores de acuerdo a la base teórica.

Donde hemos tomado como primer indicador a las actividades de motivación para especificar si en las diferentes actividades que ellos realizan se sienten satisfechos o no, en la investigación para medir el indicador tomamos dos ítems, El segundo indicador para medir la motivación es la retribución de las cuales se compone de 1 ítem, el tercer indicador para medir a la dimensión motivación fue las recompensas que fue citada por el autor Robbins que nos “detalla que las características más que nos llevan a la satisfacción laboral son las recompensas equitativas, el indicador en mención consta de un ítem. El cuarto indicador son los ingresos económicos que fue citada por el autor Loitegui, que parte del modelo pluridimensional de satisfacción laboral en base a las facetas del trabajo, que ha tratado este autor y son los ingresos económicos.

El indicador en mención consta de un ítem. El quinto o último indicador para medir a la dimensión motivación fue el reconocimiento por el trabajo donde nos detalló que una de las facetas del trabajo es el reconocimiento por el trabajo. El indicador que se detalló en la parte de arriba consta de un ítem “en todo este tiempo que lleva trabajando como personal administrativo nombrado le hicieron un reconocimiento por una acción destacada que usted realizó”, como resultado se obtuvo que en la UNAS realizan por medio de las actividades de motivación ($\bar{x}=3.63$).

La segunda dimensión para medir la variable dependiente es respuestas a condiciones favorables de trabajo donde citamos a Gibson, que detalla como el fruto de la percepción en lo laboral, de lo ambiente y las condiciones laborales de trabajo. Donde se tuvo presente en la investigación que se realizó en la UNAS que esta dimensión se da casi siempre 35.2%, para evaluar la dimensión se determinó 4 indicadores de acuerdo a la base teórica.

Donde hemos tomado como primer indicador a la actitud que fue citada por los autores Robbins coincide con Weinert a la hora de definir la satisfacción “como la actitud general del trabajador en su puesto de trabajo. Un individuo con satisfacción en lo laboral presenta actitudes positivas.

Para evaluar este indicador hemos tomado un ítem y fue: “usted presenta una actitud favorable ante el cargo y/o función que desempeña”, El segundo indicador fue la lealtad que fue citada por el autor Robbins, nos da a conocer como pueden los trabajadores mostrar su insatisfacción: lealtad es la espera a que mejore las condiciones, influye hablar bien de la empresa.

Para evaluar este indicador hemos tomado un ítem y fue: “Si a usted. Se le presenta el caso de un puesto de trabajo en otra entidad, con un mayor nivel de remuneración a la que usted está recibiendo en la universidad, El tercer indicador fue identificación que consta de un ítem “usted se siente comprometido laboralmente en su área de trabajo”, el cuarto y último indicador es el comportamiento que fue citada por Loitegui, la cual nos detalla que en el comportamiento de un trabajador difiere muchos aspectos como: El control emocional, estabilidad emocional y Condiciones físico-ambientales en el trabajo. Para evaluar este indicador se ha tomado 3 ítems; como resultado se obtuvo que en la UNAS las respuestas a condiciones favorables de trabajo lo realizan por medio de las actitudes ($\bar{x}=3.66$).

La tercera y última dimensión para medir a la variable dependiente es la interacción o relación laboral donde citamos a Kreitner & Kinickique nos detalla que los factores de la satisfacción en la relación o interacción laboral.

Donde se detalló en la investigación que esta dimensión se da frecuentemente 36.1%, para evaluar esta dimensión se determinó 2 indicadores de acuerdo a la base teórica.

Donde se tomó como primer indicador a la comunicación asertiva que consta de 1 ítem “la comunicación entre sus colegas de trabajo es clara y directo”.

El segundo y último indicador es el compañerismo que fue citado por Locke El sentimiento de satisfacción puede ser en base a algunos factores o facetas en la labor como relaciones con los compañeros, responsabilidad entre otros.

Para evaluar el indicador fue tomado 1 ítem “usted como colaborador nombrado, se siente parte del equipo de trabajo de la UNAS”. como resultado se obtuvo que en la UNAS la interacción o relación laboral de trabajo lo realizan por el compañerismo ($\bar{x}=3.54$).

