



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Satisfacción Laboral y Rotación del Personal Nombrado
y Contratado en plaza Orgánica de la Universidad
Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADEMICO DE:

MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTORA:

Br. HUAMANÍ PÉREZ, INÉS

ASESOR:

Dr. LUIS ALBERTO SANTOS ALVAREZ

SECCIÓN:

CIENCIAS EMPRESARIALES

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

REFORMA Y MODERNIZACIÓN DEL ESTADO

PERÚ - 2018

Dedicatoria

Al Todopoderoso por ser mi creador y guía, por sus bendiciones y protección que me da en todo momento, y por haber permitido poder estar en estas instancias, materializando mis expectativas.

A mis amados y siempre recordados padres por su permanente e incondicional respaldo, antes, durante y después de esta gran empresa y toda mi vida académica.

A mis queridos hijos, Consuelo y Francisco que me motivan siempre a ser cada vez mejor y me dan mucha fuerza para superarme.

A mi asesor Dr. Luis Alberto Santos Álvarez por su paciencia, tiempo, dedicación y aliento en todo momento.

A todas aquellas personas que forman parte de esta gran experiencia que tubo excelentes resultados, lo que me permite contar con mejores habilidades y capacidades para poder superar los obstáculos y resolver los problemas con mejores argumentos, que pudieran presentarse en el futuro.

Inés

Agradecimiento

Agradezco a Dios por permitir que vivamos y consentir el logro una de mis metas.

A la Universidad César Vallejo, por facilitarme y ofrecerme la magnífica oportunidad de ampliar mi bagaje cultural y científico, lo que me permitió continuar desarrollándome profesionalmente acorde a las exigencias requeridas en estos tiempos altamente competitivos.

A la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, a sus autoridades y trabajadores al haberme brindado el apoyo y las facilidades para el desarrollo de esta investigación.

A mi asesor Dr. Luis Alberto Santos Álvarez por haber sido nuestro mentor en la realización de esta investigación y por su apoyo profesional y moral en todo momento.

A mis docentes y compañeros de la maestría al haber compartido diversas experiencias y conocimientos que me ayudaron a mejorar como persona y como profesional, lo que permitió un mejor desarrollo de esta investigación.

A mis amados padres que a lo largo de mi vida y hasta el día de hoy, siempre están conmigo apoyándome, en los buenos y malos momentos.

Inés

Presentación

Señores integrantes del Jurado Calificador, muestro a ustedes la Tesis intitulada: “Satisfacción Laboral y Rotación del Personal Nombrado y Contratado en plaza Orgánica de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018”; con la finalidad de determinar en qué medida, la Satisfacción Laboral influye en la Rotación del Personal Nombrado y Contratado en plaza Orgánica de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018. En observancia al Reglamento de Grados y Títulos aprobada por la Universidad César Vallejo para optar el Grado Académico de Magister en Gestión Pública, la cual tiene el siguiente contenido:

El capítulo I, se considera la introducción, la realidad problemática, los trabajos e investigaciones que se han realizado en el tema que estamos investigando, las teorías relacionadas a las variables, dimensiones e indicadores que nos ha permitido conocer mejor cada uno de estos, se formula el problema principal y los problemas específicos, así como la justificación del estudio, las hipótesis y los objetivos planteados.

El capítulo II, se da a conocer la metodología de Investigación, tipo de estudio, diseño de investigación, operacionalización de variables, población y muestra; técnicas e instrumentos de recolección de datos, fiabilidad de instrumentos, métodos de análisis de datos y los aspectos éticos.

En el capítulo III, trata sobre la presentación e interpretación de los resultados alcanzados en la investigación realizada, así como la contrastación de las hipótesis, tanto general como específicas.

En el capítulo IV, se desarrolla la discusión de los resultados obtenidos en la investigación realizada, contrastando o comparándolas con los estudios anteriormente realizados que se mencionan en los antecedentes consideradas en esta investigación.

En el capítulo V, se menciona las conclusiones arribadas en esta investigación, en mérito a los resultados obtenidos.

En el capítulo VI, De acuerdo con los resultados en esta investigación, se hacen las recomendaciones.

En el capítulo VII, se menciona las referencias bibliográficas, después de la cual se presentan los anexos que sustentan esta investigación.

Espero haber cumplido con las exigencias requeridas para la aprobación.

Inés

Índice

PÁGINAS PRELIMINARES.....	ii
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración Jurada de Autenticidad	v
Presentación.....	vi
Índice	viii
RESUMEN	xiv
ABSTRACT	xv
I. INTRODUCCIÓN.....	16
1.1.Realidad Problemática	16
1.2.Trabajos Previos.....	18
A nivel Internacional:.....	18
A nivel nacional:.....	21
A nivel Regional y local:	23
1.3.Teorías Relacionadas al Tema	24
Jerarquía de las Necesidades de Abraham Maslow.....	24
Satisfacción laboral.....	27
Ambiente de trabajo	28
Comprender la relación	29
Consejos para mejorar la satisfacción del empleado.....	30
Poniéndolo todo junto	32
Las relaciones y la atención plena importan, especialmente al principio.....	33
Rotación de Personal.....	33
Un trabajador motivado es un trabajador feliz.....	34
Problemas de productividad.....	36
Objetivos de rotación de trabajo.....	36
Beneficios de la rotación del trabajo	38
Posibles barreras para la rotación del trabajo	39
1.4 Formulación del Problema.....	41
Problema General	41

Problemas Específicos	41
1.5 Justificación del Estudio	42
1.6 Hipótesis	42
1.6.1.Hipótesis General:	42
1.6.2.Hipótesis Secundarias o Específicas:	43
1.7 Objetivos	43
1.7.1.Objetivo General	43
1.7.2.Objetivos Específicos	43
II. Método	44
2.1 Diseño de Investigación	44
2.2 Variables, Operacionalización	44
2.2.1.Identificación de variables	44
2.2.2.Operacionalización de Variables	46
2.3 Población y Muestra	49
2.3.1.Población:	49
2.3.2.Muestra:	49
2.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos, Validez y Confiabilidad	49
2.4.3.Ficha Técnica de los Instrumentos	50
2.4.4.Validez y Confiabilidad de los Instrumentos	50
a)Técnica del alfa de Cronbach.	51
BAREMOS	53
2.5 Métodos de Análisis de Datos	56
2.6 Aspectos Éticos	56
III. RESULTADOS	57
IV. DISCUSIÓN	75
V. CONCLUSIONES	80
VI. RECOMENDACIONES	82
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:	83
VIII Anexos	85
Matriz de Consistencia de la Investigación	86
Matriz de Operacionalización	87
Matriz de Validación de Instrumentos	90

Cuestionarios	92
Autorización para la Aplicación de los Instrumentos	95
Registro Fotográfico.....	98
Base de Datos	99

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 01. Análisis de fiabilidad de la variable, Satisfacción Laboral.....	34
Tabla N° 02. Análisis de fiabilidad segunda variable, Rotación del Personal.....	34
Tabla N° 03. Resumen del procesamiento de casos.....	35
Tabla N° 04. Baremo Satisfacción Laboral.....	35
Tabla N° 05. Baremo Dimensión Reto al Trabajo.....	36
Tabla N° 06. Baremo Dimensión Recompensas Justas.....	36
Tabla N° 07. Baremo Dimensión Condiciones de Trabajo.....	36
Tabla N° 08. Baremo Rotación de Personal.....	37
Tabla N° 09. Baremo Dimensión Selección y Capacitación.....	37
Tabla N° 10. Baremo Dimensión Desempeño.....	37
Tabla N° 11. Baremo Movimientos de personal.....	38
Tabla N° 12. Estadísticos descriptivos de la primera variable.....	39
Tabla N° 13. Estadísticos descriptivos de la segunda variable.....	40
Tabla N° 14. Matriz de Correlaciones.....	41
Tabla N° 15. Prueba de Normalidad.....	42
Tabla N° 16. Correlación entre las variables.....	43
Tabla N° 17. Resumen del modelo entre las dos variables.....	43
Tabla N° 18. ANOVA entre las dos variables.....	44
Tabla N° 19. Coeficientes entre las dos variables.....	44
Tabla N° 20. Correlación Dimensión Reto del Trabajo y la Variable Rotación del Personal.....	46
Tabla N° 21. Resumen del modelo Reto del Trabajo y la Variable Rotación del Personal.....	47
Tabla N° 22. ANOVA entre Dimensión Reto del Trabajo y la Variable Rotación del Personal.....	47
Tabla N° 23. Correlación entre Dimensión Recompensas Justas y la Variable Rotación del Personal.....	50
Tabla N° 24. Resumen del modelo entre la Dimensión Recompensas Justas y la Variable Rotación del Personal.....	50

Tabla N° 25. ANOVA entre la Dimensión Recompensas Justas y la Variable Rotación del Personal.....	51
Tabla N° 26. Correlación entre la Dimensión Condiciones de Trabajo y la Variable Rotación del Personal.....	53
Tabla N° 27. Resumen del modelo entre la Dimensión Condiciones de Trabajo y la Variable Rotación del Personal.....	53
Tabla N° 28. ANOVA entre la Dimensión Condiciones de Trabajo y la Variable Rotación del Personal.....	54

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N° 01. Variable Satisfacción Laboral y Variable Rotación del Personal...	44
Gráfico N° 02. Dimensión Reto del Trabajo y la Variable Rotación del Personal.	48
Gráfico N° 03. Dimensión Recompensas Justas y la Variable Rotación del Personal.....	51
Gráfico N° 04. Dimensión Condiciones de Trabajo y la Variable Rotación del Personal.....	54

RESUMEN

Esta investigación tiene una orientación cuantitativa, con un alcance descriptivo, correlacional de corte transversal, tuvo como finalidad establecer la Relación entre la Satisfacción Laboral y Rotación del Personal Nombrado y Contratado en plaza Orgánica de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018; La población estuvo compuesta por 58 trabajadores Nombrados y Contratados en plaza Orgánica de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, la muestra manejada correspondió al total de la población, a los cuales se les aplicó los cuestionarios, para recolectar y analizar la información utilizada en la investigación.

Los resultados nos muestran que la Satisfacción Laboral tiene relación significativa con la Rotación del Personal. Para efectuar la investigación se coordinó con el Director de Administración y el Director de la Oficina Universitaria de Personal, para acceder a los trabajadores, quienes gustosamente consintieron que se les aplique los dos instrumentos, que permitía evaluar la Satisfacción Laboral mediante veinticinco (25) interrogaciones y la Rotación del Personal, también con veinticinco (25) interrogaciones. La validez del contenido ha sido determinada a través del juicio de expertos, y la confiabilidad ha sido deducida por el método Alfa de Cronbach, lográndose un valor de 0.811 y 0.786; asimismo el cálculo del estadístico de prueba encontrado es 10,37 está al margen de la zona de aceptación de H_0 ($-1,679 < t_c < 1,679$), rechazando la hipótesis nula, asimismo el coeficiente de correlación entre las variables estudiadas, es de 0,811 lo cual indica una correlación significativa, con un nivel de confianza del 95%, el coeficiente de determinación R cuadrado es de 0,658, lo cual indica que el 65.80% de los cambios observados en la variable Rotación del Personal son explicados por la variación de la variable Satisfacción Laboral, también, el valor de $p=0,000$ nos indica que con una significatividad menor que 5%, el modelo de regresión lineal entre las variables en estudio es pertinente, es decir, si existe correlación significativa entre la Variable Satisfacción Laboral y la Variable la Rotación del Personal Nombrado y Contratado que labora en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

Palabras clave: Satisfacción Laboral, Rotación del Personal, Reto al Trabajo, Recompensas Justas, Condiciones de Trabajo.

ABSTRACT

This research has a quantitative orientation, with a descriptive, cross-sectional correlative scope, aimed at establishing the Relationship between Labor Satisfaction and Rotation of Named and Contracted Personnel in the Organic Plaza of the National Amazonian University of Madre de Dios, 2018; The population was composed of 58 workers named and hired in the Organic Plaza of the National Amazonian University of Madre de Dios, the sample handled corresponded to the total population, to which the questionnaires were applied, to collect and analyze the information used in the investigation.

The results show us that Job Satisfaction has a significant relationship with Staff Rotation. In order to carry out the investigation, the Director of Administration and the Director of the University Personnel Office were coordinated to access the workers, who gladly consented to apply the two instruments, which allowed the evaluation of Job Satisfaction through twenty-five (25) interrogations and Staff Rotation, also with twenty-five (25) interrogations. The validity of the content has been determined through expert judgment, and the reliability has been deduced by the Cronbach's Alpha method, achieving a value of 0.811 and 0.786; also the calculation of the test statistic found is 10.37 is outside the acceptance zone of H_0 ($-1.679 < t_c < 1.679$), rejecting the null hypothesis, also the correlation coefficient between the variables studied, is 0.811. which indicates a significant correlation, with a confidence level of 95%, the coefficient of determination R squared is 0.658, which indicates that 65.80% of the changes observed in the variable Personnel turnover are explained by the variation of the variable Labor Satisfaction, also, the value of $p = 0.000$ indicates that with a significance less than 5%, the linear regression model between the variables under study is relevant, that is, if there is a significant correlation between the Labor Satisfaction Variable and the Variable The Rotation of the Named and Contracted Personnel that works in the National Amazonian University of Madre de Dios.

Keywords: Job Satisfaction, Staff Rotation, Work Challenge, Fair Rewards, Working Conditions.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

En el clima actual de cambios turbulentos, las empresas han comenzado a darse cuenta de que los empleados representan su activo más valioso (Glen, 2006; Govaerts et al., 2011; Fulmer y Ployhart, 2014; Vomberg et al., 2015; Millar et al., 2017). Los empleados satisfechos y motivados son imprescindibles para los negocios contemporáneos y un factor clave que separa a las empresas exitosas de las alternativas. Al considerar la satisfacción laboral y la motivación laboral en general, son de particular interés los rasgos distintivos de estos conceptos en las economías en transición.

La satisfacción laboral es uno de los fenómenos más investigados en el dominio de la gestión de recursos humanos y el comportamiento organizacional. Comúnmente se define como un "estado emocional placentero o positivo que resulta de la evaluación de uno o el trabajo o las experiencias laborales" (Schneider y Snyder, 1975; Locke, 1976). La satisfacción laboral es un elemento clave de la motivación laboral, que es un determinante fundamental del comportamiento de una organización.

Muchas empresas no comprenden la importancia del entorno laboral para la satisfacción laboral de los empleados y por lo tanto, enfrentan muchas dificultades durante su trabajo. Tales organizaciones son débiles internamente, por lo tanto, no pueden introducir productos innovadores en el mercado para eclipsar a sus competidores (Aiken, Clarke y Sloane, 2002). El empleado es un componente esencial en el proceso de lograr la misión y visión de un negocio. Los empleados deben cumplir con el criterio de rendimiento establecido por la organización para garantizar la calidad de su trabajo. Para cumplir con los estándares de organización, los empleados necesitan un ambiente de trabajo que les permita trabajar libremente sin problemas que puedan impedirles realizar hasta el nivel de su máximo potencial.

Diferentes factores dentro del entorno laboral, como la rotación de personal, los salarios, horas de trabajo, autonomía otorgada a los empleados, la

estructura organizacional y la comunicación entre los empleados y la gerencia pueden afectar la satisfacción laboral (Lane, Esser, Holte y Anne, 2010). Arnetz (1999) argumenta que en las organizaciones, se puede observar que la mayoría de los empleados tienen problemas con su supervisor que no les está dando el respeto que merecen. Los supervisores también muestran duras comportamientos a los empleados debido a que no se sienten cómodos para compartir ideas buenas e innovadoras con sus supervisores. Además, describe que la alta dirección limita a los empleados a sus tareas en lugar de crear un sentido de responsabilidad en los empleados haciéndolos trabajar en equipo para lograr un alto rendimiento. Petterson (1998) sostiene que la interacción entre los empleados dentro de una empresa es crucial para lograr las metas organizacionales. Además, describe que la comunicación de la información debe hacerse de manera adecuada y oportuna manera de que las operaciones de la empresa se ejecutan sin problemas. Si hay un choque entre compañeros de trabajo, entonces es difícil de lograr los objetivos de la organización.

Los trabajadores muchas veces no están de acuerdo con la rotación laboral, ya que básicamente no entienden dicho proceso, y muchas veces están tan felices de hacer el mismo tipo de trabajo durante años, por lo que les resulta extremadamente difícil salir de su zona de confort, como tienen amigos dentro de su equipo, no les gusta la idea de trabajar con gente nueva en un departamento u oficina diferente, cuando en realidad la rotación de personal o rotación laboral, permite a las personas adquirir experiencia en varias áreas de la institución y, por lo tanto, ampliar su perspectiva y su experiencia, motivo por el cual surge la necesidad de conocer cuál es la relación existente entre Satisfacción Laboral y Rotación del Personal Nombrado y Contratado en plaza Orgánica de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, lo cual nos dará información importante para que las autoridades universitarias y los docentes puedan tomar mejores decisiones en beneficio de la comunidad universitaria y de la institución, toda vez que no se han encontrado investigaciones sobre satisfacción laboral y rotación de personal en nuestra localidad, motivo por el cual se desconoce cómo se relacionan estas dos variables estudiadas

en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, y la información recopilada al respecto puede ser de gran utilidad.

1.2. Trabajos Previos

Para realizar esta investigación se obtuvo información de las bibliotecas de la Ciudad, así como de internet, de investigaciones realizadas anteriormente, relacionadas al tema a investigar.

A nivel Internacional:

Arnedo y Castillo (2009); en su tesis de grado para obtener el título profesional Licenciado en Gerencia de Recursos Humanos en la Universidad del Oriente, Núcleo de Sucre, Escuela De Ciencias Sociales, Programa de Gerencia de Recursos Humanos de Venezuela, titulada: Satisfacción laboral de los empleados del Instituto de Previsión Social del Personal Docente y de Investigación de la universidad del Oriente (IPSPUDO). Cumaná, Estado Sucre, año 2008; concluyen lo siguiente: el factor retribución económica está generando insatisfacción entre los empleados del IPSPUDO, debido a que las dimensiones correspondencia entre salario y esfuerzo, superioridad del salario en comparación con otros cargos y capacidad del salario para cubrir necesidades, fueron percibidas por los empleados como insatisfactorias, las condiciones físicas del entorno de trabajo están generando satisfacción, ya que los empleados del IPSPUDO consideran que la distribución, las condiciones y la limpieza y orden del espacio de trabajo son satisfactorias.

Navarro Sánchez, 2008), realizó la investigación titulada: Satisfacción Laboral y Rotación del Personal en empresas de Transporte público, presentada para obtener el título de Maestría en Ciencias con Especialidad en Administración de Negocios, en Abril 2008 de la ciudad de México, concluyó que en las empresas de transporte público de pasajeros existe una relación negativa entre la satisfacción de los operadores y la rotación ya que entre más satisfechos se encuentren menor será el interés por abandonar la organización, además de que existen grandes niveles de insatisfacción por: La falta de un adecuado modelo de

contratación, falta de motivación que le permita a los operadores sentirse alentados, el reconocimiento es nulo y no existen oportunidades de crecimiento en la empresa, Las recompensas que reciben los empleados no son comparables con lo recibido por sus semejantes en otras organizaciones, Los sistemas de salarios no son justos a la percepción del empleado.

Harvard Business Review publicó recientemente un análisis de varios estudios que mostraron un promedio de 31 por ciento más de productividad y 37 por ciento más de ventas cuando los empleados están contentos o satisfechos.

Según Johna Revesencio de Fast Company, el incentivo para las organizaciones es bastante obvio. "La investigación muestra que el cerebro funciona mucho mejor cuando un individuo se siente positiva", escribe, en esos momentos, los individuos tienden a ser mucho más creativos y piensan mejor para resolver problemas".

Los hallazgos de un estudio danés sugieren que una empresa puede aumentar su productividad a través de la mejora de las dimensiones físicas del entorno de trabajo (clima interno) y puede tener un impacto positivo en la productividad de las empresas (Buhai, Cottini y Nielsen, 2008).

Independientemente de la región o la industria, las empresas que buscan adaptarse a las cambiantes condiciones económicas mundiales deben aprender cómo mantener lugares de trabajo de alta productividad y hacer crecer sus bases de clientes en entornos sociales, culturales y económicos muy variados. Los sistemas para medir de forma confiable y mejorar el compromiso de los empleados en las industrias y regiones de todo el mundo son vitales para ese objetivo.

Satisfacción laboral de enfermeras profesionales en Sudáfrica: un análisis comparativo de los sectores público y privado, 2011. La satisfacción laboral de las enfermeras es importante, ya que hay suficiente evidencia empírica para demostrar que tiende a afectar los resultados individuales, organizacionales y de mayor salud y social. Aunque ha habido varios estudios sobre la satisfacción laboral entre las enfermeras en Sudáfrica,

estos son limitados porque se relacionan con estudios de organizaciones individuales o regiones, usan muestras pequeñas o están fechados. Este artículo presenta un estudio nacional que compara y contrasta los niveles de satisfacción de las enfermeras en los sectores público y privado.