CONCLUSIONES

1. Se determinó que existe relación directa entre el desplazamiento y satisfacción laboral del personal administrativo nombrado de la Universidad Nacional Agraria de la Selva – Tingo María, en el aspecto estadístico, la correlación de Spearman lo califica como una correlación directa buena, por lo tanto se acepta la hipótesis alternante ($r_s = 0.630$, Sig. Bilateral $0,000 < 0,005$).
2. A través de la correlación de Spearman, se determinó que, la dimensión designación tiene relación directa buena con la satisfacción laboral del personal administrativo nombrado de la Universidad Nacional Agraria de la Selva – Tingo María; se acepta la hipótesis específica alternante. ($r_s = 0.619$, Sig. Bilateral $0,000 < 0,005$).
3. La dimensión rotación, tiene relación directa buena con la satisfacción laboral del personal administrativo nombrado de la Universidad Nacional Agraria de la Selva – Tingo María; se acepta la hipótesis específica alternante. ($r_s = 0.607$, Sig. Bilateral $0,000 < 0,005$).
4. La dimensión encargo, tiene relación directa moderada con la satisfacción laboral del personal administrativo nombrado de la Universidad Nacional Agraria de la Selva – Tingo María; se acepta la hipótesis específica alternante. ($r_s = 0.571$, Sig. Bilateral $0,000 < 0,005$).
5. La población de encuestados del sexo masculino alcanzó un puntaje total de 62.0%, es decir, de cada 10 encuestados aproximadamente 6 son del sexo masculino y solo 4 del sexo femenino un total de 38.0%.
6. En el personal administrativo nombrado existe una mayor proporción en la población adulto medio hasta los 60 años haciendo un acumulado de 45.4%, así

también se observó el que tiene menor proporción fue la población joven hasta los 35 años haciendo un total de 2.8%.

7. En la categoría ocupacional existe una mayor proporción en el servidor técnico A (STA) con un acumulativo de 38.9%, así de esta manera también se observó que el que tiene menor proporción son las categorías de funcionario 1 (F-1) y los servidores técnicos B (STB) con un porcentaje de 0.9%.

RECOMENDACIONES

1. Implementar estrategias que permitan evaluar las acciones administrativas de los desplazamientos a detalle, incrementando la satisfacción laboral, con evaluaciones más frecuentes, de forma longitudinal, contribuyendo con la mejora de la Universidad Nacional Agraria de la Selva de la ciudad de Tingo María.
2. Analizar la acción administrativa designación mediante las herramientas de la satisfacción laboral en las diferentes oficinas de la Universidad Nacional Agraria de la Selva de Tingo María, comparándolas con otras universidades de la región para poder evaluar las herramientas efectivas de acuerdo a las realidades.
3. Proponer que se realice un estudio experimental con las mismas variables, para analizar las causas y consecuencias de las dificultades tanto de la rotación como en la satisfacción laboral.
4. Gestionar un plan de desplazamiento de personal con su respectivo presupuesto ante los inmediatos superiores, para que esta labor de innovar genere satisfacción con cada uno del personal administrativo nombrado en la Universidad Nacional Agraria de la Selva en la ciudad de Tingo María.
5. Desarrollar convocatorias y selección de personal tratando de brindar mayores oportunidades laborales al segmento femenino y masculino buscando siempre la idoneidad para ocupar el puesto de trabajo.
6. Plantear la mejora del proceso de la administración de recursos humanos que existe actualmente a través de programas internos de incentivos y motivación al personal administrativo nombrado eficiente de igual forma llevar un control estricto para que cada entrada, retiros y salidas de la institución quede registrada de manera precisa en fecha y hora para una eficaz vigilancia y posibles sanciones.

BIBLIOGRAFÍA

- Alfaro Salazar, R., Leyton Giron , S., Meza Solano, A., & Saenz Torres, I. (2012). *Satisfaccion Laboral y su relacion con algunas variables ocupacionales en tres Municipales*. Surco: Universidad Catolica del Peru.
- Alva Zapata, J., & Juarez Morales, J. (2014). “*Relacion entre el nivel de satisfaccion laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Chimú Agropecuaria S.A. del distrito de Trujillo-2014*”. Lima: Biblioteca de la Universidad de Antenor Orrego.
- Blackwell , R., Miniard, P., & Engel, J. (2001). *Comportamiento del consumidor*. Mexico: S.A.Ediciones.
- Blog (2018). *Los diferentes tipos de reconocimiento laboral*. España: S.A.U
<https://www.aguaeden.es/blog/los-diferentes-tipos-de-reconocimiento-laboral>
- Blogger (2008). *Administracion de Personal*. Colombia: S.A.Ediciones.
<https://josuetgonzalezp.blogess.com/>
- Blum, M. (1976). *Psicologia Industrial. Sus fundamentos teoricos y sociales*. Mexico: Trillas Mexico.
- Bobbio, L., & Ramos , W. (2010). Satisfacción laboral y factores asociados en personal asistencial médico y no médico de un hospital nacional de Lima-Perú . *Paper de Epidemiologia*, 7.
- Caballo, V. (1986). *Manual de evaluacion y entrenamiento de las habilidades sociales*. Madrid: Universidad de Granada.
- Chiavenato I. (2010). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia: MCGRAW-HILL.
- Decreto , Supremo N°005-90-PCM (1990). *Reglamento de la Carrera Administrativa*. Peru:Republica del Peru.

[http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/2E4F87B69912117205257B89005036CD/\\$FILE/DS_005_90_PCM.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/2E4F87B69912117205257B89005036CD/$FILE/DS_005_90_PCM.pdf)

Decreto , S. (2017). Manual Virtual: Desplazamiento de Personal. *InfoPublic*, 15.

Decreto Legislativo N°276 (1984). Ley de Bases de la Carrera Administrativa.

Peru:Republica del Peru.

<http://www.rree.gob.pe/elministerio/Documents/D.%20Leg.%20N%C2%B0%20276%20Ley%20de%20Bases%20de%20la%20Carrera%20Administrativa.pdf>

Ecofinanzas (2015). *Ingresos Economicos*. Estados Unidos: Biblioteca Central.

https://www.eco-finanzas.com/diccionario/I/INGRESO_ECONOMICO.htm

Enciclopedia J. (2018). *Diccionario social online*. Estados Unidos: Gran Grimaldi.

https://diccionario.leyderecho.org/autorizacion/#Como_se_define_Autorizacion

Escobedo, A. (2013). Rotacion del Personal. *Pearson Editorial*, 10.

Flores, R., & Abreu, J. (2008). Factores que originan la rotacion de personal en las empresas mexicanas. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 35.

Garcia, E. (2009). *El concepto de racionalizacion*. Estados Unidos: Psychology Bulletin.

<https://eulermuniz.wordpress.com/2009/04/26/el-concepto-de-racionalizacion/>

Gibson, J. (1996). *Las Organizaciones*. Madrid: Mc. Graw Hill.

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman , B. (1967). *The Motivation to work*. Nueva York: New York: Wiley.

Kreitner, & Kinicki, A. (1997). *Comportamiento de las Organizaciones*. España: McGraw-Hill.

Llambo, C. (2012). *“La rotación del personal operativo y su incidencia en la entrega del*. Ecuador: Biblioteca de Ambato.

Lozano D. (2013). *“Desplazamiento de personal”*. Journal of Peace Research.