Este estudio resaltó la insatisfacción general entre las enfermeras sudafricanas y confirmó la disparidad entre los niveles de satisfacción laboral entre los sectores público y privado. Las enfermeras son fundamentales para la prestación eficaz y eficiente de la atención de la salud en Sudáfrica; la escasez crónica de enfermeras impone una amenaza real a su futuro. Por lo tanto, es imprescindible que los administradores de la atención médica identifiquen y aborden los factores que son los obstáculos para la satisfacción laboral y, por lo tanto, la retención de enfermeras en Sudáfrica. Mejorar el ambiente de trabajo para que proporcione un contexto congruente con los sistemas de aspiraciones y valores de las enfermeras es más probable que aumente la satisfacción de las enfermeras y, en consecuencia, tenga un efecto positivo en los resultados individuales, organizacionales y de salud.

Heh Jason Huang (Taiwán 2003), en su investigación: Rotación de trabajo desde el punto de vista de los empleados, concluyo que los resultados proporcionan un fuerte respaldo para las dos hipótesis de este estudio. Hay evidencia de que los empleados de grandes las compañías en Taiwán piensan altamente en la rotación laboral. Por lo tanto, la práctica de la rotación laboral se asoció con una mayor satisfacción laboral y mayor evaluación de la capacitación por parte de los empleados. Otra variable que merece nuestra atención es educación, que tuvo efectos negativos y significativos tanto en la satisfacción laboral como en la evaluación de la capacitación, por cuanto los empleados más educados eran más propensos a ser infelices en el contexto laboral y se volvieron más críticos sobre la efectividad del entrenamiento de las compañías. Este es un problema que la administración de las empresas de Taiwan debe resolver porque los empleados hoy en día reciben mucha más educación que antes, el estudio indicó que la rotación laboral podría ser parte de la solución, tradicionalmente, la rotación laboral se ha relacionado con algunas ventajas

obvias, como se mencionó anteriormente, como Olsen (1953) sugirió: la rotación laboral es sin duda uno de los métodos de aprendizaje más importantes, en mi opinión, es el más importante.

Hasta la fecha, los programas de rotación de empleos pueden ayudar a una empresa a enfrentar los desafíos de una empresa altamente competitiva, los resultados de este estudio han demostrado que la rotación laboral parece ser una experiencia positiva o un sistema deseable para los empleado.

A nivel nacional:

Arroyo Calderón, Nataly María Berenice, 2017 en su tesis: satisfacción laboral y rotación del personal que labora en el área de servicios de las agencias del scotiabank en el distrito de trujillo entre 2015 – 2016, concluye: En la relación existente entre las dos variables estudiadas para esta muestra, los resultados muestran correlaciones estadísticamente significativas de relación inversa, cuando una de ellas aumenta la otra disminuye; en base a la satisfacción laboral de los empleados existe un nivel medio de satisfacción con un porcentaje de 66%, donde dentro de la variable de satisfacción del personal según sus dimensiones establecidas como estudio: Reto en el trabajo, Recompensas justas, Condiciones de trabajo y Supervisión, existe un porcentaje alto de los encuestados que no se sienten satisfechos, siendo lo más relevante la dimensión de Recompensas Justas donde hubo el más alto nivel de insatisfacción, siendo 30% que están parcialmente en desacuerdo, lo que quiere decir que están insatisfechos. Aunque el personal tiene la oportunidad de demostrar sus capacidades, los empleados percibieron que sus ingresos no son proporcionales a la cantidad del trabajo realizado, no hay suficientes oportunidades de desarrollo dentro de la empresa, y además no les reconocen su labor; en cuanto a la Rotación de personal, las principales causas que se puede identificar son que existe muy baja oportunidad de promoción, bajo nivel de estímulo que recoge en la institución, además de contar con un incentivo económico no muy alto, el porcentaje que arrojó el resultado fue del 59% en el nivel medio, lo que significa que más de la mitad

de los encuestados no se sienten comprometido con los objetivos de la entidad financiera”.

Hernández Sánchez, 2010, en su Tesis: Diagnóstico de satisfacción laboral en una empresa textil peruana, Universidad de Lima – Perú. Estudio de tipo exploratorio correlacional, se analizó el fenómeno en un solo momento por lo que es de carácter transversal, la muestra está conformada por 139 trabajadores (93 obreros, 46 empleados), utilizó la Escala estandarizada en Lima Metropolitana de Satisfacción Laboral de Sonia Palma Carrillo, concluye: los trabajadores obreros y empleados de la empresa textil presentan actitudes similares de satisfacción laboral y de acuerdo a la categoría diagnóstica presentan un nivel regular de satisfacción laboral. Los factores que favorecen la satisfacción laboral son el desempeño de tareas, desarrollo personal y las relaciones sociales, siendo las que menos la favorecen los factores de condiciones físicas y remuneración. Los obreros tienen un mayor nivel de insatisfacción laboral en aspectos tales como relación con la autoridad, políticas administrativas y relaciones sociales a diferencia de los empleados quienes si muestran satisfacción hacia estos factores. Con respecto al factor de beneficios laborales y/o remunerativos tanto obreros como empleados se muestran insatisfechos con respecto al incentivo económico, pero en mayor proporción son los empleados los que experimentan una mayor insatisfacción laboral.

Herbert Pedro y Valencia Pomareda Jaime 2008, en su tesis: Estilos gerenciales y satisfacción laboral, tuvo como objetivo general, determinar cómo se relacionan los Estilos Gerenciales con la Satisfacción Laboral en el Personal Administrativo de la Dirección General de Administración de la U.N.M.S.M., concluye que, se acepta la hipótesis general al probarse que existe relación significativa entre los estilos gerenciales y la satisfacción laboral en el personal administrativo de la Administración Central de la U.N.M.S.M. entre ambos estilos se relaciona con la satisfacción laboral, los estilos consultivo y participativo mantienen una relación positiva con la satisfacción laboral tanto en los factores e indicadores motivadores como en los higiénicos, los estilos, autoritario coercitivo y autoritario benevolente, mantienen relaciones más débiles con la satisfacción laboral tanto en los

factores e indicadores motivadores como en los higiénicos, en la relación entre estilos gerenciales y satisfacción laboral hemos encontrado que el estilo consultivo y participativo es el que reporta mejores resultados de satisfacción laboral, superiores al estilo autoritario coercitivo autoritario y autoritario benevolente explicable en gran parte porque el primero de ellos promueve factores de motivación intrínseca con indicadores más altos como el reconocimiento seguido por el trabajo en sí mismo y por el crecimiento que equivale a decir la posibilidad de obtener logros y que estos sean reconocidos, estos indicadores son los que realmente proporcionan motivación en el trabajador, en cambio el estilo gerencial autoritario coercitivo y autoritario benevolente reporta menores resultados de satisfacción al concentrar más la toma de decisiones, disminuir la comunicación descendente y ejercer menor confianza en los empleados brindándoles poca o casi nula participación en algún aspecto de la toma de decisiones y poco reconocimiento originan menor satisfacción laboral tanto a nivel de factores motivadores como de factores higiénicos inclusive”.

A nivel Regional y local:

“Lira Jiménez Giovana 2014, en su tesis: Cultura organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios – 2014, concluye que, se ha demostrado que existe una correlación positiva fuerte entre ambas variables, representado en un 0,979, con un coeficiente de determinación R cuadrado de 0,959, lo que significa que el 95% de la variación de la variable satisfacción laboral es debida a la variable cultura organizacional”.

“Bustamante Rituay Yeni Marita, en su tesis: Relación del clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores del Gobierno Regional Madre de Dios 2014, concluye: concerniente a la variable clima organizacional, se ha encontrado que los trabajadores administrativos califican como nivel relativamente favorable, con un 62.8% a diferencia del nivel desfavorable con 37.2%, y referente a la variable satisfacción laboral se demuestra que los trabajadores administrativos califican como de nivel relativamente favorable con un 72.4%, por consiguiente se ha determinado

que existe una correlación positiva muy fuerte entre ambas variables, por cuanto su coeficiente es de 0,858 a un nivel de significancia del 0,05, el coeficiente de determinación R cuadrado es de 0,73, lo cual indica que el 73% de los cambios observados en la variable satisfacción laboral es explicado por la variación de la variable clima organizacional”.

1.3. Teorías Relacionadas al Tema

La satisfacción laboral de los trabajadores se ha relacionado con el rendimiento, así como el rendimiento laboral, las faltas o ausencias y la rotación del personal o la fuerza de trabajo, por lo cual vamos a desarrollar las diversas teorías relacionadas a nuestra investigación, empezaremos por la teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow (1962), quien ha hecho una importante contribución a la enseñanza y al manejo del recurso humano, por cuanto fue el primero en analizar las cualidades físicas, emocionales, sociales e intelectuales de un individuo y cómo impactan en su rendimiento.

Jerarquía de las Necesidades de Abraham Maslow



Satisfacer estas necesidades de menor nivel es importante para evitar sentimientos o consecuencias desagradables.

Maslow denominó el nivel más alto de la pirámide según las necesidades de crecimiento. Esas necesidades no provienen por carencia o privación de algo, surge del deseo de superarse y desarrollarse como individuo.

Si bien la teoría generalmente se describe como una jerarquía bastante rígida, Maslow señaló que el orden en que se satisfacen estas necesidades no siempre sigue esta progresión estándar. Por ejemplo, señaló que para algunas personas, la necesidad de autoestima es más importante que la necesidad de amor. Para otros, la necesidad de realización creativa puede reemplazar incluso las necesidades más básicas.

Necesidades Básicas o Fisiológicas

Las necesidades fisiológicas básicas son probablemente bastante evidentes; estas incluyen las cosas que son vitales para nuestra supervivencia. Algunos ejemplos de las necesidades fisiológicas incluyen:

- Comida
- Agua
- Respiración
- Homeostasis

Además de los requisitos básicos de nutrición, regulación del aire y la temperatura, las necesidades fisiológicas también incluyen cosas tales como refugio y ropa. Maslow también incluyó la reproducción sexual en este nivel de la jerarquía de necesidades, ya que es esencial para la supervivencia y propagación de la especie.

Necesidades de Seguridad y Protección

A medida que avanzamos al segundo nivel de la jerarquía de necesidades de Maslow, los requisitos comienzan a ser un poco más complejos. En este nivel, las necesidades de seguridad se vuelven primordiales. La gente quiere control y orden en sus vidas, por lo que esta necesidad de seguridad contribuye en gran medida a los comportamientos en este nivel.

Algunas de las necesidades básicas de seguridad y protección incluyen:

- Seguridad financiera
- Salud y bienestar
- Seguridad contra accidentes y lesiones

Encontrar un trabajo, obtener seguro de salud y atención médica, contribuir con dinero a una cuenta de ahorros y mudarse a un vecindario más seguro

son todos ejemplos de acciones motivadas por las necesidades de seguridad y protección.

Juntos, los niveles de seguridad y fisiológicos de la jerarquía conforman lo que a menudo se conoce como las necesidades básicas.

Necesidades Sociales

Las necesidades sociales en la jerarquía de Maslow incluyen cosas como el amor, la aceptación y la pertenencia. En este nivel, la necesidad de relaciones emocionales impulsa el comportamiento humano. Algunas de las cosas que satisfacen esta necesidad incluyen:

- Amistades
- Archivos adjuntos románticos
- Familia
- Grupos sociales
- Grupos comunitarios
- Iglesias y organizaciones religiosas

Para evitar problemas como la soledad, la depresión y la ansiedad, es importante que las personas se sientan amadas y aceptadas por otras personas. Las relaciones personales con amigos, familiares y amantes juegan un papel importante, al igual que la participación en otros grupos que pueden incluir grupos religiosos, equipos deportivos, clubes de lectura y otras actividades grupales.

Necesidades de Estima

En el cuarto nivel en la jerarquía de Maslow está la necesidad de aprecio y respeto. Cuando se satisfacen las necesidades en los tres niveles inferiores, las necesidades de estima comienzan a desempeñar un papel más prominente en el comportamiento motivador.

En este punto, se vuelve cada vez más importante ganarse el respeto y la apreciación de los demás. La gente tiene la necesidad de lograr cosas y luego reconocer sus esfuerzos.

Además de la necesidad de sentimientos de logro y prestigio, las necesidades de estima incluyen cosas como la autoestima y el valor personal. Las personas necesitan sentir que son valoradas por los demás

y sienten que están haciendo una contribución al mundo. La participación en actividades profesionales, logros académicos, participación atlética o en equipo y pasatiempos personales pueden desempeñar un papel en el cumplimiento de las necesidades de estima.

Las personas que son capaces de satisfacer las necesidades de estima logrando una buena autoestima y el reconocimiento de los demás tienden a confiar en sus habilidades. Aquellos que carecen de autoestima y el respeto de los demás pueden desarrollar sentimientos de inferioridad.

Juntos, la estima y los niveles sociales conforman lo que se conoce como las necesidades psicológicas de la jerarquía.

Necesidades de Auto-Realización

En el punto más alto de la jerarquía de Maslow están las necesidades de autorrealización. "Lo que un hombre puede ser, debe serlo", explicó Maslow, refiriéndose a la necesidad que tiene la gente de desarrollar todo su potencial como seres humanos.

De acuerdo con la definición de autorrealización de Maslow:

Puede describirse vagamente como el uso completo y la explotación de talentos, capacidades, potencialidades, etc. Estas personas parecen estar cumpliéndose y haciendo lo mejor que son capaces de hacer ... Son personas que han desarrollado o se están desarrollando a la altura de la capacidad que tienen".

Las personas auto-realizadas toman conciencia por sí mismas, se preocupan del desarrollo personal, están nada preocupadas por lo que digan las demás personas y están interesadas en alcanzar su todo su potencial.

Satisfacción laboral

Según Vroom (1964) la satisfacción laboral es una orientación de las emociones que los empleados poseen hacia el rol están actuando en el lugar de trabajo. La satisfacción laboral es el componente esencial para la motivación de los empleados y Aliento hacia un mejor rendimiento. Muchas personas han definido la satisfacción laboral a lo largo de los años. Hoppok

y Spielgler (1938) puntualiza que la satisfacción laboral está constituido por un grupo integrado de factores psicológicos, fisiológicos y ambientales condiciones que alientan a los empleados a admitir que están satisfechos o felices con su trabajo. Además, el papel de Se enfatiza a los empleados en el lugar de trabajo ya que hay una influencia de varios elementos en un empleado dentro del organización.

Clark (1997) argumenta que si los empleados no están satisfechos con la tarea que se les asignó, no están seguros de factores tales como sus derechos, las condiciones de trabajo son inseguras, los compañeros de trabajo no cooperan, el supervisor no está dando les respeta y no son considerados en el proceso de toma de decisiones; lo que los hace sentir separados de la organización. Además, destacó que en los tiempos actuales, las empresas no pueden permitirse empleados insatisfechos, ya que no funcionará de acuerdo con los estándares o las expectativas de su supervisor, serán despedidos, las firmas resultantes soportarán Costos adicionales para reclutar nuevo personal. Por lo tanto, es beneficioso para las empresas proporcionar un entorno de trabajo flexible para empleados donde sienten que sus opiniones son valoradas y que son parte de la organización. Moral de los empleados debe ser alto, ya que se reflejará en su rendimiento porque con baja moral, harán menos esfuerzos para mejorar.

Ambiente de trabajo

El entorno de trabajo consta de dos dimensiones más amplias, como el trabajo y el contexto. El trabajo incluye todo diferentes características del trabajo, como la forma en que se lleva a cabo y se completa el trabajo, involucrando tareas como la tarea actividades de capacitación, control de las propias actividades relacionadas con el trabajo, una sensación de logro del trabajo, variedad de tareas y el valor intrínseco de una tarea. Muchos trabajos de investigación se han centrado en el aspecto intrínseco de la satisfacción laboral Los resultados han demostrado que existe un vínculo positivo entre el ambiente de trabajo y el aspecto intrínseco del trabajo satisfacción. Además, describieron la segunda dimensión de la satisfacción laboral conocida como contexto que comprende las condiciones físicas y

las sociales del trabajo (Sousa-Poza y Sousa-Poza, 2000; Gazioglu & Tanselb, 2006; Skalli, Theodossiou y Vasileiou, 2008).

A menudo escuchará a las familias decir: "Cuando mamá / papá está feliz, toda la familia está contenta". Bueno, esa misma declaración se puede traducir al lugar de trabajo diciendo: "Cuando los empleados están contentos, todo el negocio es feliz". El problema es que la mayoría de los propietarios de negocios no entienden esta relación, y aún menos saben cómo hacer felices a sus empleados. Investiguemos este problema y le mostraremos qué tan simple y rentable es hacer felices a sus empleados.

Comprender la relación

La relación parece obvia, sin embargo, pocos propietarios de negocios invierten su tiempo y energía para garantizar que los empleados estén satisfechos. En cambio, "muchas organizaciones adoptan un enfoque duro que cree que un refuerzo severo y reglas rígidas son las mejores políticas para el éxito. Si bien no hay nada de malo en la estructura, esto no tiene nada que ver con la felicidad del lugar de trabajo y la satisfacción individual del empleado. Tener un lugar de trabajo estructurado con empleados felices, no son mutuamente exclusivos ", dice Andrew Stickel, propietario de ELOA.org.

Pero, ¿por qué la felicidad y la satisfacción afectan la productividad? Bueno, no hay una sola respuesta. La mayoría de los estudios han encontrado que la satisfacción es buena por las siguientes razones:

- **Conducir para tener éxito.**

Cada individuo ha tenido un trabajo que no disfruta. Entonces, cuando un empleado finalmente encuentra un trabajo que los hace felices, quieren aferrarse a él. Esta satisfacción en realidad los impulsa a tener más éxito.

- **Disposición para referirse.**

Los empleados felices no tienen problemas para referir el negocio a su empleador. Esto puede ser directa o indirectamente. Por ejemplo, una referencia podría ocurrir inadvertidamente cuando se escucha a un

empleado hablar muy bien de la compañía. O bien, el empleado puede decirle a un amigo o compañero que haga negocios con su empleador.

- **Mayor dedicación.**

Cuando un empleado está contento, ese empleado básicamente dice que se preocupan más por lo que están haciendo. Esto lleva a una mayor dedicación y atención a los detalles, lo que obviamente mejora la productividad y la producción.

Entonces, aunque las cifras pueden diferir de un estudio a otro, está claro que existe una relación positiva entre un aumento en la felicidad y un aumento en la productividad. La clave es encontrar una forma de aprovechar esto.

Consejos para mejorar la satisfacción del empleado

Hablando en términos prácticos, ¿qué significa mejorar la satisfacción y la felicidad de los empleados? Bueno, hay una serie de opciones, y muchas dependen de la configuración y el entorno de tu lugar de trabajo actual, pero estos son algunos de los mejores consejos:

1. Escucha a tus empleados

Muchas veces, los empleados solo quieren ser escuchados. Esto incluye a todos, desde el empleado de la sala de correo hasta el gerente del departamento. Al escuchar a sus empleados, demuestra que respeta sus opiniones y los valora de verdad como parte de la organización. Por el contrario, si siempre estás sobrecargando a tus subordinados con información y nunca les das la oportunidad de hablar, esencialmente les estás diciendo que no tienen nada de valor para contribuir. Comienzan a sentirse como trabajo remunerado, no como activos vivos y activos.

Escuchar no siempre es fácil para las personas en puestos de liderazgo. Si quieres convertirte en un mejor oyente, debes convertirlo en una prioridad. Erik Sherman de Inc.com cree que no solo tiene que "crear mecanismos para que los empleados capten su atención y bloquear el tiempo para escucharlos, pero cuando está con empleados, realmente escucha.

2. Evita el deslizamiento

Como propietario o gerente de una empresa, existe una delgada línea entre pasar el tiempo e ignorar a los empleados. Obviamente, debe vigilar lo que están haciendo sus empleados para asegurarse de que sean productivos y sigan el protocolo estándar, pero debe evitar el alboroto. Los empleados se ponen ansiosos y perturbados cuando los superiores los observan constantemente. Esto mata drásticamente la productividad y al mismo tiempo dificulta la satisfacción de los empleados.

3. Permitir creatividad y personalización

Su negocio no tiene que modelarse a sí mismo después de compañías de tecnología de la cadera como Google o Facebook permite la creatividad y personalización

Su empresa no tiene que modelarse a sí misma después de las compañías de tecnología moderna como Google o Facebook, pero debe promover la creatividad y la personalización en el lugar de trabajo. Permita que los empleados decoren sus cubículos y oficinas a su gusto. Proporcione tiempo de inactividad para sesiones de lluvia de ideas y ejercicios de formación de equipos. Estas son oportunidades para que los empleados se expresen, lo que contribuye en gran medida a sentirse satisfechos en un trabajo.

4. Permiso Intertrabajo

No funciona en todas las situaciones, pero si su empresa es propicia para el trabajo a distancia, no tenga miedo de pasar esta opción a sus empleados. Permitir que los empleados trabajen ocasionalmente desde casa les muestra confianza. También les permite escapar de la monotonía de la misma rutina de trabajo de nueve a cinco. Al cambiar su entorno de trabajo, pueden mejorar la creatividad y la productividad. Si el teletrabajo no es una opción, considere escalonar los tiempos de inicio para que los empleados no tengan que luchar contra el tráfico de las horas punta, lo que frustra a los empleados y puede alterar el inicio o el final de su jornada laboral.