<http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/1104/53106505.pdf>

- Locke , E. (1976). *"La naturaleza y las causas de satisfaccion en el trabajo"*. Estados Unidos: Rand McNally College Ed.
- Loitegui, A. (1990). *Determinantes de la satisfaccion laboral en empleados de la Administracion foral de Navarra*. España: Universidad Complutense de Madrid.
- Lopez, J., & Deveali, M. (1971). *Tratado del derecho de trabajo*. Argentina: Universidad catolica de Cordoba.
- Manual normativo de personal N° 002-92-DNP (1992). *"Desplazamiento de Personal"*. Lima: Presidencia de consejo de Ministros.
- Mesones M. (2010). *"Informe Legal Servir 183 Sobre rotaciones"*. Lima: Presidencia del consejo de Ministros.
- <http://recursosvirtualesperu.com/nsutusm/normas/INFORME%20LEGAL%20SE%20RVIR%20183%20SOBRE%20ROTACIONES.pdf>
- Muñoz, A. (1990). *Satisfaccion e Insatisfaccion en el trabajo*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid.
- Piernas , J. (2007). *Vocabulario de la Economia*. Edicion:Isabel Blanco.
- <https://www.e-torredebabel.com/Economia/diccionario-economia/interes-personal-V-E.htm>
- Pila , A. (2012). *Concepto de evaluacion*. Colombia. Blogg
- <http://evaluacionelquinteto.blogspot.com/2012/06/autores-que-hablan-sobre-la-evaluacion.html>
- Ramirez Zuñiga, J. (2011). *El cima organizacional y la satisfaccion laboral docente en la Universidad Nacional Agraria de la Selva*. Peru: Biblioteca de la Universidad Nacional Agraria de la Selva.
- Real Academia Española (2018). *Diccionario Latinoamericano*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid.

- Robbins, S. (1999). *Estrategias motivadoras para el rendimiento y la Productividad*. Mexico: Prentice- Hall Hispanoamericana.
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: Pearson Educacion.
https://psiqueunah.files.wordpress.com/2014/09/comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf.
- Sanabria Iparraguirre, F. (2016). *Los desplazamientos de personal en la Administración Pública: Caso del Destaque entre entidades*. Biblioteca central de Lima, 30.
- Significados (2017). *Responsabilidad*. Lima: Significados.com
<https://www.significados.com/responsabilidad/>
- Sherman, A. (2010). *Definicion de capacitacion*. Editorial Thomson. México, 1999. 11a Edición.
<http://-capitacion-empresarial.blogspot.com/2010/03/definiciones-de-capitacion.html>
- Tamayo Contreras, P. (2010). *"Percepcion y satisfaccion laboral como prescursores de rotacion de personal"*. Mexico: Universidad de Granada.
- Tenney, D. (2012). *"Recompensas"*. España: Diccionario Español.
<https://www.bibliatodo.com/Diccionario-biblico/recompensa>
- Tu Europa (2017). *Desplazamiento temporal de los trabajadores*. Europa.Eu: Universidad Central de Europa.
http://europa.eu/youreurope/business/staff/posting-abroad/index_es.htm
- Watson, J. (1924). *Comportamiento*. Nueva York: W.W. Norton.
<http://www.robertexto.com/archivo6/comportamiento.htm>
- Weinert, B. (1987). *Manual de Psicologia de la Organizacion*. Barcelona: Universidad central de Barcelona.

ANEXOS



Anexo 1. Cuestionario de la variable Desplazamiento

UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS
DEPARTAMENTO ACADEMICO DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



ENCUESTA ANONIMA

Estimado señor (a), reciba usted un cordial saludo. En esta oportunidad estoy realizando un trabajo de investigación relacionado al Desplazamiento y Satisfacción laboral que se realizara en la Universidad Nacional Agraria de la Selva.

Por favor, lea cuidadosamente cada una de las alternativas y elija la respuesta que crea conveniente, y marca con un aspa (X), una sola respuesta. Los datos que proporcionan son

DATOS GENERALES	
1. Sexo F () M ()	3. Estado civil a) Conviviente b) Separado (a) c) Casado (a) d) Viudo (a) e) Divorciado (a) f) Soltero (a)
2. Edad a) 18 a 20 años b) 21 a 35 años c) 36 a 50 años d) 51 a 60 años e) 61 a 70 años	

4. Categoría Ocupacional

Funcionario		Servidor profesional		Servidor Técnico		Servidor Auxiliar	
F-1		SPA		STA		SAA	
F-2		SPB		STB		SAB	
F-3		SPC		STC		SAC	
F-4		SPD		STD			

5. ¿Cuánto tiempo viene sirviendo a la Universidad nacional agraria de la selva?