5. Proporcionar ventajas competitivas y ventajas

A veces el dinero habla más fuerte. Al ofrecer beneficios y ventajas competitivas a sus empleados, en realidad puede comprar su felicidad y satisfacción. Todavía necesita enfocarse en otras cosas, pero esto le brinda una buena base para comenzar. Los beneficios competitivos incluyen seguro, tiempo flexible, días personales, feriados pagados, descuentos en productos y servicios, días de vestimenta casual, nueva tecnología, espacios de trabajo cómodos y más.

6. Respeta a tus empleados

Por encima de todo, debe respetar a sus empleados. El respeto no cuesta nada, pero los empleados de todos los niveles lo tienen en gran estima. Al tratar a todos sus empleados como a sus familiares, aprenderá a cuidarlos como individuos, no como mano de obra contratada. Los empleados notarán esto y permanecerán mucho más contentos con sus posiciones. "Mantén altas tus expectativas y hazles saber a tus empleados que tienes toda la confianza en su capacidad de cumplirlos y superarlos", dice la autora Francesa Cole Jones.

Poniéndolo todo junto

Según una encuesta de Gallup de 2013, sólo un 13 por ciento de los trabajadores estadounidenses se sienten "comprometidos" en su trabajo. Esto significa que casi el 90 por ciento de los empleados no disfrutaban de lo que están haciendo. Según los informes, esto le cuesta a las empresas estadounidenses hasta \$ 550 mil millones por año. ¿Sus empleados son parte de esta estadística?

Hacer que la satisfacción del empleado sea una prioridad no siempre es la tarea más fácil o más cómoda. Puede que tenga que renunciar a algunas ganancias inmediatas para que esto suceda. Sin embargo, a la larga es una inversión que vale la pena. Mientras más felices sean sus empleados, más productivos serán y mejores serán los resultados de su organización. Ahora eso es algo que todos pueden aceptar es algo bueno.

Por qué los trabajadores felices son 12% mucho más productivos, nuevas investigaciones sugieren que trabajamos de manera más efectiva, creativa y colaborativa cuando estamos felices en el trabajo.

Se sostiene que si se paga lo suficiente a los empleados, serán productivos. Sin embargo, puede haber más. Recientes investigaciones sugieren que existe un vínculo entre la felicidad de los trabajadores y su productividad en la empresa. Algunas compañías han tomado nota, y ya están previendo el estímulo.

Las relaciones y la atención plena importan, especialmente al principio.

Pero la carga para mejorar la satisfacción de los trabajadores no tiene que basarse solamente en las empresas. El estudio menciona que existe algunas formas sencillas en que el personal puede acrecentar su propio bienestar, ayudando a sus colegas del trabajo, meditar por lo menos dos minutos diarios para poder reflexionar sobre algunas cosas que deben ser agradecidas en el trabajo.

En otras palabras, las relaciones y la atención plena importan, especialmente al principio.

Rotación de Personal

Es la herramienta que apunta a reformar las estructuras y procedimientos organizacionales para crear un terreno menos fértil para la corrupción. Como medida anticorrupción / integridad, la idea de la rotación del personal es cambiar regularmente a las personas a cargo de las posiciones vulnerables (por ejemplo, adquisiciones).

Tomemos, por ejemplo, recursos humanos. En una compañía grande, un empleado que generalmente maneja el seguro de salud de los empleados puede cambiar a una posición que tiende a referir trabajo. "Muchos empleados recurren a los recursos humanos por una multitud de razones y tiene más sentido si todas sus preguntas pueden ser respondidas por su primer punto de contacto", explicó Heathfield. "Quiero que todos en RR.HH. tengan una formación cruzada para que pueda atender a los empleados de inmediato.

La misma lógica se aplica a los equipos de ventas. Dado que las ventas dependen de las relaciones, es crucial para todos en el equipo estar familiarizados con los clientes de los demás. "Normalmente las personas tienen clientes dedicados, pero tener a alguien más disponible si el (punto de contacto principal) está fuera para atender a sus clientes es clave", dijo Heathfield. Los vendedores siempre son reticentes a compartir sus clientes, pero si se les dan los incentivos adecuados.

Un trabajador motivado es un trabajador feliz

Sucede, mucho. Usted tiene un empleado valioso cuyas habilidades han crecido más allá de sus responsabilidades actuales y, sin embargo, una promoción no es una opción. En cualquier organización, plana o jerárquica, las oportunidades para ascender en la escala se hacen más pequeñas a medida que avanzas, anota Heathfield. Entonces, también, el empleado puede no querer un ascenso al próximo escalón. Ella preferiría seguir siendo un colaborador individual que pasar a la gestión. Para estas personas, la rotación laboral puede ser una estrategia clave de retención para mantenerlos dentro de su empresa. Si un empleado quiere ser promovido o no, la rotación laboral mejora sus habilidades y les da una comprensión más amplia del funcionamiento interno de una empresa.

A veces, la carrera profesional de un empleado valioso no es la adecuada para ella. Pero eso no significa que tenga que empacar y marcharse. Todo lo contrario. Con demasiada frecuencia, seguimos el viejo adagio "Si no está roto, no lo arregles" y estamos felices de que los empleados hagan lo que han demostrado que pueden hacer mejor. Pero muchos trabajadores podrían estar más felices enfrentando diferentes desafíos y aprendiendo nuevas habilidades. La Sociedad de Gestión de Recursos Humanos informa que el crecimiento personal y el desarrollo profesional se encuentran entre las cinco principales consideraciones más importantes para los trabajadores.

Si los empleados no sienten que están creciendo, se dirigirán a las salidas, advierte Heathfield. Entonces, si tiene un gran empleado que ha expresado

interés en probar nuevos roles dentro de su empresa, trabaje con ellos para crear un plan de rotación de trabajo o una fase de prueba: podría ser la diferencia entre perder un empleado estelar y ayudarlos a encontrar una nueva pasión que, al final, refuerza su balance final.

Profundidad de habilidad

En su artículo "La rotación laboral lo convierte en un empleado más valioso", Kelly Services, fundadora temporal de la industria del personal, señala que la rotación laboral proporciona al empleador una mayor profundidad en los puestos de toda la empresa. Al mover a los empleados, la empresa desarrolla más trabajadores con habilidades en cada área. Si un empleado necesita un permiso de ausencia, se va de vacaciones o necesita un día libre, es bueno tener varios reemplazos capaces para intervenir y asumir el trabajo.

Desarrollo de empleado

Con la rotación del trabajo en su lugar, los empleados pueden moverse y evitar caer en una rutina en una posición. Con el tiempo, los empleados desarrollan más habilidades en una gama más amplia de puestos. Esto proporciona estabilidad laboral y los equipa para mejores oportunidades de ganar promociones. Todas estas ventajas y un mejor desarrollo general hacen que los empleados sean más valiosos para sus empleadores.

Resistencia del empleado

La rotación laboral a veces se encuentra con la resistencia de los empleados en ciertas situaciones. Los empleados experimentados que se sienten cómodos en sus puestos suelen ser reacios a rotar en otros lugares. Dan MacLeod y Eric Kennedy también señalaron en su publicación, "Informe del sistema de rotación de trabajos a XYZ Co.", que los empleados que utilizan equipos y materiales en su trabajo diario tienen dificultades para entregar sus materiales a otros que están rotando.

Requisitos de entrenamiento

Una estrategia de rotación laboral viene con costos. Cuando mueve a los empleados a varios puestos, debe invertir tiempo y dinero para capacitar a los trabajadores en todos los puestos. Esto no solo incluye los costos para

los empleados que están en rotación, sino también el tiempo de los gerentes y otros que deben capacitar a los empleados en cada área. Una preocupación relacionada es que algunos empleados no son buenos para ciertos puestos en la empresa, independientemente de la efectividad del programa de capacitación.

Problemas de productividad

A medida que un trabajador aprende las cuerdas de un nuevo puesto, una empresa puede experimentar una pérdida de productividad en dos roles diferentes. Un trabajador experimentado y productivo en un trabajo dejará ese puesto para un puesto que requiera un conjunto de habilidades diferentes y nuevas responsabilidades diarias. Durante el período de aclimatación, la productividad y el producto del trabajo sufren. Si el rol anteriormente ocupado por el empleado se reasigna simultáneamente a un trabajador con menos experiencia, el impacto se magnifica.

La rotación de trabajos es un enfoque de gestión en el que los empleados se desplazan entre dos o más asignaciones o trabajos a intervalos regulares de tiempo con el fin de exponerlos a todos los verticales de una organización. Es un enfoque planificado previamente con el objetivo de evaluar las habilidades y competencias de los empleados para colocarlo en el lugar correcto. Además de eso, reduce la monotonía del trabajo y les brinda una experiencia más amplia y les ayuda a obtener más información. La rotación laboral es una práctica bien planificada para reducir el aburrimiento de hacer el mismo tipo de trabajo todos los días y explorar el potencial oculto de un empleado. El proceso cumple la función tanto de la gerencia como de los empleados. Ayuda a la administración a descubrir el talento de los empleados y determinar en qué es mejor. Por otro lado, le da al individuo la oportunidad de explorar sus propios intereses y adquirir experiencia en diferentes campos u operaciones.

Objetivos de rotación de trabajo

Reducir la monotonía del trabajo: el primer y más importante objetivo de la rotación laboral es reducir la monotonía y la repetitividad involucradas en un trabajo. Permite a los empleados experimentar diferentes tipos de

trabajos y los motiva a desempeñarse bien en cada etapa del reemplazo del trabajo.

Planificar la sucesión: el concepto de planificación de la sucesión es "Quién reemplazará a quién". Su función principal de rotación laboral es desarrollar un grupo de empleados que puedan ser ubicados en un nivel superior cuando alguien se jubile o abandone la organización. La idea es crear un reemplazo inmediato de un empleado de gran valor dentro de la organización.

Crear un puesto de trabajo del empleado adecuado: el éxito de una organización depende de la productividad en el trabajo de sus empleados. Si se colocan correctamente, podrán dar el máximo rendimiento. En caso de que no se les asigne el trabajo en el que son buenos, se crea un gran problema tanto para el empleado como para la organización. Por lo tanto, uno de los objetivos principales de la rotación laboral es capacitar a una persona adecuada en la vacante adecuada.

Exponer a los trabajadores a todos los verticales de la empresa: Otra función principal del proceso de rotación de trabajos es exponer a los trabajadores a todos los verticales u operaciones de la organización con el fin de que conozcan cómo funciona la empresa y cómo se realizan las tareas. Les da la oportunidad de comprender el funcionamiento de la organización y los diferentes problemas que surgen durante el trabajo.

Evaluar las Habilidades y Competencias de los Empleados: Probar y analizar las habilidades y competencias de los empleados y luego asignarles el trabajo en el que se destacan es una de las principales funciones del proceso de rotación de trabajos. Se hace moviéndolos a diferentes trabajos y tareas y determinando su aptitud y aptitud. Colocarlos en lo que son mejores aumenta su productividad en el trabajo.

Desarrollar un rango más amplio de experiencia laboral: los empleados, por lo general, no desean cambiar su área de operaciones. Una vez que comienzan a realizar una tarea específica, no quieren cambiar de su zona de confort. A través de la rotación laboral, los gerentes los preparan con

anticipación para tener una gama más amplia de experiencia laboral y desarrollar diferentes habilidades y competencias. Es necesario para un desarrollo general de un individuo. Junto con esto, entienden los problemas de varios departamentos y tratan de adaptarse o adaptarse en consecuencia.

La rotación de trabajos es un enfoque de gestión bien planificado que es beneficioso tanto para los empleados como para la administración.

La rotación de trabajos es el intercambio estructurado de trabajadores entre diferentes trabajos, lo que requiere que los trabajadores roten entre diferentes estaciones de trabajo o trabajos en determinados intervalos de tiempo.

La rotación de trabajos aumenta la variedad de tareas requeridas a medida que el trabajador asume más tareas, ampliando las demandas físicas y agregando variedad al trabajo.

El objetivo es proporcionar un método consistente y sistemático para desarrollar rotaciones de trabajo formales que se basen en los requisitos de los trabajos que se rotan.

Es importante recordar que la rotación laboral no elimina los factores de riesgo ergonómicos. Si bien la rotación laboral es una medida de control efectiva para los trabajos que se han identificado como empleos "problemáticos" o de "alto riesgo", no es deseable que los factores de riesgo ergonómicos estén "ocultos" por los controles administrativos.

Obviamente, los problemas ergonómicos deben abordarse y corregirse siempre que sea posible. Con la "precaución" mencionada anteriormente, es igualmente importante reconocer los muchos y grandes beneficios para implementar la rotación laboral en el lugar de trabajo.

Beneficios de la rotación del trabajo

Muchos estudios han identificado una variedad de beneficios de la implementación de la rotación laboral que incluyen:

- Exposición reducida a las demandas físicas enfocadas de un trabajo.
- Reducción del estrés fisiológico, la tensión y la fatiga del grupo muscular utilizado para un trabajo.

- Reduce la exposición de los empleados a demandas de trabajo de alto riesgo.
- Incidentes y gravedad de MSD reducidos.
- Aumento de la innovación y mejora de la eficiencia del proceso de trabajo.
- Mejora la base de habilidades del empleado y aumenta la flexibilidad de asignación de trabajo a lo largo del tiempo.
- Reducción del aburrimiento y la complacencia.
- Mayor productividad y calidad.
- Reducción del ausentismo y la rotación.

Posibles barreras para la rotación del trabajo

Existen varias barreras y dificultades potenciales para implementar la rotación de trabajos, las siguientes son algunas de ellas:

- No todos los trabajos y departamentos son aptos para la rotación laboral.
- Pérdidas de productividad a corto plazo y problemas de calidad del producto.
- Los trabajadores no quieren rotar porque tienen un "trabajo más fácil".
- Los trabajadores no desean cambiar de trabajo o aprender nuevas tareas laborales por una variedad de razones.
- Trabajadores que no desean renunciar a "su trabajo" a los demás.
- Los trabajadores no calificados para algunos trabajos debido a restricciones o capacidad.
- Unión u otras políticas en el lugar de trabajo relacionadas con ofertas de trabajo y compensación.
- Los supervisores no están convencidos de que los beneficios valen los costos percibidos.
- Los supervisores perciben que la implementación y administración de la rotación laboral es muy difícil.
- Los líderes e instructores del grupo tienden a enfocarse en los costos a corto plazo en lugar de los beneficios a largo plazo, y perciben que los costos son demasiado altos para ellos en comparación con los beneficios.

- Los supervisores y los líderes de grupo no desean "luchar" contra los empleados que no quieren rotar.

La rotación de trabajos se puede usar de manera reactiva y proactiva. La rotación de trabajos reactivos reduce la exposición de los empleados a trabajos que se han identificado como de "alto riesgo", según una evaluación ergonómica objetiva. La rotación puede usarse hasta que se implementen los controles de ingeniería.

La rotación de trabajo proactiva puede implementarse para prevenir la fatiga muscular debido a la exposición a tareas laborales que enfocan la carga de trabajo en grupos de músculos individuales y para beneficios adicionales descritos anteriormente.

Rotación de trabajo y satisfacción en el trabajo

La satisfacción laboral se refiere a la actitud general de un individuo hacia su trabajo. De acuerdo con Locke (1976), el trabajo la satisfacción es un estado emocional placentero o positivo que resulta de la evaluación del trabajo y el trabajo experiencias. Como dijo Robbins (1993), cuando las personas hablan de las actitudes de los empleados, a menudo significan satisfacción laboral.

La satisfacción laboral, como cualquier actitud, generalmente se adquiere a lo largo de un período de tiempo a medida que un empleado gana más y más información sobre el lugar de trabajo.

Para medir la satisfacción laboral, generalmente se identifican los elementos clave en un trabajo y se pregunta por la sensación del empleado sobre cada. Por ejemplo, Job Descriptive Index (JDI) (Smith, Kendall, & Hulin, 1969) y Minnesota Satisfaction El cuestionario (MSQ) (Weiss, Dawis, England, & Lofquist, 1967) son dos instrumentos ampliamente utilizados, que miden cinco factores importantes que conducen a la satisfacción laboral: trabajo desafiante mental, recompensas equitativas, oportunidades para promoción, condiciones de trabajo de apoyo y colegas de apoyo. Sin embargo, algunas otras facetas del trabajo como el trabajo la seguridad y las oportunidades de carrera pueden ser importantes y también deben considerarse (Huo, Sakano, Tsai & Von Glinow, 1995).

La satisfacción laboral está relacionada con una serie de variables, incluidas las características estructurales de la organización, como la jerarquía, tamaño y centralización (Porter & Lawler, 1965; Berger & Cummings, 1990) y las características laborales, como la habilidad variedad, importancia de tarea, identidad de tarea, autonomía y retroalimentación (Hackman & Oldham, 1975 y 1976). Posiblemente, la práctica de rotación laboral contribuye al menos a la variedad de habilidades y la identidad de tareas. Además, los empleados ven trabajo rotación como una forma de adquirir las habilidades necesarias para las promociones y como una inversión por parte del empleador en su desarrollo. Por lo tanto, rotar a los empleados a diferentes puestos es una excelente manera de motivar a los empleados, darles les da un sentido de pertenencia, reduce el aburrimiento y lucha contra la falta de compromiso (Campion et al., 1994).

1.4. Formulación del Problema

Teniendo en cuenta las adversidades específicas que enfrentan las instituciones y empresas en nuestra región, formulamos la cuestión de investigación principal:

Problema General

¿Cómo se relaciona la Satisfacción Laboral y la Rotación del Personal Nombrado y Contratado que labora en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018?

Problemas Específicos

¿Cuál es la relación entre el Reto del Trabajo y la Rotación del Personal Nombrado y Contratado que labora en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios?

¿Cuál es la relación entre las Recompensas Justas y la Rotación del Personal Nombrado y Contratado que labora en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios?

¿Cuál es la relación entre las Condiciones de Trabajo y la Rotación del Personal Nombrado y Contratado que labora en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios?

1.5. Justificación del Estudio

Esta investigación se argumenta puesto que permitirá contribuir a tomar mejores disposiciones por parte de los directivos y funcionarios de la Universidad.

Desde una perspectiva teórica se argumenta, por los resultados de la investigación que permitirá optimizar la competencia del personal, que repercutirá en una mejor calidad del servicio hacia los usuarios.

Desde una perspectiva práctica la investigación, procura contribuir a formular estrategias para incrementar la práctica directiva en recursos humanos para obtener mejores resultados.

Desde una perspectiva académica, esta investigación contribuirá a la obtención del Grado Académico de Magister en Gestión Pública, así como también servirá como documento de consulta para subsiguientes estudios.

Desde una perspectiva social, la investigación contribuirá a una mejor rotación del personal con satisfacción laboral.

Finalmente el estudio se justifica a nivel metodológico, por cuanto presenta dos instrumentos que permitirán establecer la correspondencia entre la satisfacción laboral y la rotación de los trabajadores nombrado y contratado de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios. Estos instrumentos servirán como base para otros estudios que analicen dichas variables, aun cuando se ubiquen en diferentes escenarios.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis General:

H1 Existe relación significativa entre la Satisfacción Laboral y la Rotación del Personal Nombrado y Contratado que labora en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018.

Ho No existe relación significativa entre la Satisfacción Laboral y la Rotación del Personal Nombrado y Contratado que labora en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018.

1.6.2. Hipótesis Secundarias o Específicas:

HE₁ Existe relación significativa entre el Reto del Trabajo y la Rotación del Personal Nombrado y Contratado que labora en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

HE₂ Las Recompensas Justas se relacionan significativamente con la Rotación del Personal Nombrado y Contratado que labora en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

HE₃ Existe relación entre las Condiciones de Trabajo y la Rotación del Personal Nombrado y Contratado que labora en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo General

Establecer la relación existente entre la Satisfacción Laboral y la Rotación del Personal Nombrado y Contratado que labora en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018.

1.7.2. Objetivos Específicos

Oe₁ Conocer la relación entre el Reto del Trabajo y la Rotación del Personal Nombrado y Contratado que labora en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

Oe₂ Determinar la relación entre las Recompensas Justas y la Rotación del Personal Nombrado y Contratado que labora en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

Oe₃ Analizar la relación entre las Condiciones de Trabajo y la Rotación del Personal Nombrado y Contratado que labora en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

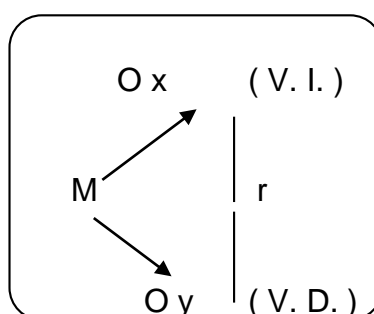
II. Método

2.1. Diseño de Investigación

Esta tesis está diseñado para ver las relaciones entre dos variable (Hernández y Otros, Ob. cit. p.63), intentaremos identificar las asociaciones que existen entre las variables, también trataremos de entender la naturaleza de la relación, no manipularemos ninguna de las variables y obtendremos un conocimiento profundo de la población estudiada, a través de la observación sistemática para describir un comportamiento específico, crearemos registros muy detallados.

Los estudios correlacionales "...tienen como propósito medir el grado de relación que exista entre dos o más conceptos o variables. "(Hernández y Otros, Ob. cit. p.63).

El esquema M es la muestra representa el estudio a realizar y los subíndices x, y representa las variables a investigar, posteriormente la r se refiere a la probable relación que pudiera haber en las variables planteadas.



Denotación:

M = Muestra de Investigación

Ox = Variable Independiente: Satisfacción Laboral

Oy = Variable Dependiente: Rotación de Personal

r = Relación entre variables

2.2. Variables, Operacionalización

2.2.1. Identificación de variables

Variable independiente.

Satisfacción Laboral

Dimensiones:

- Reto del Trabajo
- Recompensas Justas
- Condiciones de Trabajo

Variable dependiente.

Rotación de Personal.

Dimensiones:

- Selección y Capacitación
- Desempeño
- Movimientos de Personal

2.2.2. Operacionalización de Variables

Variable	Dimensión	Indicadores
<p>Primera Variable</p> <p>Satisfacción Laboral</p> <p>Es el resultado de varias actitudes que tiene un trabajador hacia su empleo, los factores concretos (como la compañía, el supervisor, compañeros de trabajo, salarios, ascensos, condiciones de trabajo, etc.) y la vida en general (Blum y Naylor 1988). De modo que la satisfacción laboral es el conjunto de actitudes generales del individuo hacia su trabajo. Quien está muy satisfecho con su puesto tiene actitudes positivas hacia éste; quien está insatisfecho, muestra en cambio, actitudes negativas. Cuando la gente habla de las actitudes de los trabajadores casi siempre se refiere a la satisfacción laboral; de hecho, es habitual utilizar una u otra expresión indistintamente (Robbins, 1998).</p>	<p>Reto del Trabajo</p> <p>Los trabajadores tienden a preferir puestos que les brinden oportunidades de aplicar sus habilidades y capacidades y ofrezcan una variedad de tareas, libertad y retroalimentación sobre qué tan bien lo están haciendo, características que hacen que el trabajo posea estímulos intelectuales. Los puestos que tienen pocos retos provocan fastidio, pero demasiados retos causan frustración y sentimientos de fracaso. En condiciones moderadas, los empleados experimentarán placer y satisfacción. Robbins (1998)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El puesto cuenta con una variedad de actividades para realizarlo. • La actividad que realiza en su puesto está clara desde el principio hasta el fin. • La obtención de ascensos corresponde a los esfuerzos realizados por el trabajador. • La institución le ha otorgado reconocimiento por el desempeño de sus actividades.
	<p>Recompensas Justas</p> <p>Se refiere al régimen de compensación salarial y estrategias de ascensos que se sigue en la organización. Los salarios o sueldos son la gratificación que reciben los obreros a cambio de su labor. Las promociones y ascensos se refieren a los cambios de puestos que generan un incremento en las responsabilidades y posición social del sujeto en el marco organizacional. Ambos aspectos deben ser representados por los trabajadores como algo justo, libre de favoritismos y que se adecuan a sus expectativas. Robbins (1998)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La remuneración económica es alta en comparación con la que proporciona la competencia. • Los salarios que ofrece la institución son equitativos con la demanda de su trabajo. • Las prestaciones que recibe cumplen con sus expectativas.

Variable	Dimensión	Indicadores
	<p>Condiciones de Trabajo Se refieren al hecho de que a los trabajadores les gusta realizar su labor en un ambiente placentero, diseñado en dependencia de las particularidades de la actividad y, por lo tanto, favorecedor de su bienestar y de la calidad de su trabajo. Aquí también influye la cultura organizacional de la empresa: una organización donde las metas organizacionales y personales sean compatibles; será percibida de forma positiva y propiciará un mayor grado de satisfacción laboral. Robbins (1998)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La comunicación con su jefe inmediato se da de forma directa. • El puesto que actualmente desempeña le brinda bienestar personal. • El espacio donde realiza su trabajo es el adecuado. • El personal que labora en la institución está capacitado para desarrollar sus actividades. • La comunicación con los trabajadores es fluida • La actitud de sus compañeros hacia el trabajo es positiva.
<p>Segunda Variable Rotación de Personal En el ámbito empresarial y organizacional, la rotación del personal es una medida de cuánto tiempo los empleados permanecen en la organización y con qué frecuencia deben ser reemplazados. Cada vez que un empleado se va de la empresa, por cualquier motivo aumenta el nivel de rotación del personal de la empresa.</p>	<p>Selección y Capacitación Consta de pasos específicos que se siguen para decidir cuál solicitante cubrirá el puesto vacante. Aunque el número de pasos que siguen diversas organizaciones varía, prácticamente todas las compañías modernas proceden a un proceso de selección. Capacitación en el ámbito del trabajo se orienta hacia la transmisión de los conocimientos que requiere un trabajador para Saber Cómo Hacer, para desempeñar eficientemente un puesto de trabajo (Aspecto Cognoscitivo)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Consideras que las entrevistas son decisivas para ingresar a la institución. • El salario otorgado por la institución es proporcional al esfuerzo realizado. • El curso de inducción que llevó a cabo la institución, cumplió para que se adaptara al puesto.

Variable	Dimensión	Indicadores
<p>El término rotación de personal se usa para definir la fluctuación de personal entre una organización y su ambiente; en otras palabras, el intercambio de personas entre la organización y el ambiente es definido por el volumen de personas que ingresan y salen de la organización. *Según Gary Desler (2000): Técnica de capacitación gerencial que incluye el movimiento de un individuo de un departamento a otro para ampliar su experiencia e identificar sus puntos débiles o fuertes</p>	<p>Desempeño Los trabajadores que no están psicológicamente vinculados hacia la empresa, no están interesados por la sobrevivencia de ésta y no están dispuestos a realizar esfuerzos para mejorar el desempeño de la organización. Desde la perspectiva de recursos humanos, existe una amplia evidencia empírica que afirma que la formulación de estrategias de recursos humanos específicas, por ejemplo las políticas a favor de la familia, pueden influir en la decisión del empleado de renunciar (van yperen y hagedoor, 1996).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El desempeño de los empleados es evaluado frecuentemente. • En la institución existen oportunidades de crecimiento y desarrollo. • La motivación que recibe por parte de la institución le brinda satisfacción. • En la institución existen altas oportunidades de promoción en comparación con otras instituciones.
	<p>Movimientos de personal Se puede afirmar que para que una organización pueda mantener a sus trabajadores y tenga una buena imagen como entidad empleadora debe controlar el nivel de rotación de personal y en caso de ser elevado analizar los factores que lo han causado. Hay que tener en cuenta que la rotación de personal excesiva se puede solucionar tomando las medidas adecuadas y estableciendo una buena política de recursos humanos en la que la que prime la preocupación por el trabajador.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La institución ha manifestado inconformidad sobre su rendimiento. • Alguna vez ha dejado de buscar otro trabajo. • Considera que la institución le otorga lo necesario para sentirse satisfecho. • Existe mucha rotación por retiro voluntario; mejores oportunidades. • Cree que en otra institución pueda sentirse más satisfecho que en la que actualmente labora.

2.3. Población y Muestra

2.3.1. Población:

La población lo constituye el universo de estudio, de acuerdo a como lo indica Hernández, Fernández & Baptista (2010), en este caso en particular estará conformada por todos los trabajadores nombrados y contratados en plaza orgánica de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios que vienen a constituir 58 trabajadores.

2.3.2. Muestra:

De acuerdo a Hernández citado en Castro (2003), expresa que, si la población es menor a cincuenta (50) individuos, la población es igual a la muestra (2003: 69), por lo tanto en esta investigación la muestra está constituida por toda la población de estudio, es decir por 58 trabajadores nombrados y contratados en plaza orgánica de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

2.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos, Validez y Confiabilidad

2.4.1. Las técnicas que se utilizaran en el presente trabajo para la recolección de la información, será desarrollado de acuerdo a las características y necesidades de cada variable. La observación, la entrevista, el análisis de documentos, escalas para medir actitudes y la encuesta.

2.4.2. Los instrumentos que se han de utilizar en el presente trabajo nos permitirán acopiar información y datos que permitan evaluar dichas variables y poder analizar las correspondencias y asimilaciones del caso, así tenemos:

Técnicas	Instrumentos
➤ Observación	➤ Cuestionario

2.4.3. Ficha Técnica de los Instrumentos

Los instrumentos que se van a aplicar serán necesariamente estudiados y aplicados con mucho cuidado, para que pueda obtenerse la información necesaria y se obtengan los resultados esperados, será muy importante el proceso de validación de los instrumentos, para luego aplicarlos, procesarlos y luego hacer el estudio y la interpretación de datos. Se usará principalmente la estadística descriptiva, explicativa, razonamientos de estadística inferencial e interpretativo.

Estimándose como promedio 20 minutos para el llenado del instrumento, debiéndose señalar por cada interrogante una sola respuesta:

1: Nunca 2: Algunas Veces 3: Casi Siempre 4: Siempre

La validez de los instrumentos representa la conciliación entre los objetivos planteados con los contenidos a través del cual se podrá responder a las interrogantes establecidas, así como permitirá alcanzar sus objetivos.

2.4.4. Validez y Confiabilidad de los Instrumentos

La validez es la medida en que un instrumento mide lo que se supone que debe medir y ejecuta tal como está diseñado para funcionar.

La fiabilidad está directamente relacionada con la validez de la medida. Hay varios principios importantes.

Los indicadores clave de la calidad de un instrumento de medición son las fiabilidades y la validez de su contenido. El proceso de desarrollo y validación de un instrumento se centra en gran medida en la reducción de errores en el proceso de medición. Las estimaciones de confiabilidad evalúan la estabilidad de las medidas, la consistencia interna de los instrumentos de medición y la confiabilidad entre evaluadores de los puntajes de los instrumentos. La validez es la medida en que las interpretaciones de los resultados

de una prueba están justificadas, lo que depende del uso particular que la prueba está destinada a servir.

La idea detrás de la confiabilidad es que cualquier resultado significativo debe ser más que un hallazgo único e inherentemente repetible.

Sin esta replicación de resultados estadísticamente significativos, el experimento y la investigación no han cumplido todos los requisitos de la capacidad de prueba.

a) Técnica del alfa de Cronbach.

El alfa de Cronbach, α (o coeficiente alfa), desarrollado por Lee Cronbach en 1951, mide la fiabilidad o la consistencia interna. "Fiabilidad" es qué tan bien una prueba mide lo que debería. Por ejemplo, una empresa puede dar una encuesta de satisfacción laboral a sus empleados. La alta confiabilidad significa que mide la satisfacción laboral, mientras que la baja confiabilidad significa que mide algo más (o posiblemente nada en absoluto).

Pruebas alfa de Cronbach para ver si las encuestas de escala Likert de preguntas múltiples son confiables. Estas preguntas miden variables latentes: variables ocultas o no observables como: la conciencia, la neurosis o la apertura de una persona. Estos son muy difíciles de medir en la vida real. El alfa de Cronbach le dirá si la prueba que ha diseñado mide con precisión la variable de interés.

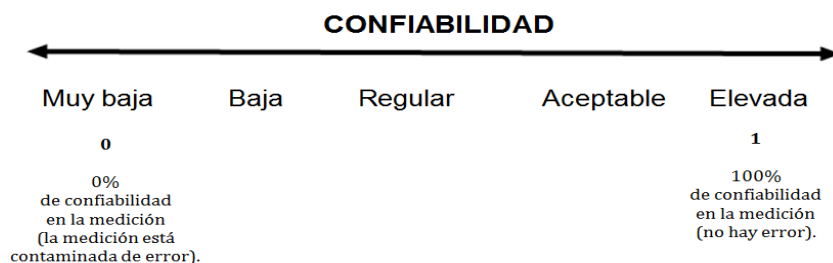


TABLA N° 01
ANÁLISIS DE FIABILIDAD PRIMERA VARIABLE:
SATISFACCIÓN LABORAL

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,811	,851	25

Fuente: Elaboración propia (IBM SPSS Statistics 22).

El valor del alfa de Cronbach es 0,811, lo que nos indica que esta escala es muy fiable o buena, para evaluar la variable Satisfacción Laboral en la población de estudio; es decir que, cuando el valor de Alfa es mayor, muestra que existe mucha más confianza en emplear el instrumento para esta variable, considerando que 1 es el más alto del valor de Alfa, respaldándose en el valor de carácter científico en la que se efectuó.

TABLA N° 02
ANÁLISIS DE FIABILIDAD SEGUNDA VARIABLE:
ROTACIÓN DEL PERSONAL

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,786	,801	25

El valor del alfa de Cronbach es 0,786, lo que nos indica que esta escala es fiable o aceptable, para evaluar la variable Rotación del Personal Nombrado y Contratado en plaza Orgánica de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, es decir que, cuando el valor de Alfa es mayor, muestra que existe mucha más confianza en emplear el instrumento para esta variable, considerando que 1 es el más alto del valor de Alfa, respaldándose en el valor de carácter científico en la que se efectuó.

TABLA N° 03

Resumen de procesamiento de casos

	Casos					
	Válido		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Satisfacción Laboral	58	100,0%	0	0,0%	58	100,0%
Rotación de Personal	58	100,0%	0	0,0%	58	100,0%

BAREMOS.

Utilizamos un cuestionario para cada variable, cuya composición tenía una estructura lógica, cuyas preguntas tenían diferentes opciones para responder, estableciéndose una escala para cada opción, especificada y diferenciada en intensidad, la cual mostramos a continuación:

Tabla N° 04

Baremo Variable Satisfacción Laboral

Niveles	Puntaciones	Porcentaje	Ítems
Muy alto	86-100	81%-100%	Del 1 al 25 Puntaje máximo: 100 Puntaje mínimo: 25
Alto	71-85	61%-80%	
Medio	55-70	41%-60%	
Bajo	40-54	21%-40%	
Muy bajo	25-39	1%-20%	

Fuente: Elaboración Propia

Tabla N° 05

Baremo Dimensión Reto al Trabajo

Niveles	Puntaciones	Porcentaje	Ítems
Muy alto	28 - 32	81%-100%	Del 1 al 8 Puntaje máximo: 32 Puntaje mínimo: 8
Alto	23 -27	61%-80%	
Medio	18 -22	41%-60%	
Bajo	13 -17	21%-40%	
Muy bajo	8 - 12	1%-20%	

Fuente: Elaboración Propia

Tabla N° 06

Baremo Dimensión Recompensas Justas

Niveles	Puntaciones	Porcentaje	Ítems
Muy alto	28 - 32	81%-100%	Del 9 al 16 Puntaje máximo: 32 Puntaje mínimo: 8
Alto	23 -27	61%-80%	
Medio	18 -22	41%-60%	
Bajo	13 -17	21%-40%	
Muy bajo	8 - 12	1%-20%	

Fuente: Elaboración Propia

Tabla N° 07

Baremo Dimensión Condiciones de Trabajo

Niveles	Puntaciones	Porcentaje	Ítems
Muy alto	32 - 36	81%-100%	Del 17 al 25 Puntaje máximo: 36 Puntaje mínimo: 9
Alto	26 -31	61%-80%	
Medio	20 -25	41%-60%	
Bajo	14 -19	21%-40%	
Muy bajo	8 - 13	1%-20%	

Fuente: Elaboración Propia

Tabla N° 08

Baremo Variable Rotación de Personal

Niveles	Puntaciones	Porcentaje	Ítems
Muy alto	86-100	81%-100%	Del 1 al 25 Puntaje máximo: 100 Puntaje mínimo: 25
Alto	71-85	61%-80%	
Medio	55-70	41%-60%	
Bajo	40-54	21%-40%	
Muy bajo	25-39	1%-20%	

Fuente: Elaboración Propia

Tabla N° 09

Baremo Dimensión Selección y Capacitación

Niveles	Puntaciones	Porcentaje	Ítems
Muy alto	32 - 36	81%-100%	Del 1 al 9 Puntaje máximo: 36 Puntaje mínimo: 9
Alto	26 -31	61%-80%	
Medio	20 -25	41%-60%	
Bajo	14 -19	21%-40%	
Muy bajo	9 - 13	1%-20%	

Fuente: Elaboración Propia

Tabla N° 10

Baremo Dimensión Desempeño

Niveles	Puntaciones	Porcentaje	Ítems
Muy alto	28 - 32	81%-100%	Del 10 al 17 Puntaje máximo: 32 Puntaje mínimo: 8
Alto	23 -27	61%-80%	
Medio	18 -22	41%-60%	
Bajo	13 -17	21%-40%	
Muy bajo	8 - 12	1%-20%	

Fuente: Elaboración Propia

Tabla N° 11

Baremo Dimensión Movimientos de personal

Niveles	Puntaciones	Porcentaje	Ítems
Muy alto	28 - 32	81%-100%	Del 18 al 25 Puntaje máximo: 32 Puntaje mínimo: 8
Alto	23 -27	61%-80%	
Medio	18 -22	41%-60%	
Bajo	13 -17	21%-40%	
Muy bajo	8 - 12	1%-20%	

Fuente: Elaboración Propia

2.5. Métodos de Análisis de Datos

En la investigación, los resultados conseguidos serán examinados en el nivel descriptivo y en el nivel inferencial, de acuerdo a sus objetivos e hipótesis enunciadas, utilizaremos el programa estadístico para las investigaciones sociales, SPSS v22.

Los instrumentos que se van aplicar serán necesariamente estudiadas y aplicadas con mucho cuidado, para que pueda obtener la información necesaria y se obtengan los resultados esperados, será muy importante el proceso de validación de los instrumentos, para luego aplicarlas, procesarlas y luego hacer el estudio y la interpretación de datos. Se usará principalmente la estadística descriptiva, explicativa, razonamientos de estadística inferencial e interpretativo.

2.6. Aspectos Éticos

En todo el desarrollo de la investigación se tiene información real, y respetamos las disposiciones establecidas, la cual sirvió como medio necesario para entrevistar a los trabajadores y poder aplicarles los instrumentos, resguardando su identidad, por cuanto este estudio tiene la finalidad de ser reflexiva y efectiva, por cuanto la investigación realizada tiene fin académico, y estamos autorizados para realizarlo.

III. RESULTADOS

Para la ejecución de esta investigación se coordinó con los Directores de Administración y de la Oficina de Personal, para acceder a todo el personal de la Universidad, aplicándose los instrumentos que validados mediante la opinión de expertos que certificaron la confiabilidad y validez. Previamente se hizo el proceso de sensibilización a los trabajadores a quienes se les administro el instrumento, obteniéndose respuesta favorable de los encuestados, y cuyos resultados se muestran a continuación:

Tabla N° 12

Estadísticos Descriptivos para la Variable Satisfacción Laboral y sus Dimensiones

Estadísticos descriptivos

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
Satisfacción Laboral	58	56,00	84,00	71,2069	6,12948
Reto al Trabajo	58	18,00	26,00	22,3276	1,79070
Recompensas Justas	58	17,00	30,00	23,1552	2,75809
Condiciones de Trabajo	58	18,00	32,00	25,7241	3,24331
N válido (por lista)	58				

En la tabla N° 12, En la Satisfacción Laboral, se puede observar que está en un nivel BUENO porque se encuentra con una media de 71,20 respecto a los 100 puntos considerado en un estado ideal, lo cual representa 62%, Indicando que regularmente el personal administrativo tiene un adecuado Reto al Trabajo, Recompensas Justas, Condiciones de Trabajo, la desviación estándar es de 6.12, que representa una muestra proporcionalmente homogénea. Además, en Reto al Trabajo, se puede observar que tienen una media de 22,32 de nivel acerca de un total de 32 puntos, desviación estándar 1.79, asimismo, en Recompensas Justas, se puede observar que tienen una media de 23,15 de nivel acerca de un total de 32 puntos, desviación estándar 2.75, finalmente en Condiciones de Trabajo, se puede observar que tienen una media de 25,72 puntos de nivel acerca de un total también de 36 puntos, desviación estándar de 3.24, lo que indica que regularmente hay Satisfacción Laboral por parte del personal administrativo Nombrado y Contratado que labora en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

Tabla N° 13

Estadísticos Descriptivos para la Variable Rotación de Personal y sus Dimensiones

Estadísticos descriptivos

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
Rotación de Personal	58	50,00	86,00	72,6034	8,31389
Selección y Capacitación	58	17,00	32,00	23,2931	3,87529
Desempeño	58	17,00	32,00	25,8621	3,57107
Movimientos de Personal	58	13,00	31,00	23,4483	4,06600
N válido (por lista)	58				

En la tabla N° 13, se puede ver que en la variable Rotación de Personal existe un nivel BUENO porque se encuentra con una media de 72,60 respecto a los 100 puntos considerado en un estado ideal, lo cual representa 63%, Indicando que al personal administrativo nombrado y contratado, disponen una Selección y Capacitación, Desempeño y Movimientos de Personal en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, la desviación estándar es de 8,31 que representa una muestra proporcionalmente heterogénea. Además, en la Selección y Capacitación, se puede observar que tienen una media de 23,29 puntos de nivel acerca de un total de 36 puntos, desviación estándar 3.87, asimismo, en Desempeño, se puede observar que tienen una media de 25,86 puntos de nivel acerca de un total de 32 puntos, desviación estándar 3.57, finalmente en Movimientos de Personal, se puede observar que tienen una media de 23,44 puntos de nivel acerca de un total de 32 puntos, desviación estándar 4,06, Indicando que regularmente realizan la Rotación de Personal Nombrado y Contratado que labora en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

Tabla N° 14: Matriz de Correlaciones

Correlaciones

		Satisfacción Laboral	Reto al Trabajo	Recompensas Justas	Condiciones de Trabajo	Rotación de Personal	Selección y Capacitación	Desempeño	Movimientos de Personal
Satisfacción Laboral	Correlación de Pearson	1	,665**	,811**	,833**	,811**	,565**	,614**	,580**
	Sig. (bilateral)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58
Reto al Trabajo	Correlación de Pearson	,665**	1	,419**	,348**	,606**	,486**	,441**	,389**
	Sig. (bilateral)	,000		,001	,007	,000	,000	,001	,003
	N	58	58	58	58	58	58	58	58
Recompensas Justas	Correlación de Pearson	,811**	,419**	1	,450**	,664**	,472**	,488**	,479**
	Sig. (bilateral)	,000	,001		,000	,000	,000	,000	,000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58
Condiciones de Trabajo	Correlación de Pearson	,833**	,348**	,450**	1	,634**	,399**	,503**	,475**
	Sig. (bilateral)	,000	,007	,000		,000	,002	,000	,000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58
Rotación de Personal	Correlación de Pearson	,811**	,606**	,664**	,634**	1	,709**	,707**	,748**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58
Selección y Capacitación	Correlación de Pearson	,565**	,486**	,472**	,399**	,709**	1	,264*	,264*
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,002	,000		,045	,045
	N	58	58	58	58	58	58	58	58
Desempeño	Correlación de Pearson	,614**	,441**	,488**	,503**	,707**	,264*	1	,316*
	Sig. (bilateral)	,000	,001	,000	,000	,000	,045		,016
	N	58	58	58	58	58	58	58	58
Movimientos de Personal	Correlación de Pearson	,580**	,389**	,479**	,475**	,748**	,264*	,316*	1
	Sig. (bilateral)	,000	,003	,000	,000	,000	,045	,016	
	N	58	58	58	58	58	58	58	58

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

* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

PRUEBA DE NORMALIDAD

Tabla N° 15
Prueba de Normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Satisfacción Laboral	,083	58	,200*	,980	58	,439
Rotación de Personal	,086	58	,200*	,987	58	,456

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: SPSS v22

Si Sig. asintót. (bilateral) $\geq \alpha$ (0,05), se acepta H_0 ; es decir, los datos obtenidos de la muestra provienen de una distribución normal.