- a) De 1 a 10 años
- b) De 11 a 20 años
- c) De 21 a 30 años
- d) De 31 a 40 años
- e) De 41 a 50 años
- f) De 51 a mas

DESPLAZAMIENTO: DESIGNACIÓN**Tiempo de designación**

6. ¿Cuál es el periodo promedio de designación de un personal administrativo en una determinada área de trabajo?

- a) Menos a un año
- b) Un año
- c) Dos años
- d) Tres años
- e) Cuatro años
- f) Cinco años a mas

7. Usted como personal administrativo. ¿Ha sido designado?

Si () No ()

8. ¿Por cuánto tiempo sigue o ha sido usted designado?

- a) 1 mes a 1 año
- b) 1 año a 5 años
- c) 5 años a 10 años
- d) 10 años a mas
- e) No ha sido designado

9. ¿Cuántas veces usted ha sido designado?

- a) 1 vez
- b) 2 veces
- c) 3 veces
- d) Más veces
- e) No ha sido designado.

		Escala de valor tipo Likert				
		Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	Muy frecuente
	Cargo de confianza	1	2	3	4	5
10	En la Universidad la designación se da en base al cargo de confianza para una plaza vacante.					
	Responsabilidad directiva					
11	En la Universidad la designación se realiza mediante la responsabilidad directiva para ocupar una plaza vacante.					
	Interés Personal					
12	Para ocupar una plaza vacante para un puesto de designación se realiza por interés propio.					

ROTACIÓN

Tiempo de Rotación

13. ¿Cuál es el periodo promedio de rotaciones que se realizan al personal administrativo de la UNAS?

- a) Menos a un año
- b) Un año
- c) Dos años
- d) Tres años
- e) Cuatro años
- f) Cinco años a más.

14. Usted como personal administrativo ¿Ha sido rotado?

Si () No ()

15. ¿Por cuánto tiempo sigue o ha permanecido rotado usted en el puesto de trabajo?

- a) 1 mes a 1 año
- b) 1 año a 5 años
- c) 5 años a 10 años
- d) 10 años a mas
- e) No ha sido rotado.

16. ¿Cuántas veces usted ha sido rotado en diferentes áreas de trabajo?

- a) 1 vez
- b) 2 veces
- c) 3 veces
- d) Más veces
- e) No ha sido rotado.

		Escala de valor tipo Likert				
		Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	Muy frecuente
	Autorización Interna	1	2	3	4	5
17	Las rotaciones se realizan por medio de directivas u órdenes escritas.					
	Racionalización					
18	Las rotaciones se realizan bajo el criterio de racionalización.					
19	La rotación del personal administrativo mejora sus capacidades.					
	Capacitaciones					
20	El personal debe ser capacitado antes de asumir su nuevo puesto de trabajo.					

ENCARGO**Tiempo de Encargo**

21. ¿Cuál es el periodo promedio de encargo que se realiza al personal administrativo de la UNAS?

- a) Menos a un año
- b) Un año
- c) Dos años
- d) Tres años
- e) Cuatro años
- f) Cinco años a mas

22. A usted como personal administrativo ¿Ha sido asignado en un puesto de trabajo en condición de encargo?

Si () No ()

23. ¿Por cuánto tiempo sigue o ha ocupado un puesto de trabajo en condición de encargo?

- a) 1 mes a 1 año
- b) 1 año a 5 años
- c) 5 años a 10 años
- d) 10 años a mas
- e) No ha sido encargado.

24. ¿Cuántas veces usted ha ocupado un puesto o función por encargo?

- a) 1 vez
- b) 2 veces
- c) 3 veces
- d) Más veces
- e) No ha sido encargado.

		Escala de valor tipo Likert				
		Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	Muy frecuente
	Evaluaciones	1	2	3	4	5
25	Se realizan evaluaciones al personal para ser designado en condición de encargo.					
Habilidades Adquiridas						
26	Se toma en cuenta las habilidades adquiridas en su experiencia laboral para ser encargado.					