Si Sig. asintót. (bilateral) $< \alpha$ (0,05), se acepta H_1 ; es decir, los datos obtenidos de la muestra no provienen de una distribución normal.

Análisis: De la prueba de K-S cuya muestra es igual a 58 encuestados, la significancia resultante es igual: Satisfacción Laboral 0,200 y Rotación de Personal de 0,200 es mayor a 0,05 por ello los datos tienen una distribución normal.

Interpretación: La muestra no suspende de la normalidad por tanto se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna, el cual señala que la muestra proviene de una distribución normal.

Decisión: La significancia al aplicar la prueba de Kolmogorov – Smirnov es de 0,200 y 0,200, estos valores que se obtuvieron son totalmente mayoritarios a 0.05 ($p > 0.05$), por ello se toma la decisión de usar las pruebas paramétricas, por lo cual se procesó a través de la prueba estadística paramétrica de Pearson.

PRUEBAS DE HIPÓTESIS

PRUEBA ESTADÍSTICA PARA DEMOSTRAR LA HIPÓTESIS GENERAL

Probaremos la hipótesis: Existe relación significativa entre la Satisfacción Laboral y la Rotación del Personal Nombrado y Contratado que labora en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018.

Requerimos de la estadística inferencial y del software SPSS. v. 22, para efectuar el análisis de la correlación entre estas dos variables de estudio, cuyos resultados exponemos en los cuadros siguientes:

Tabla N° 16
Correlación entre la Variable Satisfacción Laboral y la Variable Rotación del Personal

		Correlaciones	
		Satisfacción Laboral	Rotación de Personal
Satisfacción Laboral	Correlación de Pearson	1	,811**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	58	58
Rotación de Personal	Correlación de Pearson	,811**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	58	58

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

Con los resultados obtenidos podemos afirmar que existe una relación significativa entre la variable Satisfacción Laboral y la variable Rotación del Personal Nombrado y Contratado que labora en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018, puesto que el Coeficiente de Correlación de Pearson es 0.811 siendo la correlación positiva alta.

Tabla N° 17
Resumen del Modelo entre las Dos Variables

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Estadísticos de cambio				
					Cambio en R cuadrado	Cambio en F	gl1	gl2	Sig. Cambio en F
1	,811 ^a	,658	,652	4,90307	,658	107,888	1	56	,000

a. Predictores: (Constante), Satisfacción Laboral

b. Variable dependiente: Rotación de Personal

En la tabla vemos que el valor del coeficiente de determinación obtenido es de ,658, lo que implica que hay una relación del 65.80% de la variable Satisfacción

Laboral con la variable Rotación del Personal, lo que también indica que el 65.80% de los cambios observados en la variable Rotación del Personal son explicados por la variación de la variable Satisfacción Laboral, queda sin explicar el 34.20% (100-65.80).

Tabla N° 18
Anova entre las Dos Variables

ANOVA^a

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	2593,634	1	2593,634	107,888	,000 ^b
	Residuo	1346,246	56	24,040		
	Total	3939,879	57			

a. Variable dependiente: Rotación de Personal

b. Predictores: (Constante), Satisfacción Laboral

Podemos comprobar que el valor $p = 0,000$ nos indica que la probabilidad asociada al estadístico es de ,000, valor inferior a $\alpha = 0,05$. Por lo que aceptamos la hipótesis alternativa, el modelo de regresión lineal entre las variables Satisfacción Laboral y Rotación de Personal, es pertinente.

Tabla N° 19
Coefficientes entre las Dos Variables

Coefficientes^a

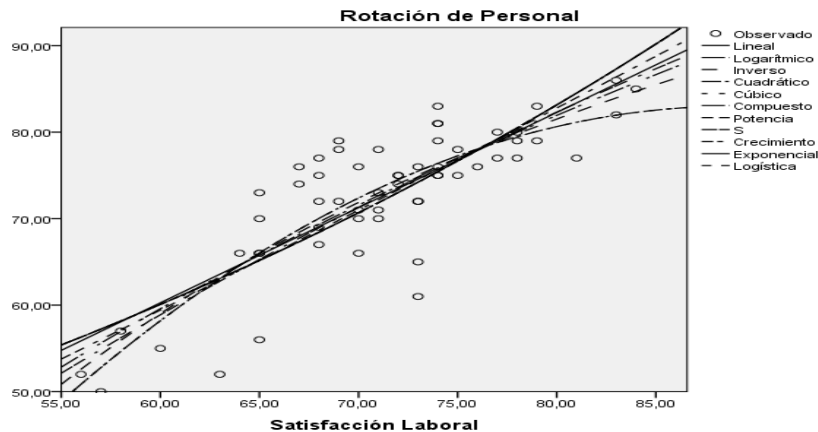
Modelo		Coefficients no estandarizados		Coefficients estandarizados	t	Sig.
		B	Error estándar	Beta		
1	(Constante)	-5,760	7,572		-,761	,450
	Satisfacción Laboral	1,101	,106	,811	10,387	,000

a. Variable dependiente: Rotación de Personal

b. Predictores: (Constante), Satisfacción Laboral

Gráfico N° 01

Variable Satisfacción Laboral y Variable Rotación del Personal



a) **Hipótesis Estadísticas:**

Hipótesis Alternativa (H):

$$H_0: \rho = 0$$

“No existe relación significativa entre la Satisfacción Laboral y la Rotación del Personal Nombrado y Contratado que labora en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018.

$$H_0: \rho \neq 0$$

Existe relación significativa entre la Satisfacción Laboral y la Rotación del Personal Nombrado y Contratado que labora en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018.

b) **Nivel de significación:**

En esta investigación, el porcentaje de error que consideramos conveniente para realizar la prueba de hipótesis es de $\alpha=0.05$.

c) **Región Crítica:**

Si $\alpha = 0,05$ la región crítica para 56 grados, con n-2 grados de libertad está dada por:

$$RC = \{t: t > |1,679|\}$$

d) **Cálculo del estadístico de prueba:**

El estadístico de prueba sigue una distribución t de Student con n-2 grados de libertad cuya ecuación es:

$$t = \pm 0,811 \sqrt{\frac{58-2}{1-(0,811)^2}} = 10,37$$

e) Decisión:

Puesto que el valor calculado $t = 10,37$ cae en la región de rechazo de H_0 , aceptamos la hipótesis alterna que nos indica que si existe correlación entre las variables analizadas.

f) Conclusión:

El cálculo del estadístico de prueba encontrado es 10,37 está al margen de la zona de aceptación de H_0 ($-1,679 < t < 1,679$), rechazando la hipótesis nula, asimismo el coeficiente de correlación entre las variables estudiadas, es de 0,811 lo cual indica una correlación significativa, con un nivel de confianza del 95%, el coeficiente de determinación R cuadrado es de 0,658, lo cual indica que el 65.80% de los cambios observados en la variable Rotación del Personal son explicados por la variación de la variable Satisfacción Laboral, también, el valor de $p=0,000$ nos indica que con una significatividad menor que 5%, el modelo de regresión lineal entre las variables en estudio es pertinente, es decir, si existe correlación significativa entre la Variable Satisfacción Laboral y la Variable la Rotación del Personal Nombrado y Contratado que labora en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

PRUEBA DE HIPOTESIS ESPECÍFICAS.

Hipótesis Especifica 1

HE₁ Existe relación significativa entre el Reto del Trabajo y la Rotación del Personal Nombrado y Contratado que labora en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

Ho₁ No existe relación significativa entre el Reto del Trabajo y la Rotación del Personal Nombrado y Contratado que labora en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

Presentamos la siguiente tabla donde:

Tabla N° 20

Correlación entre la Dimensión Reto del Trabajo y la Variable Rotación del Personal

		Correlaciones	
		Reto al Trabajo	Rotación de Personal
Reto al Trabajo	Correlación de Pearson	1	,606**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	58	58
Rotación de Personal	Correlación de Pearson	,606**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	58	58

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

Se puede ver que el Coeficiente de Correlación de Pearson entre Reto del Trabajo y Rotación del Personal es de 0,606 y el nivel de significancia es 0,000 por lo que, se acepta la hipótesis alterna, la cual nos indica que existe una relación significativa entre la dimensión Reto del Trabajo y la Rotación del Personal Nombrado y Contratado que labora en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

Según el p-valor Sig (bilateral) = 0,000 < 0,05 lo que conlleva a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna por cuanto hay asociación o relación entre la dimensión Reto del Trabajo y la variable Rotación del Personal. Lo que queda evidenciado con el valor del coeficiente de correlación $t = 0,606$, el cual se interpreta como una correlación positiva moderada entre las variables mencionadas.

Tabla N° 21

Resumen del Modelo entre la Dimensión Reto del Trabajo y la Variable Rotación del Personal

Resumen del modelo									
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Estadísticos de cambio				
					Cambio en R cuadrado	Cambio en F	gl1	gl2	Sig. Cambio en F
1	,606 ^a	,368	,356	6,67004	,368	32,558	1	56	,000

a. Predictores: (Constante), Reto al Trabajo

b. Variable dependiente: Rotación de Personal

En la tabla vemos que el valor del coeficiente de determinación obtenido es de ,368, lo que implica que hay una relación del 36.80% entre la dimensión Reto del Trabajo y la variable Rotación del Personal, lo que también indica que el 36.80% de los cambios observados en la variable Rotación del Personal son explicados por la variación de la dimensión Reto del Trabajo, queda sin explicar el 63.20% (100-36.80).

Tabla N° 22

Anova entre la Dimensión Reto del Trabajo y la Variable Rotación del Personal

ANOVA ^a						
Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	1448,472	1	1448,472	32,558	,000 ^b
	Residuo	2491,407	56	44,489		
	Total	3939,879	57			

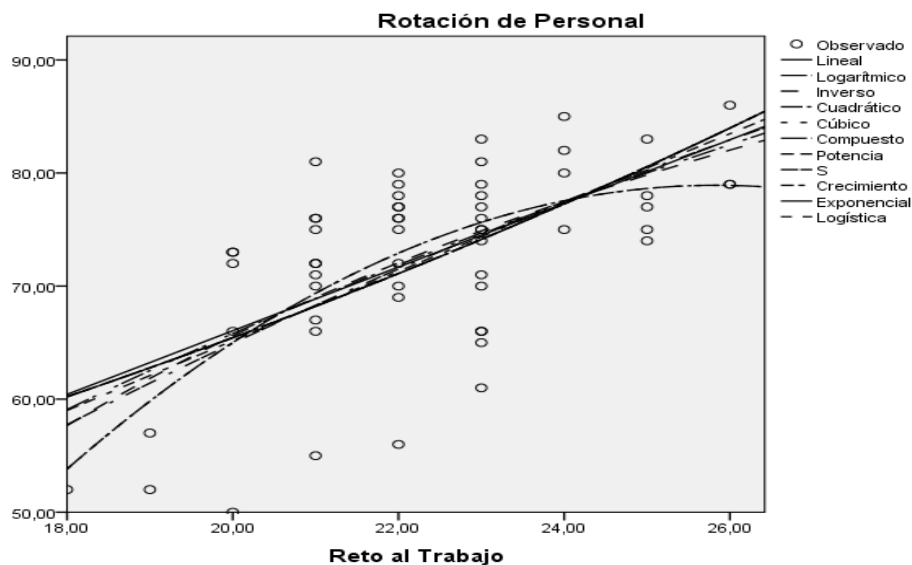
a. Variable dependiente: Rotación de Personal

b. Predictores: (Constante), Reto al Trabajo

Podemos comprobar que el valor $p = 0,000$ nos indica que la probabilidad asociada al estadístico es de ,000, valor inferior a $\alpha = 0,05$. Por lo que aceptamos la hipótesis alternativa, el modelo de regresión lineal entre la Dimensión Reto del Trabajo y la variable Rotación del Personal, es pertinente.

Gráfico N° 02

Dimensión Reto del Trabajo y la Variable Rotación del Personal



a) Nivel de significación:

En esta investigación, el porcentaje de error que consideramos conveniente para realizar la prueba de hipótesis es de $\alpha=0.05$.

b) Región Crítica:

Si $\alpha = 0,05$ la región crítica para 56 grados, con n-2 grados de libertad está dada por:

$$RC = \{t: t > |1,679|\}$$

c) Cálculo del estadístico de prueba:

El estadístico de prueba sigue una distribución t de Student con n-2 grados de libertad cuya ecuación es:

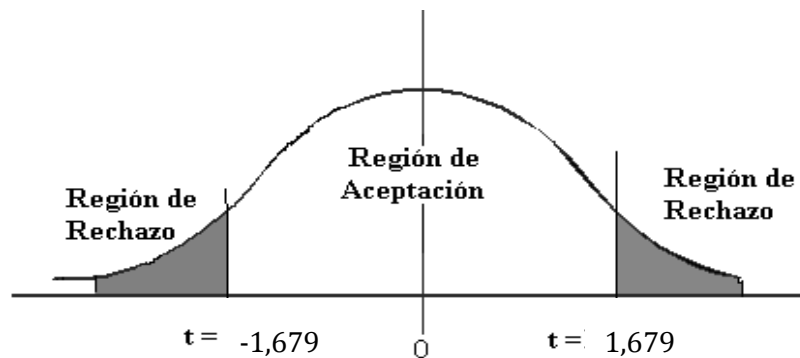
$$t = \pm 0,606 \sqrt{\frac{58-2}{1-(0,606)^2}} = 5,70$$

d) Resumen de datos:

Nivel de significancia	Estadística de prueba	Grado de libertad	Valor crítico	Valor calculado
0.05	"t" Student	56	-1,679 < t < 1,679	5,70

Fuente: Elaboración Propia

Luego se ubica en la llamada campana de Gauss:



e) Justificación y decisión

El cálculo del estadístico de prueba encontrado es 5,70 está al margen de la zona de aceptación de H_0 ($-1,679 < t < 1,679$), rechazando la hipótesis nula, asimismo el coeficiente de correlación entre las variables estudiadas, es de 0,606 lo cual indica una correlación significativa, con un nivel de confianza del 95%, el coeficiente de determinación R cuadrado es de 0,368, lo cual indica que el 36.80% de los cambios observados en la variable Rotación del Personal son explicados por la variación de la dimensión Reto del Trabajo, también, el

valor de $p=0,000$ nos indica que con una significatividad menor que 5% el modelo de regresión lineal entre las variables en estudio es pertinente, es decir, si existe correlación significativa entre la Dimensión Reto del Trabajo y la Variable Rotación del Personal Nombrado y Contratado que labora en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

Hipótesis Específica 2

HE₂ Las Recompensas Justas se relacionan significativamente con la Rotación del Personal Nombrado y Contratado que labora en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

Ho₂ Las Recompensas Justas no se relacionan significativamente con la Rotación del Personal Nombrado y Contratado que labora en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

Presentamos la siguiente tabla donde:

Tabla N° 23

Correlación entre la Dimensión Recompensas Justas y la Variable Rotación del Personal

		Correlaciones	
		Recompensas Justas	Rotación de Personal
Recompensas Justas	Correlación de Pearson	1	,664**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	58	58
Rotación de Personal	Correlación de Pearson	,664**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	58	58

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

Por tanto, podemos decir que hay una relación significativa entre la Dimensión Recompensas Justas y la Variable Rotación del Personal Nombrado y Contratado que labora en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, por cuanto el Coeficiente de Correlación de Pearson es 0.664, siendo la correlación positiva moderada.

Tabla N° 24

Resumen del Modelo entre la Dimensión Recompensas Justas y la Variable Rotación del Personal

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Estadísticos de cambio				
					Cambio en R cuadrado	Cambio en F	gl1	gl2	Sig. Cambio en F
1	,664 ^a	,441	,431	6,27355	,441	44,105	1	56	,000

a. Predictores: (Constante), Recompensas Justas

b. Variable dependiente: Rotación del Personal

En la tabla vemos que el valor del coeficiente de determinación obtenido es de ,441, lo que implica que hay una relación del 44.10% entre la dimensión Recompensas Justas y la Variable Rotación del Personal, lo que también indica que el 44.10% de los cambios observados en la variable Rotación del Personal son explicados por la variación de la dimensión Recompensas Justas, quedando sin explicar el 55.90% (100-44.10).

Tabla N° 25

Anova entre la Dimensión Recompensas Justas y la Variable Rotación del Personal

ANOVA^a

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	1735,862	1	1735,862	44,105	,000 ^b
	Residuo	2204,017	56	39,357		
	Total	3939,879	57			

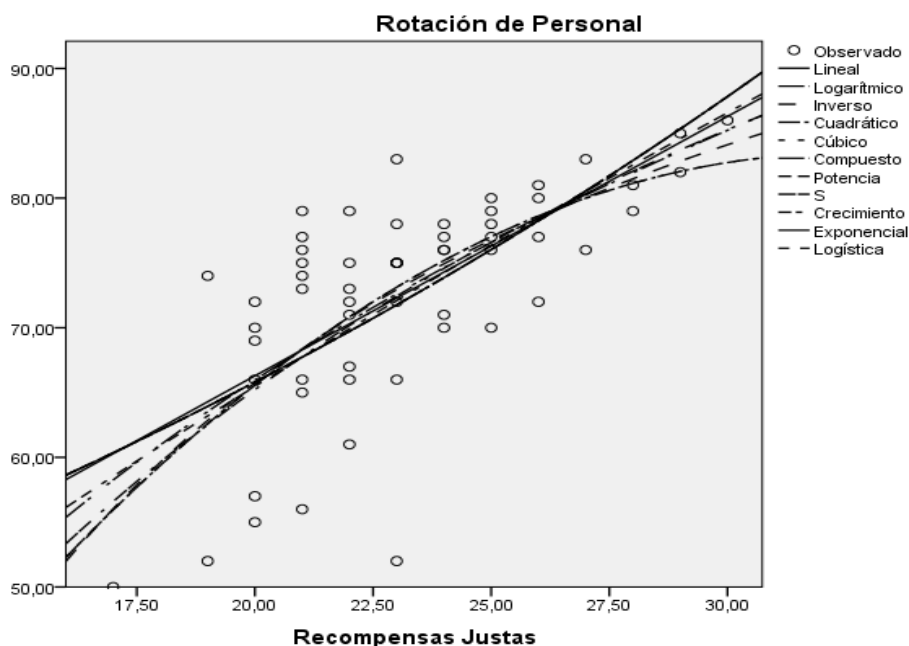
a. Variable dependiente: Rotación de Personal

b. Predictores: (Constante), Recompensas Justas

Podemos comprobar que el valor $p = 0,000$ nos indica que la probabilidad asociada al estadístico es de ,000, valor inferior a $\alpha = 0,05$. Por lo que aceptamos la hipótesis alternativa, el modelo de regresión lineal entre la Dimensión Recompensas Justas y la Variable Rotación del Personal, es pertinente.

Gráfico N° 03

Dimensión Recompensas Justas y la Variable Rotación del Personal



a) Nivel de significación:

En esta investigación, el porcentaje de error que consideramos conveniente para realizar la prueba de hipótesis es de $\alpha=0.05$.

b) Región Crítica:

Si $\alpha = 0,05$ la región crítica para 56 grados, con n-2 grados de libertad está dada por:

$$RC = \{t: t > |1,679|\}$$

c) Cálculo del estadístico de prueba:

El estadístico de prueba sigue una distribución t de Student con n-2 grados de libertad cuya ecuación es:

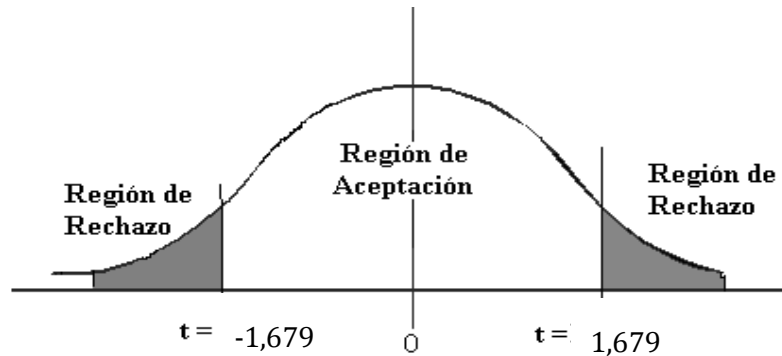
$$t = \pm 0,664 \sqrt{\frac{58-2}{1-(0,664)^2}} = 6,64$$

d) Resumen de datos:

Nivel de significancia	Estadística de prueba	Grado de libertad	Valor crítico	Valor calculado
0.05	"t" Student	56	-1,679 < t < 1,679	6,64

Fuente: Elaboración Propia

Luego se ubica en la llamada campana de Gauss:



e) Justificación y decisión

El cálculo del estadístico de prueba encontrado es 6,64 está al margen de la zona de aceptación de H_0 ($-1,679 < t_c < 1,679$), rechazando la hipótesis nula, asimismo el coeficiente de correlación entre las variables estudiadas, es de 0,664 lo cual indica una correlación significativa, con un nivel de confianza del 95%, el coeficiente de determinación R cuadrado es de 0,441, lo cual indica que el 44.10% de los cambios observados en la variable Rotación del Personal son explicados por la variación de la dimensión Recompensas Justas, también, el valor de $p=0,000$ nos indica que con una significatividad menor que 5%, el modelo de regresión lineal entre las variables en estudio es pertinente, es decir, si existe correlación significativa entre la Dimensión Recompensas Justas y la Variable Rotación del Personal Nombrado y Contratado que labora en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

Hipótesis Especifica 03

HE₃ Existe relación entre las Condiciones de Trabajo y la Rotación del Personal Nombrado y Contratado que labora en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

Ho₃ No existe relación entre las Condiciones de Trabajo y la Rotación del Personal Nombrado y Contratado que labora en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

Presentamos la siguiente tabla donde:

Tabla N° 26

Correlación entre la Dimensión Condiciones de Trabajo y la Variable Rotación del Personal

Correlaciones			
		Condiciones de Trabajo	Rotación de Personal
Condiciones de Trabajo	Correlación de Pearson	1	,634**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	58	58
Rotación de Personal	Correlación de Pearson	,634**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	58	58

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

Por tanto, podemos decir que hay una relación significativa entre la Dimensión Condiciones de Trabajo y la Variable Rotación del Personal Nombrado y Contratado que labora en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, toda vez que el Coeficiente de Correlación de Pearson es 0.634, siendo la correlación positiva moderada.

Tabla N° 27

Resumen del Modelo entre la Dimensión Condiciones de Trabajo y la Rotación del Personal

Resumen del modelo									
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Estadísticos de cambio				
					Cambio en R cuadrado	Cambio en F	gl1	gl2	Sig. Cambio en F
1	,634 ^a	,402	,391	6,48561	,402	37,666	1	56	,000

a. Predictores: (Constante), Condiciones de Trabajo

b. Variable dependiente: Rotación del Personal

En la tabla vemos que el valor del coeficiente de determinación obtenido es de ,402, lo que implica que hay una relación del 40.20% entre la dimensión Condiciones de Trabajo y la variable Rotación del Personal, lo que también indica que el 40.20% de los cambios observados en la variable Rotación del Personal son explicados por la variación de la dimensión Condiciones de Trabajo, quedando sin explicar el 59.80% (100-40.20).

Tabla N° 28

Anova entre la Dimensión Condiciones de Trabajo y la Variable Rotación del Personal

ANOVA ^a						
Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	1584,347	1	1584,347	37,666	,000 ^b
	Residuo	2355,532	56	42,063		
	Total	3939,879	57			

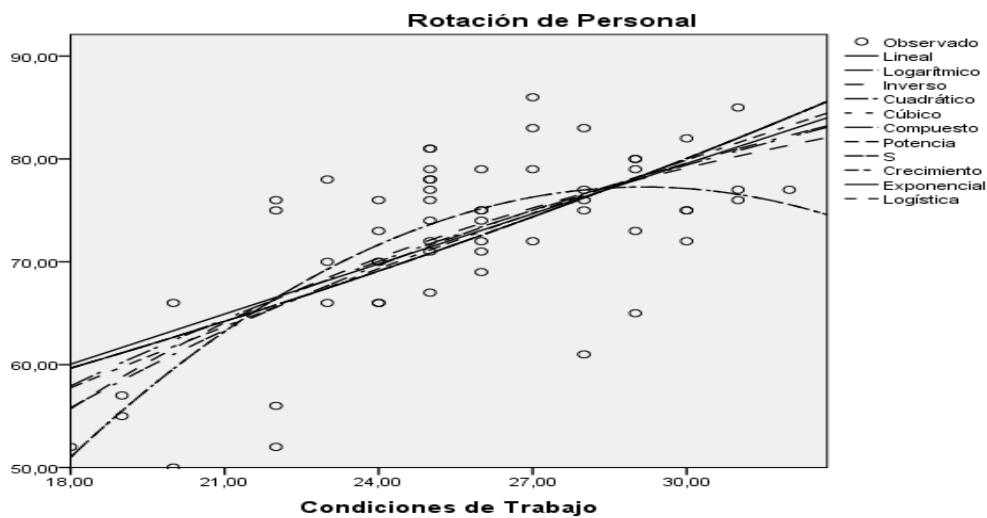
a. Variable dependiente: Rotación de Personal

b. Predictores: (Constante), Condiciones de Trabajo

Podemos comprobar que el valor $p = 0,000$ nos indica que la probabilidad asociada al estadístico es de ,000, valor inferior a $\alpha = 0,05$. Por lo que aceptamos la hipótesis alternativa, el modelo de regresión lineal entre la Dimensión Condiciones de Trabajo y la Variable Rotación del Personal, es pertinente.

Gráfico N° 04

Dimensión Condiciones de Trabajo y la Variable Rotación del Personal



a) Nivel de significación:

En esta investigación, el porcentaje de error que consideramos conveniente para realizar la prueba de hipótesis es de $\alpha = 0,05$.

b) Región Crítica:

Si $\alpha = 0,05$ la región crítica para 56 grados, con $n-2$ grados de libertad está dada por:

$$RC = \{t: t > |1,679|\}$$

c) Cálculo del estadístico de prueba:

El estadístico de prueba sigue una distribución t de Student con n-2 grados de libertad cuya ecuación es:

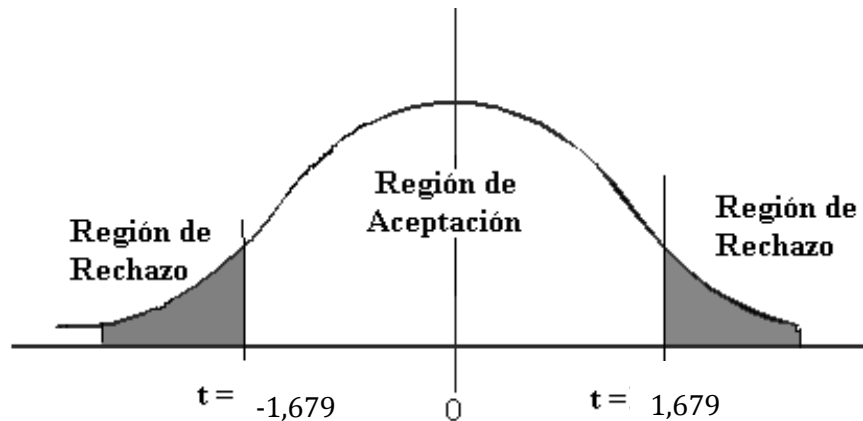
$$t = \pm 0,634 \sqrt{\frac{58-2}{1-(0,634)^2}} = 6,13$$

d) Resumen de datos:

Nivel de significancia	Estadística de prueba	Grado de libertad	Valor critico	Valor calculado
0.05	"t" Student	56	-1,679 < t < 1,679	6,13

Fuente: Elaboración Propia

Luego se ubica en la llamada campana de Gauss:



f) Justificación y decisión

El cálculo del estadístico de prueba encontrado es 6,13 está al margen de la zona de aceptación de Ho (-1,679 < tc < 1,679), rechazando la hipótesis nula, asimismo el coeficiente de correlación entre las variables estudiadas, es de 0,634 lo cual indica una correlación significativa, con un nivel de confianza del 95%, el coeficiente de determinación R cuadrado es de 0,402, lo cual indica que el 40.20% de los cambios observados en la variable Rotación del Personal son explicados por la variación de la dimensión Condiciones de Trabajo, también, el valor de p=0,000 nos indica que con una significatividad menor que 5%, el modelo de regresión lineal entre las variables en estudio es pertinente, es decir, si existe correlación significativa entre la Dimensión Condiciones de Trabajo y la Variable Rotación del Personal Nombrado y Contratado que labora en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

IV. DISCUSIÓN

Teniendo en cuenta la investigación realizada se ha buscado dar respuesta al problema general:

¿Cómo se relaciona la Satisfacción Laboral y la Rotación del Personal Nombrado y Contratado que labora en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018?, teniéndose como objetivo general: Establecer la relación existente entre la Satisfacción Laboral y la Rotación del Personal Nombrado y Contratado que labora en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018; por lo que, en la verificación de la hipótesis general: Existe relación significativa entre la Satisfacción Laboral y la Rotación del Personal Nombrado y Contratado que labora en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018. Y como consecuencia de la investigación realizada y según los resultados obtenidos se cumple las hipótesis específicas y la hipótesis general puesto que el cálculo del estadístico de prueba encontrado es 10,37 está al margen de la zona de aceptación de H_0 ($-1,679 < t_c < 1,679$), rechazando la hipótesis nula, asimismo el coeficiente de correlación entre las variables estudiadas, es de 0,811 lo cual indica una correlación significativa, con un nivel de confianza del 95%, el coeficiente de determinación R cuadrado es de 0,658, lo cual indica que el 65.80% de los cambios observados en la variable Rotación del Personal son explicados por la variación de la variable Satisfacción Laboral, también, el valor de $p=0,000$ nos indica que con una significatividad menor que 5%, el modelo de regresión lineal entre las variables en estudio es pertinente, es decir, si existe correlación significativa entre la Variable Satisfacción Laboral y la Variable la Rotación del Personal Nombrado y Contratado que labora en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.. Resultados que se relacionan con los obtenidos por López Hernández, 2004, donde concluye que la mayoría de las empresas que se preocupan por los empleados para efecto de que estén satisfechos dentro de la organización, saben que tendrán colaboradores más productivos, lo que implicará que se adhieran a los objetivos institucionales, señalando que toda propuesta de estímulo, concebirá un mayor bienestar en el personal, motivando un profundo sentimiento de competencia, motivándose a controlarse de mejor manera la rotación de los trabajadores y se logren convenientemente los propósitos de la organización. Coincidiendo con los

resultados obtenidos por Navarro Sánchez, 2008, donde concluyó que existe una correlación entre ambas variables, por cuanto más satisfechos se hallen los trabajadores escaso es el interés por renunciar a la institución, además de que existen grandes niveles de insatisfacción por: presencia de un inadecuado patrón de negociación, escasa estimulación que permita a los trabajadores sentirse entusiasmados, no hay reconocimiento, sin ocasiones de incremento o ascenso en la institución, recompensas a los que se acogen el personal son inferiores a los otorgados en otras empresas, el monto de sus sueldos u honorarios no son razonables a la apreciación del personal.

En la verificación de la hipótesis específica 1: Existe relación significativa entre el Reto del Trabajo y la Rotación del Personal Nombrado y Contratado que labora en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

Puesto que el cálculo del estadístico de prueba encontrado es 5,70 está al margen de la zona de aceptación de H_0 ($-1,679 < t_c < 1,679$), rechazando la hipótesis nula, asimismo el coeficiente de correlación entre las variables estudiadas, es de 0,606 lo cual indica una correlación significativa, con un nivel de confianza del 95%, el coeficiente de determinación R cuadrado es de 0,368, lo cual indica que el 36.80% de los cambios observados en la variable Rotación del Personal son explicados por la variación de la dimensión Reto del Trabajo, también, el valor de $p=0,000$ nos indica que con una significatividad menor que 5% el modelo de regresión lineal entre las variables en estudio es pertinente, es decir, si existe correlación significativa entre la Dimensión Reto del Trabajo y la Variable Rotación del Personal Nombrado y Contratado que labora en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

En la hipótesis específica 2: Las Recompensas Justas se relacionan significativamente con la Rotación del Personal Nombrado y Contratado que labora en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

Puesto que el cálculo del estadístico de prueba encontrado es 6,64 está al margen de la zona de aceptación de H_0 ($-1,679 < t_c < 1,679$), rechazando la hipótesis nula, asimismo el coeficiente de correlación entre las variables estudiadas, es de 0,664 lo cual indica una correlación significativa, con un nivel de confianza del 95%, el coeficiente de determinación R cuadrado es de 0,441,

lo cual indica que el 44.10% de los cambios observados en la variable Rotación del Personal son explicados por la variación de la dimensión Recompensas Justas, también, el valor de $p=0,000$ nos indica que con una significatividad menor que 5%, el modelo de regresión lineal entre las variables en estudio es pertinente, es decir, si existe correlación significativa entre la Dimensión Recompensas Justas y la Variable Rotación del Personal Nombrado y Contratado que labora en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios. Resultados similares obtenidos por Nataly María Berenice Arroyo Calderón, 2016 en su investigación: satisfacción laboral y rotación del personal que labora en el área de servicios de las agencias del scotiabank en el distrito de trujillo entre 2015 – 2016, en la que concluye que la relación existente entre las dos variables estudiadas para esta muestra, los resultados muestran correlaciones estadísticamente significativas de relación inversa, cuando una de ellas aumenta la otra disminuye. En base a la satisfacción laboral de los empleados existe un nivel medio de satisfacción con un porcentaje de 66%, donde dentro de la variable de satisfacción del personal según sus dimensiones establecidas como estudio: Reto en el trabajo, Recompensas justas, Condiciones de trabajo y Supervisión, existe un porcentaje alto de los encuestados que no se sienten satisfechos, siendo lo más relevante la dimensión de Recompensas Justas donde hubo el más alto nivel de insatisfacción, siendo 30% que están parcialmente en desacuerdo, lo que quiere decir que están insatisfechos. Aunque el personal tiene la oportunidad de demostrar sus capacidades, los empleados percibieron que sus ingresos no son proporcionales a la cantidad del trabajo realizado, no hay suficientes oportunidades de desarrollo dentro de la empresa, y además no les reconocen su labor. En cuanto a la Rotación de personal, las principales causas que se puede identificar son que existe muy baja oportunidad de promoción, bajo nivel de estimulación al personal, por parte de la institución, además de contar con un incentivo económico no muy alto, el porcentaje que arrojó el resultado fue del 59% en el nivel medio, lo que significa que un poco más de la mitad del personal encuestado no se consideran comprometidos con los objetivos de la entidad financiera.

En la hipótesis específica 3: Existe relación entre las Condiciones de Trabajo y la Rotación del Personal Nombrado y Contratado que labora en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

Puesto que el cálculo del estadístico de prueba encontrado es 6,13 está al margen de la zona de aceptación de H_0 ($-1,679 < t_c < 1,679$), rechazando la hipótesis nula, asimismo el coeficiente de correlación entre las variables estudiadas, es de 0,634 lo cual indica una correlación significativa, con un nivel de confianza del 95%, el coeficiente de determinación R cuadrado es de 0,402, lo cual indica que el 40.20% de los cambios observados en la variable Rotación del Personal son explicados por la variación de la dimensión Condiciones de Trabajo, también, el valor de $p=0,000$ nos indica que con una significatividad menor que 5%, el modelo de regresión lineal entre las variables en estudio es pertinente, es decir, si existe correlación significativa entre la Dimensión Condiciones de Trabajo y la Variable Rotación del Personal Nombrado y Contratado que labora en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios. Resultados que coinciden con la investigación realizada por Claudia Portales González y Elvira Velarde López, 2016 en su tesis: La satisfacción laboral y la rotación de personal en una mediana empresa del sector transportista, concluyendo que los trabajadores de la organización se encuentran satisfechos con el trabajo que realizan, percibiendo como un desafío atrayente del trabajo, con una retribución justa, brindándoseles escenarios propicios para que el personal realice su labor efectivamente, reconociendo de esta modo, que se logren los objetivos organizacionales y particulares. Obteniéndose una alta rotación de los trabajadores, en la organización se mantiene a los trabajadores competentes, sustituyéndose a los que no tienen buen rendimiento laboral, observándose también que la satisfacción laboral se relaciona con la rotación de los trabajadores, por cuanto los sujetos que laboran en la organización de servicio de transporte público de pasajeros se hallan satisfechos, permaneciendo en la empresa por su propia voluntad.

De acuerdo a Herzberg cuando una persona está motivada por algo por ejemplo, su trabajo le brinda la oportunidad de autorrealización personal entonces su trabajo se convierte en una fuente de satisfacción, por el contrario, si su trabajo no le brinda la oportunidad de logro, entonces la persona carecerá de motivación

para trabajar y estará no satisfecha, que es diferente de estar insatisfecha, si esta persona encuentra en su trabajo un entorno adverso, por ejemplo, condiciones físicas desagradables, entonces su trabajo pasará a ser una fuente de insatisfacción, porque los factores no están adecuadamente resueltos.

V. CONCLUSIONES

Las conclusiones arribadas en esta investigación, en mérito a los resultados obtenidos son:

Primero.- Según estos resultados obtenidos se cumple las hipótesis específicas y la hipótesis general puesto que el cálculo del estadístico de prueba encontrado es 10,37 está al margen de la zona de aceptación de H_0 ($-1,679 < t_c < 1,679$), rechazando la hipótesis nula, asimismo el coeficiente de correlación entre las variables estudiadas, es de 0,811 lo cual indica una correlación significativa, con un nivel de confianza del 95%, el coeficiente de determinación R cuadrado es de 0,658, lo cual indica que el 65.80% de los cambios observados en la variable Rotación del Personal son explicados por la variación de la variable Satisfacción Laboral, también, el valor de $p=0,000$ nos indica que con una significatividad menor que 5%, el modelo de regresión lineal entre las variables en estudio es pertinente, es decir, si existe correlación significativa entre la Variable Satisfacción Laboral y la Variable la Rotación del Personal Nombrado y Contratado que labora en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

Segundo.- El cálculo del estadístico de prueba encontrado es 5,70 está al margen de la zona de aceptación de H_0 ($-1,679 < t_c < 1,679$), rechazando la hipótesis nula, asimismo el coeficiente de correlación entre las variables estudiadas, es de 0,606 lo cual indica una correlación significativa, con un nivel de confianza del 95%, el coeficiente de determinación R cuadrado es de 0,368, lo cual indica que el 36.80% de los cambios observados en la variable Rotación del Personal son explicados por la variación de la dimensión Reto del Trabajo, también, el valor de $p=0,000$ nos indica que con una significatividad menor que 5% el modelo de regresión lineal entre las variables en estudio es pertinente, es decir, si existe correlación significativa entre la Dimensión Reto del Trabajo y la Variable Rotación del Personal Nombrado y Contratado que labora en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

Tercero.- Al haberse obtenido y analizado los datos de los instrumentos aplicados, el cálculo del estadístico de prueba encontrado es 6,64 está al margen de la zona de aceptación de H_0 ($-1,679 < t_c < 1,679$), rechazando la hipótesis nula, asimismo el coeficiente de correlación entre las variables estudiadas, es de 0,664 lo cual indica una correlación significativa, con un nivel de confianza del 95%, el coeficiente de determinación R cuadrado es de 0,441, lo cual indica que el 44.10% de los cambios observados en la variable Rotación del Personal son explicados por la variación de la dimensión Recompensas Justas, también, el valor de $p=0,000$ nos indica que con una significatividad menor que 5%, el modelo de regresión lineal entre las variables en estudio es pertinente, es decir, si existe correlación significativa entre la Dimensión Recompensas Justas y la Variable Rotación del Personal Nombrado y Contratado que labora en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

Cuarto.- El cálculo del estadístico de prueba encontrado es 6,13 está al margen de la zona de aceptación de H_0 ($-1,679 < t_c < 1,679$), rechazando la hipótesis nula, asimismo el coeficiente de correlación entre las variables estudiadas, es de 0,634 lo cual indica una correlación significativa, con un nivel de confianza del 95%, el coeficiente de determinación R cuadrado es de 0,402, lo cual indica que el 40.20% de los cambios observados en la variable Rotación del Personal son explicados por la variación de la dimensión Condiciones de Trabajo, también, el valor de $p=0,000$ nos indica que con una significatividad menor que 5%, el modelo de regresión lineal entre las variables en estudio es pertinente, es decir, si existe correlación significativa entre la Dimensión Condiciones de Trabajo y la Variable Rotación del Personal Nombrado y Contratado que labora en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

VI. RECOMENDACIONES

De acuerdo con los resultados de esta investigación y las conclusiones llegadas, se recomienda hacer lo siguiente:

Primero.- Realizar las mediciones de satisfacción laboral en forma periódica para poder contar con información real que contribuya a conocer cuáles son las necesidades y expectativas del personal para realizar las acciones necesarias que resultarán en un mejor desempeño laboral, manejándose adecuadamente las rotaciones de personal.