Anexo 2. Cuestionario de la variable Satisfacción Laboral

		Escala de valor tipo Likert				
		Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	Muy frecuente
VD: SATISFACCION LABORAL		1	2	3	4	5
MOTIVACIÓN						
	Actividades de Motivación					
1	Usted se siente motivado (a) por la actividad o el trabajo que desempeña.					
2	La Universidad realiza programas o actividades de motivación.					
	Retribución					
3	La Universidad ha retribuido con algún incentivo económico a su personal Administrativo nombrado.					
	Recompensas					
4	La Universidad realiza recompensas no económicas al personal administrativo por su excelente trabajo realizado.					
	Ingresos Económicos					
5	Satisface sus expectativas y necesidades la remuneración que le otorga la Universidad mensualmente.					
	Reconocimiento por el trabajo					
6	En todo este tiempo que lleva trabajando como personal administrativo nombrado le hicieron un reconocimiento por una acción destacada que usted realizo.					
RESPUESTAS A CONDICIONES FAVORABLES DE TRABAJO						
	Actitud					
7	Usted presenta una actitud favorable ante el cargo y/o función que desempeña.					
	Lealtad					
8	Si a usted. Se le presenta el caso de un puesto de trabajo en otra entidad, con un mayor nivel de remuneración a la que usted está recibiendo en la Universidad, renunciaría a su puesto de trabajo.					

	Identificación					
9	Usted se siente comprometido laboralmente en su área de trabajo.					
	Comportamiento					
10	Usted en ocasiones ha perdido el control emocional al realizar sus actividades en el puesto de trabajo debido a los problemas que aqueja el área.					
11	Usted siente que tiene estabilidad emocional en sus labores diarias.					
12	Las condiciones ambientales (luz, ruido, temperatura) donde desarrolla sus labores son adecuadas.					
INTERACCIÓN O RELACIÓN LABORAL						
	Comunicación Asertiva					
13	La comunicación entre sus colegas de trabajo es clara y directo.					
	Compañerismo					
14	Usted como colaborador nombrado, se siente parte del equipo de trabajo de la UNAS.					

Anexo 3. Resultados del análisis de fiabilidad

Variable desplazamiento

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	38	100.0
	Excluido ^a	0	0.0
	Total	38	100.0

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

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.701	38

Variable satisfacción laboral

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	38	100.0
	Excluido ^a	0	0.0
	Total	38	100.0

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

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.743	38

Anexo 4. Datos para la prueba de hipótesis

ID	Desplazamiento (X)		Designación (DX ₁)	Rotación (DX ₂)	Encargo (DX ₃)	Satisfacción Laboral (Y)		Motivación (DY ₁)	Respuestas a condiciones favorables de trabajo (DY ₂)	Interacción o relación laboral (DY ₃)
	Σ	Med	-	-	-	Σ	Med	-	-	-
1	3	1	1	1	1	4	1	2	1	1
2	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1
3	3	1	1	1	1	4	1	1	2	1
4	5	2	1	3	1	4	1	1	2	1
5	4	1	1	1	2	3	1	1	1	1
6	5	2	1	1	3	12	4	3	4	5
7	3	1	1	1	1	11	4	3	4	5
8	3	1	1	1	1	4	1	1	2	1
9	4	1	2	1	1	11	4	3	3	5
10	4	1	2	1	1	6	2	3	2	1
11	5	2	2	2	1	4	1	1	2	1
12	5	2	2	2	1	11	4	3	3	5
13	6	2	2	2	2	12	4	4	4	4
14	6	2	2	2	2	10	3	2	3	5
15	6	2	2	2	2	7	2	2	3	3
16	6	2	2	2	2	7	2	2	3	2
17	6	2	2	2	2	11	4	3	4	5
18	6	2	2	2	2	4	1	1	2	1
19	6	2	2	2	2	11	4	3	4	5
20	7	2	2	3	2	11	4	3	4	4
21	6	2	2	2	2	11	4	4	3	4
22	6	2	2	2	2	11	4	2	4	5
23	6	2	2	2	2	12	4	4	4	5
24	6	2	2	2	2	11	4	4	3	4
25	6	2	2	2	2	7	2	2	2	3
26	6	2	2	2	2	7	2	2	3	2
27	6	2	2	2	2	4	1	1	1	2
28	6	2	2	2	2	4	1	1	2	1
29	6	2	2	2	2	7	2	2	2	3
30	6	2	2	2	2	7	2	3	3	1
31	6	2	2	2	2	7	2	2	3	2
32	6	2	2	2	2	7	2	3	3	1
33	6	2	2	2	2	7	2	3	3	1
34	6	2	2	2	2	7	2	1	1	5
35	6	2	2	2	2	7	2	3	2	2
36	6	2	2	2	2	7	2	2	2	3
37	6	2	2	2	2	7	2	2	1	4
38	6	2	2	2	2	7	2	2	3	2

39	6	2	2	2	2	4	1	2	1	1
40	6	2	2	2	2	7	2	2	3	2
41	6	2	2	2	2	7	2	3	3	2
42	6	2	2	2	2	11	4	2	4	5
43	6	2	2	2	2	10	3	2	4	5
44	6	2	2	2	2	9	3	3	2	5
45	6	2	2	2	2	9	3	2	3	4
46	7	2	2	3	2	9	3	3	2	5
47	7	2	2	3	2	9	3	2	2	5
48	8	3	3	3	2	12	4	3	4	5
49	8	3	3	3	2	11	4	3	3	5
50	8	3	3	3	2	11	4	3	4	5
51	8	3	3	3	2	11	4	3	4	4
52	8	3	3	3	2	12	4	3	5	4
53	9	3	3	3	3	12	4	4	3	5
54	9	3	3	3	3	11	4	2	5	4
55	9	3	3	3	3	11	4	4	3	4
56	9	3	3	3	3	13	4	5	3	5
57	9	3	3	3	3	11	4	5	3	3
58	9	3	3	3	3	11	4	2	5	4
59	9	3	3	3	3	11	4	3	4	4
60	9	3	3	3	3	12	4	4	4	4
61	9	3	3	3	3	11	4	2	5	5
62	9	3	3	3	3	12	4	3	5	4
63	9	3	3	3	3	11	4	3	3	5
64	9	3	3	3	3	11	4	4	3	5
65	9	3	3	3	3	12	4	4	3	5
66	9	3	3	3	3	11	4	4	3	4
67	9	3	3	3	3	12	4	3	5	4
68	9	3	3	3	3	9	3	3	3	4
69	9	3	3	3	3	9	3	3	3	4
70	9	3	3	3	3	10	3	4	2	4
71	9	3	3	3	3	10	3	3	3	4
72	9	3	3	3	3	9	3	4	2	3
73	9	3	3	3	3	9	3	4	3	2
74	9	3	3	3	3	10	3	4	2	4
75	9	3	3	3	3	10	3	3	3	4
76	9	3	3	3	3	9	3	4	3	2
77	9	3	3	3	3	9	3	4	4	1
78	9	3	3	3	3	10	3	4	2	5
79	9	3	3	3	3	9	3	4	1	5
80	9	3	3	3	3	9	3	2	2	5
81	9	3	3	3	3	9	3	3	2	4
82	9	3	3	3	3	10	3	3	4	4
83	9	3	3	3	3	10	3	3	4	4
84	11	4	3	4	4	14	5	5	4	5

85	11	4	3	4	4	12	4	4	3	5
86	11	4	3	4	4	11	4	5	3	3
87	12	4	4	4	4	12	4	3	5	4
88	12	4	4	4	4	8	3	2	2	3
89	12	4	4	4	4	9	3	3	3	3
90	12	4	4	4	4	12	4	3	4	5
91	12	4	4	4	4	11	4	2	3	5
92	13	4	4	4	5	12	4	3	5	4
93	13	4	4	4	5	9	3	3	2	4
94	13	4	4	4	5	10	3	2	3	5
95	14	5	4	5	5	11	4	2	5	4
96	14	5	4	5	5	11	4	3	3	5
97	14	5	4	5	5	12	4	3	5	4
98	15	5	5	5	5	12	4	3	5	4
99	15	5	5	5	5	12	4	5	3	4
100	15	5	5	5	5	13	4	5	4	4
101	15	5	5	5	5	14	5	5	5	4
102	15	5	5	5	5	11	4	3	4	4
103	15	5	5	5	5	14	5	4	5	5
104	15	5	5	5	5	14	5	5	4	5
105	15	5	5	5	5	11	4	3	4	5
106	15	5	5	5	5	14	5	4	5	5
107	15	5	5	5	5	14	5	4	5	5
108	15	5	5	5	5	14	5	4	5	5

Anexo 5. Matriz de consistencia

TITULO: Desplazamiento y satisfacción laboral del personal administrativo nombrado de la Universidad Nacional Agraria de la Selva – Tingo María.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
Problema general	Objetivo General	Hipótesis General				
¿Qué relación existe entre el desplazamiento y satisfacción laboral del personal administrativo nombrado de la Universidad Nacional Agraria de la Selva – Tingo María?	Determinar la relación que existe entre el desplazamiento y satisfacción laboral del personal administrativo nombrado de la Universidad Nacional Agraria de la Selva – Tingo María.	Existe relación entre el desplazamiento y satisfacción laboral del personal administrativo nombrado de la Universidad Nacional Agraria de la Selva Tingo María.		1. Designación	1.1. Tiempo de designacion. 1.2. Cargo de confianza. 1.3. Responsabilidad directiva. 1.4. Interés personal	Tipo de estudio: Es básica y de naturaleza relacional. Diseño: No experimental de tipo transversal. Población y muestra: personales administrativos nombrados de la Universidad Nacional Agraria de la Selva. Calculo del tamaño de la muestra: n=194 personales.
Problemas específicos	Objetivos Específicos	Objetivos Específicos				
a) ¿Cuál es la relación entre la designación y satisfacción laboral del personal administrativo nombrado de la Universidad Nacional Agraria de la Selva – Tingo María?	a) Establecer la relación entre la designación y satisfacción laboral del personal administrativo nombrado de la Universidad Nacional Agraria de la Selva – Tingo María.	a) Existe relación entre la designación y satisfacción laboral del personal administrativo nombrado de la Universidad Nacional Agraria de la Selva – Tingo María.		3. Encargo	3.1. Tiempo de encargo 3.2. Evaluaciones 3.2. Habilidades Adquiridas.	Técnica de recolección de datos: Se aplicó la técnica de la encuesta como instrumento el cuestionario.
b) ¿Cuál es la relación entre la rotación y satisfacción laboral del personal administrativo nombrado de la Universidad Nacional Agraria de la Selva – Tingo María?	b) Establecer la relación entre la rotación y satisfacción laboral del personal administrativo nombrado de la Universidad Nacional Agraria de la Selva – Tingo María.	b) Existe relación entre la rotación y satisfacción laboral del personal administrativo nombrado de la Universidad Nacional Agraria de la Selva – Tingo María.		1. Motivación	1.1. Actividades de motivación. 1.2. Retribución 1.3. Recompensas 1.4. Ingresos Económicos. 1.5. Reconocimiento por el trabajo.	Técnicas de procesamiento de la información: Para la fiabilidad se aplicó el estadístico Alfa de Cronbach. La validez se realizó mediante juicio de expertos. Para la prueba de normalidad se aplicó Kolmogorov – Smirnov. Por ultimo para la prueba de hipótesis se aplicó la prueba Rho de Spearman.
c) ¿Cuál es la relación entre el encargo y satisfacción laboral del personal administrativo nombrado de la Universidad Nacional Agraria de la Selva – Tingo María?	c) Establecer la relación entre el encargo y satisfacción laboral del personal administrativo nombrado de la Universidad Nacional Agraria de la Selva – Tingo María..	c) Existe relación entre el encargo y satisfacción laboral del personal administrativo nombrado de la Universidad Nacional Agraria de la Selva – Tingo María.	VI Desplazamiento	2. Rotación	2.1. Tiempo de rotación 2.2. Autorizacion interna 2.3. Racionalización 2.4. Capacitaciones	
			VD Satisfacción Laboral	3. Interacción o Relación laboral.	3.1. Comunicación 3.2. Compañerismo	