Segundo.- Para promover una mayor satisfacción laboral de los trabajadores, se debe reconocer la labor que realiza en la función de sus puestos o cargos, lo que permitirá incrementar la motivación de cada uno de ellos, impartiendo charlas o capacitaciones, utilizando el reforzamiento positivo en las relaciones laborales.

Tercero.- Que los directivos de las unidades evalúen en forma periódica el desempeño laboral, realizando la retroalimentación que será beneficiosa para optimizar los resultados obtenidos y el logro de las metas y objetivos institucionales.

Cuarto.- Debe redefinirse los lineamientos de la gestión administrativa, replanteándose las relaciones interpersonales de los trabajadores, dándoles mayor autoridad en el desarrollo de sus funciones para que asuman cierto grado de liderazgo, que les permita realizar labores para fortalecer las relaciones laborales y sociales, fortaleciéndose con actividades recreativas, deportivas y de confraternidad entre el personal.

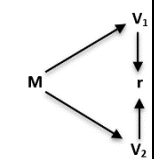
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

- Albrecht, K. 2003. Nueva vista de sistemas de la organización. pp. 44-59, en: Desarrollo organizacional. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Anderson, C.R. 2004. Gestión: habilidades, funciones y desempeño de la organización. Nueva York, Allyn y Bacon.
- Alva Zapata, José Luis y Juárez Morales, Junior Alexander. (2014). "Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Chimú Agropecuaria S.A del distrito de trujillo-2014". Trujillo: Universidad Antenor Orrego.
- Bakke, W.E. 2000. Concepto de organización social. pp. 16-75, en: Haire, M. (ed), Teoría moderna de la organización, Nueva York, NY: John Wiley.
- Barkdull, C.W. 2000. Tiempo de control: Un método de evaluación. Michigan Business Review, 15 (3).
- Bernard, C. 2000. Las funciones del ejecutivo. Cambridge, MA: Universidad de Harvard. Ver páginas 65-114.
- Burns, T.G., y Stalker, G.M. 1961. La gestión de la innovación. Londres: Instituto Tavistock.
- Chiavenato, I. (2004). Introducción a la Teoría General de la Administración 7ta edición. McGrawHill.
- Davis, K. N. (2000). Comportamiento en el Trabajo. Mexico: Ed. Mc Graw Hill.
- Flórez García Rada, J. (2002). El comportamiento humano en las organizaciones. Lima : Universidad del Pacífico.
- Hood, C. (2001). Una gestión pública para todas las estaciones? Política pública y Administración, 69 (1), pp. 3-19.
- Lambru, M. (2007). Administración pública. En C. Zamfir y S. Stănescu (Eds.) Enciclopedia del desarrollo social [Desarrollo] (pp. 27-31.
- Hernandez Sampieri, Fernandez Collado, & Baptista Lucio. (2003). Metodología de la Investigación.
- Hernandez Sánchez, T. (2010). "Diagnóstico de satisfacción laboral en una empresa textil peruana". Lima: Universidad de Lima.
- Locke, E.A. 2000. Hacia una teoría de la motivación de la tarea y los incentivos. Comportamiento Organizacional y Desempeño Humano, mayo: 157-89.

- Lucio, N. S. (Abril 2008). Satisfacción Laboral y Rotación de personal en las empresas de Transporte Público de Pasajeros. México.
- Mobley, W. H. (1982). Employee Turnover: Causes, Consequences and Control. Addison-Wesley Publishing Company.
- Mowday R.T. Porter L.W. y Steers R.M. (1982). Employee Organization Linkages. Academic Press.
- Mundaraín y Reyes. (2007). "Satisfacción laboral de los empleados administrativos en el Centro de Coordinación Regional del Ministerio de Infraestructura (Minfra) Carúpano, Estado Sucre 2006". Sucre: Universidad de Oriente.
- Navarro Sánchez, L. (2008). "Satisfacción Laboral y Rotación de Personal en empresas de transporte público de pasajeros". Mexico.
- Naylor, Milton L. Blum y James C. (1988). Psicología Industrial. Mexico.
- Pollitt, C., y Bouckaert, G. (2004). (2da edición). Reforma de la gestión pública: análisis comparativo. Universidad de Oxford.
- Robbins, S. P. (2004). Comportamiento Organizacional. Mexico: Pearson Educación.
- Roethlisberger, F.J., y Dickson, J.W. 2000. La administración y el trabajador. Cambridge, MA: Universidad Harvard.
- Steers y Porter. (2003). La motivación y el comportamiento en el trabajo. McGraw-Hill College .

VIII. Anexos

Anexo N° 01
Matriz de Consistencia de la Investigación

Título “Satisfacción Laboral y Rotación del Personal Nombrado y Contratado de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018”				
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA GENERAL ¿Cómo se relaciona la Satisfacción Laboral y la Rotación del Personal Nombrado y Contratado que labora en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS ¿Cuál es la relación entre el Reto del Trabajo y la Rotación del Personal Nombrado y Contratado que labora en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios? ¿Cuál es la relación entre las Recompensas Justas y la Rotación del Personal Nombrado y Contratado que labora en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios? ¿Cuál es la relación entre las Condiciones de Trabajo y la Rotación del Personal Nombrado y Contratado que labora en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Establecer la relación existente entre la Satisfacción Laboral y la Rotación del Personal Nombrado y Contratado que labora en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS Oe₁ Conocer la relación entre el Reto del Trabajo y la Rotación del Personal Nombrado y Contratado que labora en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios. Oe₂ Determinar el grado de influencia entre las Recompensas Justas y la Rotación del Personal Nombrado y Contratado que labora en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios. Oe₃ Analizar la relación entre las Condiciones de Trabajo y la Rotación del Personal Nombrado y Contratado que labora en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL H₁ Existe relación significativa entre la Satisfacción Laboral y la Rotación del Personal Nombrado y Contratado que labora en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018. H₀ No existe relación significativa entre la Satisfacción Laboral y la Rotación del Personal Nombrado y Contratado que labora en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECIFICAS HE₁ Existe relación significativa entre el Reto del Trabajo y la Rotación del Personal Nombrado y Contratado que labora en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios. H₂ Las Recompensas Justas se relacionan significativamente con la Rotación del Personal Nombrado y Contratado que labora en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios. H₃ Existe relación entre las Condiciones de Trabajo y la Rotación del Personal Nombrado y Contratado que labora en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.</p>	<p>Variable Independiente: Satisfacción Laboral</p> <p><u>Dimensiones:</u> Reto del Trabajo Recompensas Justas Condiciones de Trabajo Equipos de Trabajo</p> <p>Variable Dependiente: Rotación del personal</p> <p><u>Dimensiones:</u> Selección y Capacitación Desempeño Movimientos de Personal</p>	<p>Tipo de investigación: Aplicativo Nivel: Descriptiva – correlacional de corte transversal Diseño de investigación: No experimental Población: 58 Muestra: 58</p>  <p>Donde: M : muestra V1: Satisfacción Laboral V2: Rotación del personal r : correlación</p> <p>Técnicas e instrumentos de recojo de datos: Técnica: encuesta. Técnicas de análisis de datos: Datos estadísticos. Cuadro de frecuencias.</p>

Anexo N° 02

Matriz de Operacionalización

Variable	Dimensión	Indicadores
<p>Primera Variable</p> <p>Satisfacción Laboral</p> <p>Es el resultado de varias actitudes que tiene un trabajador hacia su empleo, los factores concretos (como la compañía, el supervisor, compañeros de trabajo, salarios, ascensos, condiciones de trabajo, etc.) y la vida en general (Blum y Naylor 1988). De modo que la satisfacción laboral es el conjunto de actitudes generales del individuo hacia su trabajo. Quien está muy satisfecho con su puesto tiene actitudes positivas hacia éste; quien está insatisfecho, muestra en cambio, actitudes negativas. Cuando la gente habla de las actitudes de los trabajadores casi siempre se refiere a la satisfacción laboral; de hecho, es habitual utilizar una u otra expresión indistintamente (Robbins, 1998).</p>	<p>Reto del Trabajo</p> <p>Los trabajadores tienden a preferir puestos que les brinden oportunidades de aplicar sus habilidades y capacidades y ofrezcan una variedad de tareas, libertad y retroalimentación sobre qué tan bien lo están haciendo, características que hacen que el trabajo posea estímulos intelectuales. Los puestos que tienen pocos retos provocan fastidio, pero demasiados retos causan frustración y sentimientos de fracaso. En condiciones moderadas, los empleados experimentarán placer y satisfacción. Robbins (1998)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El puesto cuenta con una variedad de actividades para realizarlo. • La actividad que realiza en su puesto está clara desde el principio hasta el fin. • La obtención de ascensos corresponde a los esfuerzos realizados por el trabajador. • La institución le ha otorgado reconocimiento por el desempeño de sus actividades.
	<p>Recompensas Justas</p> <p>Se refiere al régimen de compensación salarial y estrategias de ascensos que se sigue en la organización. Los salarios o sueldos son la gratificación que reciben los obreros a cambio de su labor. Las promociones y ascensos se refieren a los cambios de puestos que generan un incremento en las responsabilidades y posición social del sujeto en el marco organizacional. Ambos aspectos deben ser representados por los trabajadores como algo justo, libre de favoritismos y que se adecuan a sus expectativas. Robbins (1998)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La remuneración económica es alta en comparación con la que proporciona la competencia. • Los salarios que ofrece la institución son equitativos con la demanda de su trabajo. • Las prestaciones que recibe cumplen con sus expectativas.

Variable	Dimensión	Indicadores
	<p>Condiciones de Trabajo Se refieren al hecho de que a los trabajadores les gusta realizar su labor en un ambiente placentero, diseñado en dependencia de las particularidades de la actividad y, por lo tanto, favorecedor de su bienestar y de la calidad de su trabajo. Aquí también influye la cultura organizacional de la empresa: una organización donde las metas organizacionales y personales sean compatibles; será percibida de forma positiva y propiciará un mayor grado de satisfacción laboral. Robbins (1998)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La comunicación con su jefe inmediato se da de forma directa. • El puesto que actualmente desempeña le brinda bienestar personal. • El espacio donde realiza su trabajo es el adecuado. • El personal que labora en la institución está capacitado para desarrollar sus actividades. • La comunicación con los trabajadores es fluida • La actitud de sus compañeros hacia el trabajo es positiva.
<p>Segunda Variable</p> <p>Rotación de Personal En el ámbito empresarial y organizacional, la rotación del personal es una medida de cuánto tiempo los empleados permanecen en la organización y con qué frecuencia deben ser reemplazados. Cada vez que un empleado se va de la empresa, por cualquier motivo aumenta el nivel de rotación del personal de la empresa.</p>	<p>Selección y Capacitación Consta de pasos específicos que se siguen para decidir cuál solicitante cubrirá el puesto vacante. Aunque el número de pasos que siguen diversas organizaciones varía, prácticamente todas las compañías modernas proceden a un proceso de selección. Capacitación en el ámbito del trabajo se orienta hacia la transmisión de los conocimientos que requiere un trabajador para Saber Cómo Hacer, para desempeñar eficientemente un puesto de trabajo (Aspecto Cognoscitivo)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Consideras que las entrevistas son decisivas para ingresar a la institución. • El salario otorgado por la institución es proporcional al esfuerzo realizado. • El curso de inducción que llevó a cabo la institución, cumplió para que se adaptara al puesto.

Variable	Dimensión	Indicadores
<p>El término rotación de personal se usa para definir la fluctuación de personal entre una organización y su ambiente; en otras palabras, el intercambio de personas entre la organización y el ambiente es definido por el volumen de personas que ingresan y salen de la organización. *Según Gary Desler (2000): Técnica de capacitación gerencial que incluye el movimiento de un individuo de un departamento a otro para ampliar su experiencia e identificar sus puntos débiles o fuertes</p>	<p>Desempeño Los trabajadores que no están psicológicamente vinculados hacia la empresa, no están interesados por la sobrevivencia de ésta y no están dispuestos a realizar esfuerzos para mejorar el desempeño de la organización. Desde la perspectiva de recursos humanos, existe una amplia evidencia empírica que afirma que la formulación de estrategias de recursos humanos específicas, por ejemplo las políticas a favor de la familia, pueden influir en la decisión del empleado de renunciar (van yperen y hagedoor, 1996).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El desempeño de los empleados es evaluado frecuentemente. • En la institución existen oportunidades de crecimiento y desarrollo. • La motivación que recibe por parte de la institución le brinda satisfacción. • En la institución existen altas oportunidades de promoción en comparación con otras instituciones.
	<p>Movimientos de personal Se puede afirmar que para que una organización pueda mantener a sus trabajadores y tenga una buena imagen como entidad empleadora debe controlar el nivel de rotación de personal y en caso de ser elevado analizar los factores que lo han causado. Hay que tener en cuenta que la rotación de personal excesiva se puede solucionar tomando las medidas adecuadas y estableciendo una buena política de recursos humanos en la que la que prime la preocupación por el trabajador.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La institución ha manifestado inconformidad sobre su rendimiento. • Alguna vez ha dejado de buscar otro trabajo. • Considera que la institución le otorga lo necesario para sentirse satisfecho. • Existe mucha rotación por retiro voluntario; mejores oportunidades. • Cree que en otra institución pueda sentirse más satisfecho que en la que actualmente labora.

Matriz de Validación de Instrumentos

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Rotación de personal en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018

OBJETIVO: Establecer la relación existente entre la Satisfacción Laboral y la Rotación del Personal Nombrado y Contratado que labora en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018.

DIRIGIDO A: Trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Luis Alberto Santos Álvarez

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor en Educación

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------

Dr. Luis Alberto Santos Álvarez
CONSULTOR
CPP. 182498734

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Satisfacción laboral en los trabajadores de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018

OBJETIVO: Establecer la relación existente entre la Satisfacción Laboral y la Rotación del Personal Nombrado y Contratado que labora en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018

DIRIGIDO A: Personal Administrativo de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Luis Alberto Santos Álvarez

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor en Educación

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------

.....
Luis Alberto Santos Álvarez
CONSULTOR
C.R. 1024988731

FIRMA DEL EVALUADOR

Cuestionarios

Título: “Satisfacción Laboral y Rotación del Personal de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios”

Cuestionario de la Satisfacción Laboral

Objetivo: Evaluar el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, motivo por el cual es importante que conteste con la sinceridad del caso, para contestar las preguntas lea cuidadosamente el enunciado y escoja sólo una respuesta marcando con una (X) sobre la opción con la cual esté de acuerdo, conteste absolutamente todas las preguntas evitando hacerlo al azar.

Ítems	Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre
1. El puesto cuenta con una variedad de actividades para realizarlo.				
2. La actividad que realiza en su puesto está clara desde el principio hasta el fin.				
3. La remuneración económica es alta en comparación con la que proporciona la competencia.				
4. Los salarios que ofrece la institución son equitativos con la demanda de su trabajo.				
5. La obtención de ascensos corresponde a los esfuerzos realizados por el trabajador.				
6. La institución le ha otorgado reconocimiento por el desempeño de sus actividades.				
7. Las prestaciones que recibe cumplen con sus expectativas.				
8. El puesto que actualmente desempeña le brinda bienestar personal.				
9. El espacio donde realiza su trabajo es el adecuado.				
10. El personal que labora en la institución está capacitado para desarrollar sus actividades.				
11. La comunicación con su jefe inmediato se da de forma directa.				
12. La comunicación con los trabajadores es fluida..				
13. La actitud de sus compañeros hacia el trabajo es positiva.				
14. Consideras que las entrevistas son decisivas para ingresar a la institución.				
15. El salario otorgado por la institución es proporcional al esfuerzo realizado.				
16. El curso de inducción que llevó a cabo la institución, cumplió para que se adaptara al puesto.				
17. El desempeño de los empleados es evaluado frecuentemente.				
18. En la institución existen oportunidades de crecimiento y desarrollo.				
19. La motivación que recibe por parte de la institución le brinda satisfacción.				
20. En la institución existen altas oportunidades de promoción en comparación con otras instituciones.				

21. La institución ha manifestado inconformidad sobre su rendimiento.				
22. Alguna vez ha dejado de buscar otro trabajo.				
23. Considera que la institución le otorga lo necesario para sentirse satisfecho.				
24. Existe mucha rotación por retiro voluntario; mejores oportunidades.				
25. Cree que en otra institución pueda sentirse más satisfecho que en la que actualmente labora.				

Título: “Satisfacción Laboral y Rotación del Personal de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios”

Cuestionario de la Rotación de Personal

El presente cuestionario tiene como objeto buscar las respuestas que expliquen la rotación de personal dentro de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, motivo por el cual es importante que conteste con la sinceridad del caso, para contestar las preguntas lea cuidadosamente el enunciado y escoja sólo una respuesta marcando con una (X) sobre la opción con la cual esté de acuerdo, conteste absolutamente todas las preguntas evitando hacerlo al azar.

Ítems	Malo	Regular	Bueno	Excelente
1. ¿Cómo son sus posibilidades de desarrollo?				
2. ¿Cómo es la comunicación con su superior?				
3. ¿La satisfacción de sus labores es?				
4. ¿Los sueldos son?				
5. ¿Las prestaciones sobre su sueldo son?				
6. ¿Su integración en la institución es?				
7. ¿Cómo es el reconocimiento para su trabajo?				
8. ¿El horario de trabajo lo considera?				
9. ¿La capacitación para su trabajo es?				
10. ¿La definición de la autoridad de su superior es?				
11. ¿Cómo es el respeto que le dan los directivos?				
12. ¿Cómo considera la seguridad de su empleo?				
13. ¿Cómo considera las políticas disciplinarias?				
14. ¿Cómo considera la formalidad de los directivos?				
15. ¿Cómo considera las instalaciones de la institución?				
16. ¿Las condiciones de su trabajo son?				
17. ¿Cómo considera la confianza que le otorgan sus jefes?				
18. ¿Cómo es la imagen de los directivos?				
19. ¿La preocupación de los directivos por los empleados es?				
20. ¿Cómo su empleo cubre sus expectativas de crecimiento?				
21. ¿Cómo es el apoyo brindado para su trabajo?				
22. ¿Cómo es su participación en las decisiones para su trabajo?				
23. ¿La forma que los superiores dan las ordenes es?				
24. ¿Cómo es el ambiente de su trabajo?				
25. ¿Está bien definida su área de trabajo?				

Autorización para la Aplicación de los Instrumentos

"Año del Dialogo y la Reconciliación Nacional"
"Madre de Dios Capital de la Biodiversidad del Perú"

Puerto Maldonado 07 de Mayo del 2018

SOLICITO: Autorización y/o permiso para aplicar los Instrumentos de Investigación

SEÑOR:

M.Sc. Rolando Díaz Vela
Director de la Dirección General de Administración
Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios

Ciudad.-



Tengo el agrado de dirigirme a Usted, para expresarle un cordial saludo y poner de su conocimiento que estoy realizando la investigación titulada "Satisfacción Laboral y Rotación del Personal de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios" y requiero aplicar los instrumentos al personal administrativo que se encuentran en planilla (D.L. N° 276) de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, motivo por el cual solicito a su despacho la autorización respectiva, el cual hará posible terminar con la TESIS para optar el grado de magister, de la Universidad Cesar Vallejo.

Con la seguridad de contar con su apoyo, expresamos a Usted nuestra especial consideración y personal estima.

Atentamente


CPC Inés Humani Pérez
DNI 04824918



UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS
DIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"
"Madre de Dios, Capital de la Biodiversidad del Perú"

Puerto Maldonado, 16 de mayo del 2018.

CARTA N°038-2018-UNAMAD/R-DIGA

SEÑORA:

CPC. INÉS HUAMANÍ PEREZ

PERSONAL NOMBRADO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS.

Ciudad. -

Asunto : Autorizo uso de instrumentos para investigación.

Referencia : Solicitud S/N de fecha 07 de mayo del 2018.

Mediante el presente expreso a usted un cordial saludo y a la vez en atención a su Solicitud S/N, presentada con fecha 07 de mayo del 2018, en el cual solicita autorización para el uso de instrumentos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

Al respecto, se autoriza hacer uso de los instrumentos para su investigación de Tesis.

Sin otro particular, quedo de Usted.

Atentamente.

UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS
DIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN
M. Sc. Robinson Espino Vela
DIRECTOR

la
12/05/18

RECIBIDO
ACD-4004-18-05
C/2
Fecha:
Exp. 1024



Dirección General de Administración

Hoja de Trámite

Expediente N° **3924**

Fecha: **00 MAY 2018**

Documento: *Solicitud s/u*

Fase a:							
DIGA		Rectorado		VRA		VRI	
DIRM		SG		DIA		DIRRMA	
DIR		DIAE		DIAA		DAGI	
DIRGTMEM		DIRPP		DIRS		DIRTI	
DIRA		DIRU		DIRBU		DCCGP	
DIRTS		DIRNEI		CHPE		DIRB	
DIRC		DIRGC		DIRPD		LAR	
DIRPATR		DIRYS		C. Inform.			
UAGC				C. Inform.			

Por: *Solicitante*

- Acciones:**
1. Acción necesaria
 2. Atención según lo solicitado
 3. Certificación presupuestal
 4. **Conocimiento**
 5. Coordinar
 6. Cotizar
 7. Difundir
 8. Informar
 9. Opinión
 10. Verificación de procedencia
 11. Verificación de documentación
 12. Revisión y trabajo en el SIAP-SP
 13. Archivo
 14. Otras:

Observaciones:
Se autoriza el inicio de ejecución del instrumento de compra de información

Importante: la presente Hoja de Trámite es sólo diligenciada por el responsable, bajo responsabilidad.

Universidad Nacional Agraria de MDD
 Dirección General de Administración

ROLANDO URAZ VELA
 Director General

Anexo N° 06

Registro Fotográfico



Anexo N° 07

Base de Datos

N°	Preg. 01	Preg. 02	Preg. 03	Preg. 04	Preg. 05	Preg. 06	Preg. 07	Preg. 08	Preg. 09	Preg. 10	Preg. 11	Preg. 12	Preg. 13	Preg. 14	Preg. 15	Preg. 16	Preg. 17	Preg. 18	Preg. 19	Preg. 20	Preg. 21	Preg. 22	Preg. 23	Preg. 24	Preg. 25	Reto al trabajo	Recom-pensa	Condiciones	Rotación	suma	
1	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	23	23	26	75	147	
2	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	22	22	30	75	149
3	3	1	2	4	1	4	3	4	2	4	1	4	3	3	1	4	3	2	4	4	3	1	4	2	4	19	19	18	52	108	
4	4	1	2	4	1	2	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	2	4	2	4	1	4	2	4	20	21	24	66	131	
5	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	2	3	3	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	2	4	19	20	19	57	115
6	3	4	3	2	4	4	4	3	4	4	2	3	3	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	3	2	22	21	22	56	121
7	4	1	3	2	1	4	2	3	4	3	2	3	4	4	2	3	4	3	2	4	2	1	3	3	2	21	20	19	55	115	
8	4	4	3	2	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	2	4	3	2	4	4	4	2	3	2	20	17	20	50	107	
9	1	4	3	2	4	3	4	4	3	4	3	2	4	3	4	2	4	3	2	3	4	4	4	3	2	18	23	22	52	115	
10	4	4	3	3	4	3	4	4	3	2	3	2	2	3	4	2	2	3	3	3	4	4	2	3	3	23	19	25	74	141	
11	1	2	4	3	2	4	1	4	3	1	1	4	3	4	3	2	4	4	3	4	4	4	2	1	4	21	21	30	75	147	
12	1	2	2	3	3	4	1	2	4	3	4	4	3	4	3	2	4	2	3	2	4	4	2	1	4	22	27	24	76	149	
13	4	2	4	1	4	4	4	4	4	2	1	4	3	3	3	2	4	1	4	2	4	3	2	4	4	23	22	28	61	134	
14	4	3	4	1	4	2	4	4	4	2	1	2	4	3	3	3	2	3	4	2	3	3	2	4	4	21	20	24	70	135	
15	1	3	4	4	4	2	1	4	2	2	4	4	4	3	4	3	2	2	3	2	2	3	2	1	3	23	24	23	70	140	
16	4	3	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	2	2	3	3	4	3	3	4	2	25	23	26	75	149	
17	4	3	2	1	3	2	4	3	4	3	1	4	2	2	4	3	2	2	3	3	2	4	3	4	4	23	21	25	79	148	
18	4	3	4	3	2	3	4	3	4	3	1	4	3	2	2	3	3	4	3	3	2	4	2	4	2	21	22	25	67	135	
19	4	1	2	3	3	4	2	3	4	3	4	4	3	2	2	3	3	2	3	4	2	4	2	2	4	22	25	24	70	141	
20	2	1	4	1	4	4	2	4	1	1	1	4	3	4	3	4	3	1	4	4	2	3	2	2	4	22	21	25	77	145	
21	2	4	4	1	4	4	2	4	1	4	1	2	4	4	3	2	3	3	4	3	2	3	2	2	4	25	21	26	74	146	
22	2	4	4	4	3	4	3	4	4	1	4	4	4	4	3	1	4	2	3	2	4	3	2	3	2	25	25	25	78	153	
23	2	2	3	4	2	3	3	2	3	3	4	3	4	4	2	3	3	3	2	3	3	2	3	4	2	21	24	25	71	141	
24	2	4	3	4	2	1	4	2	3	3	2	4	1	2	4	1	4	1	4	4	3	3	4	2	2	22	20	27	72	141	
25	4	4	3	4	2	1	4	3	4	3	2	4	1	2	4	1	4	4	4	2	3	3	2	2	2	20	21	24	73	138	

26	4	4	4	3	2	4	4	3	2	3	2	4	4	2	4	4	4	1	4	4	1	3	1	2	2	23	23	22	75	143
27	4	2	4	3	2	4	4	3	1	4	3	2	4	3	2	4	4	1	2	4	1	4	3	3	3	23	23	23	78	147
28	4	2	3	3	2	1	3	3	2	3	3	2	1	4	2	2	3	4	4	4	4	4	2	3	3	21	24	31	76	152
29	4	2	3	3	3	4	2	3	1	4	3	2	4	3	2	4	1	4	4	2	4	4	2	4	3	24	23	28	75	150
30	2	2	3	4	3	4	4	4	3	4	3	2	4	3	2	4	1	1	4	2	1	2	2	4	3	24	25	29	80	158
31	4	3	3	4	2	4	2	4	2	3	3	3	4	3	2	4	4	1	4	4	3	3	4	4	3	24	29	30	82	165
32	4	3	3	4	2	2	4	4	2	3	1	4	2	3	3	2	4	4	4	2	3	3	2	4	3	26	30	27	86	169
33	4	3	4	3	2	2	4	2	2	3	1	4	2	4	3	2	1	1	4	4	1	3	1	3	4	22	24	25	78	149
34	4	3	4	3	2	2	4	4	4	2	4	4	2	4	3	2	4	1	2	4	1	4	3	2	2	26	25	27	79	157
35	3	4	3	3	2	3	2	4	3	2	4	4	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	2	4	1	24	29	31	85	169
36	3	4	2	3	3	2	2	4	3	2	3	3	4	2	3	3	4	3	4	4	2	3	2	2	3	23	23	28	83	157
37	3	3	3	4	3	2	4	4	3	2	1	4	2	2	3	3	2	4	1	4	2	1	4	4	4	22	20	26	69	137
38	4	3	3	2	3	2	4	1	1	4	1	4	2	3	4	3	2	4	1	4	2	4	4	4	4	20	22	29	73	144
39	4	3	3	1	4	2	4	2	1	2	4	4	2	4	3	4	3	4	4	3	2	1	4	2	3	23	22	26	71	142
40	4	3	4	3	4	3	2	3	4	4	4	4	3	4	2	3	3	2	4	3	2	1	2	2	3	23	22	20	66	131
41	3	4	4	2	3	3	2	3	4	3	1	3	3	4	3	2	2	2	1	3	2	4	4	2	3	21	20	23	66	130
42	1	4	4	2	3	3	2	4	2	4	4	2	3	1	1	4	3	2	4	3	3	4	4	4	2	23	21	29	65	138
43	1	4	2	2	3	3	2	4	2	4	4	4	3	1	4	4	3	2	4	4	3	1	4	3	2	21	26	26	72	145
44	4	2	3	4	3	3	3	4	2	4	4	2	3	4	1	4	3	3	4	4	2	1	4	3	2	26	22	26	79	153
45	4	2	3	2	3	3	3	4	3	2	2	4	1	4	1	2	4	4	2	4	2	4	4	3	2	22	26	29	80	157
46	1	3	3	1	4	4	3	3	3	2	2	4	1	1	4	4	4	4	2	3	2	1	4	1	4	23	26	25	81	155
47	4	3	4	3	4	2	3	2	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	1	2	4	4	23	23	24	66	136
48	4	3	4	2	3	1	4	4	3	2	3	2	4	4	1	4	2	4	3	3	2	4	4	1	4	20	23	25	72	140
49	4	2	3	2	2	3	4	2	3	3	2	2	3	4	1	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	21	22	30	72	145
50	2	1	1	4	3	4	3	4	1	4	2	4	1	2	4	4	3	4	2	4	3	4	1	4	3	22	24	28	76	150
51	2	3	4	4	3	4	3	4	1	4	2	4	1	2	1	4	3	4	2	2	3	4	1	2	4	25	27	27	83	162
52	2	2	1	4	3	3	3	4	4	4	2	4	4	2	1	2	4	4	2	1	4	4	4	4	4	22	25	31	77	155
53	3	2	1	2	4	3	3	2	4	4	3	2	4	3	4	4	4	4	3	3	4	2	4	4	4	23	26	32	77	158
54	2	2	4	4	4	3	4	2	3	3	3	2	1	4	3	4	3	3	3	2	3	2	1	4	2	25	24	28	77	154
55	2	4	4	4	4	2	4	4	1	4	3	2	4	2	4	1	1	2	3	2	3	2	4	4	4	21	21	25	76	143
56	2	3	1	4	2	2	4	4	1	4	3	2	4	2	4	1	4	4	3	2	3	2	4	3	4	22	28	29	79	158
57	2	3	1	4	3	2	2	4	4	4	3	3	4	2	4	4	1	2	3	4	3	3	4	3	4	21	28	25	81	155
58	3	3	4	4	3	2	2	2	4	4	3	3	2	3	2	4	1	4	1	2	3	4	2	3	4	23	25	22	76	146

Anexo N° 08

Relación del Personal



"MADRE DE DIOS CAPITAL DE LA BIODIVERSIDAD DEL PERÚ"
"AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACION NACIONAL"
OFICINA UNIVERSITARIA DE RECURSOS HUMANOS

Puerto Maldonado, 07 de mayo del 2018

CARTA N° 046-2018-UNAMAD/R-DIGA-OURH

Señora:
CPC. INES HUAMANI PEREZ
Servidora Nombrado - UNAMAD.
Ciudad:

ASUNTO: Remite relación de personal.
Ref. : Of. N°349-2018-UNAMAD-R-DIGA-OURH-OR

Por medio del presente, le hago llegar un cordial saludo y en atención al documento de referencia, la Oficina de Remuneraciones remite la relación de personal administrativo del DL. N° 276, información solicitada por su persona.

Sin otro asunto sobre el particular, le reitero mis distinguidas consideraciones personales.

Atentamente

UNIVERSIDAD NACIONAL MISIONERA DE MADRE DE DIOS
OFICINA ADMINISTRATIVA Y RECURSOS HUMANOS

LUIS F. DELVINO GAMERO
DIRECTOR

Cc
Archivo
LFVG/D-OURH
YDPD/AA

AV. JORGE CHÁVEZ N° 1160
PUERTO MALDONADO- MADRE DE DIOS



"Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios"
OFICINA DE REMUNERACIONES
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"
"Madre de Dios Capital de la Biodiversidad del Perú"

Puerto Maldonado, 04 de Mayo del 2018

OFICIO N° 349- 2018 - UNAMAD/R-DIGA-OURH-OR



Señor:

BACH. LUIS FRANCISCO VALDIVIA GAMARRA

DIRECTOR DE LA OFICINA UNIVERSITARIA DE RECURSOS HUMANOS - UNAMAD

Presente.-

ASUNTO: Remite relación.

REF : Expediente N° 2536-OURH

Carta de Ines Huamani Pérez de fecha
03.05.2018.

Es grato dirigirme a usted, a fin de saludarle muy cordialmente, y a la vez en atención a la referencia se remite la relación de personal administrativo del DL N° 276.

Sin otra en particular, es oportuna la ocasión para expresar las muestras de mi especial consideración y deferencia personal.

Atentamente;

UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS
Dirección Regional de I.
Madre de Dios

Lic. Adm. Jorge U. Torres Gutiérrez
Directora

C.c.
Archivo
ANNETO/ DIR (e)



PERSONAL ADMINISTRATIVO NOMBRADO EN PLAZA ORGÁNICA (D.L. N° 276)

ALVAREZ QUISPE, Teresa
ALVAREZ RIOS, Lizbeth
ARIAS SALDIVAR, Arline Rosarín
ARREDONDO ROCA, María Isabel
BELLIDO ASCARZA, Yajhayda
CAIRO RUBIÑOS DE VASQUEZ, Ivonne Elizabeth
CHALCO VERGARA, Melchor Gaspar
CORRALES HINOJOSA, Romelia Guillermina
HUAMANI PEREZ, Ines
ITURRARAN PUERTAS, Benjamin Martin
LEON RAMIREZ, Ada
LIRA JIMENEZ, Giovana
MARTINEZ DE VELASQUEZ, Carmen Rufina
MENDEZ TORRES, Carmen
OCOLA PORTOCARRERO, Sonia Elena
PEÑA HUARINDA, Otilio Audberto
PINEDO PINEDO, Helen Marja
QUISPE HUANCA DE LOPEZ, Nelida Jacqueline
RIOS GRAJEDA, Mery
SALAS PEREA, Silvia Ivis
SOVERO GONZALES, Cesar Augusto
TERRAZAS DEL ALCAZAR, Rosa Judith
TORRES GUZMAN, Anne Ursula
VALDIVIA GAMARRA, Luis Francisco
VARGAS MEDINA, Gisela del Carmen
VASQUEZ ANDIA, Zidgarth Hamilton
VELASQUEZ MORALES, María Teresa
VIZCARRA MENDEZ, Anibal



PERSONAL ADMINISTRATIVO CONTRATADO EN PLAZA ORGÁNICA (D.L. N° 276)

BELIZARIO FERREL, Jose Carlos
CASAS HUIZA, Raquel Beatriz
CHAMBI HANCCO, Claudia Idania
CHULLO HUALLPA, Celia
CORDOVA MEJIA, Cesar
DIAZ GUERRA, Miguel
ENRIQUEZ MORA, Jan Carlos
Franco Pariona, Elizabeth Giovanna
GARATE QUISPE, Jorge Santiago
HEREDIA USANDIVARES, Sandra Erica
HERRERA MACHACA, Zandali
HUACHACA MEZA, Zenovia
IBARRA SUPANTA, Oshin
ICONEMA VIZCARRA, Yevomnesa
LAUREL VARGAS, Maria Jaquelin
MAMANI YUPANQUI, WALTER RENE
MERMA DIAZ, Carmen Rosa
NAVID CONDORI, Ruth Raquel
PUMACHOQUE CHARCA, ELIZABET
RAMOS MAQUERA, Nancy
ROCA PEDRAZA, Katerin
ROLDAN LOZANO, Marck Antony
ROLIN RAMOS, OLIVIA ROSANA
SERRUDO PONCE, Alex
SOTOMAYOR PERALES, Jorge Raul
TORO CHAVEZ, Dante felix
VELASQUEZ PEREZ, Nancy Sofia
YALUYOS FLOREZ, Raul Sandino
ZAMBRANO VALENCIA, Carmen Jacqueline
BECERRA MENDOZA, Lilian Rose

Título: "Satisfacción Laboral y Rotación del Personal de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios"

Cuestionario de la Satisfacción Laboral

Objetivo: Evaluar el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, motivo por el cual es importante que conteste con la sinceridad del caso. Para contestar las preguntas lea cuidadosamente el enunciado y escoja sólo una respuesta marcando con una (X) sobre la opción con la cual esté de acuerdo. Contesté absolutamente todas las preguntas evitando hacerlo al azar.

Instrucciones:

Deberá marcar con una X la respuesta que más se adecue a su opinión, únicamente puede marcar una opción por respuesta. El presente cuestionario es confidencial y anónimo y sólo tiene fines investigativos. Agradecemos su colaboración y honestidad en el desarrollo del cuestionario.

Ítems	Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre
RETO DEL TRABAJO				
1. El puesto cuenta con una variedad de actividades para realizarlo.			X	
2. La actividad que realiza en su puesto está clara desde el principio hasta el fin.			X	
RECOMPENSAS JUSTAS				
3. La remuneración económica es alta en comparación con la que proporciona la competencia.		X		
4. Los salarios que ofrece la institución son equitativos con la demanda de su trabajo.		X		
5. La obtención de ascensos corresponde a los esfuerzos realizados por el trabajador.		X		
6. La institución le ha otorgado reconocimiento por el desempeño de sus actividades.	X			
7. Las prestaciones que recibe cumplen con sus expectativas.		X		
CONDICIONES DE TRABAJO				
8. El puesto que actualmente desempeña le brinda bienestar personal.		X		
9. El espacio donde realiza su trabajo es el adecuado.			X	
10. El personal que labora en la institución está capacitado para desarrollar sus actividades.			X	
SUPERVISIÓN				
11. La comunicación con su jefe inmediato se da de forma directa.			X	
12. La comunicación con los trabajadores es fluida.			X	
13. La actitud de sus compañeros hacia el trabajo es positiva.			X	
SELECCIÓN Y CAPACITACIÓN				
14. Consideras que las entrevistas son decisivas para ingresar a la institución.			X	
15. El salario otorgado por la institución es proporcional al esfuerzo realizado.		X		
16. El curso de inducción que llevó a cabo la institución, cumplió para que se adaptara al puesto.		X		
DESEMPEÑO				
17. El desempeño de los empleados es evaluado frecuentemente.		X		
18. En la institución existen oportunidades de crecimiento y desarrollo.		X		
19. La motivación que recibe por parte de la institución le brinda satisfacción.		X		

20. En la institución existen altas oportunidades de promoción en comparación con otras instituciones.		X		
MOVIMIENTOS DEL PERSONAL				
21. La institución ha manifestado inconformidad sobre su rendimiento.		X		
22. Alguna vez ha dejado de buscar otro trabajo.		X		
23. Considera que la institución le otorga lo necesario para sentirse satisfecho.		X		
24. Existe mucha rotación por retiro voluntario; mejores oportunidades.			X	
25. Cree que en otra institución pueda sentirse más satisfecho que en la que actualmente labora.			X	

Cuestionario de la Rotación de Personal

El presente cuestionario tiene como objeto buscar las respuestas que expliquen la rotación de personal dentro de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, motivo por el cual es importante que conteste con la sinceridad del caso. Para contestar las preguntas lea cuidadosamente el enunciado y escoja sólo una respuesta marcando con una (X) sobre la opción con la cual esté de acuerdo. Contesté absolutamente todas las preguntas evitando hacerlo al azar.

Instrucciones:

Deberá marcar con una X la respuesta que más se adecue a su opinión, únicamente puede marcar una opción por respuesta. El presente cuestionario es confidencial y anónimo y sólo tiene fines investigativos. Agradecemos su colaboración y honestidad en el desarrollo del cuestionario.

	Ítems	Malo	Regular	Buena	Excelente
1.	¿Cómo son sus posibilidades de desarrollo?		X		
2.	¿Cómo es la comunicación con su superior?		X		
3.	¿La satisfacción de sus labores es?		X		
4.	¿Los sueldos son?		X		
5.	¿Las prestaciones sobre su sueldo son?			X	
6.	¿Su integración en la institución es?			X	
7.	¿Cómo es el reconocimiento para su trabajo?		X		
8.	¿El horario de trabajo lo considera?			X	
9.	¿La capacitación para su trabajo es?		X		
10.	¿La definición de la autoridad de su superior es?		X		
11.	¿Cómo es el respeto que le dan los directivos?		X		
12.	¿Cómo considera la seguridad de su empleo?		X		
13.	¿Cómo considera las políticas disciplinarias?		X		
14.	¿Cómo considera la formalidad de los directivos?		X		
15.	¿Cómo considera las instalaciones de la institución?		X		
16.	¿Las condiciones de su trabajo son?		X		
17.	¿Cómo considera la confianza que le otorgan sus jefes?			X	
18.	¿Cómo es la imagen de los directivos?		X		
19.	¿La preocupación de los directivos por los empleados es?				
20.	¿Cómo su empleo cubre sus expectativas de crecimiento?		X		
21.	¿Cómo es el apoyo brindado para su trabajo?		X		
22.	¿Cómo es su participación en las decisiones para su trabajo?		X		
23.	¿La forma que los superiores dan las ordenes es?		X		
24.	¿Cómo es el ambiente de su trabajo?		X		
25.	¿Está bien definida su área de trabajo?			X	

“Satisfacción Laboral y Rotación del Personal Nombrado y Contratado en plaza Orgánica de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018”

Inés Huamaní Pérez inhupe@hotmail.com

Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios

RESUMEN

Esta investigación tiene una orientación cuantitativa, con un alcance descriptivo, correlacional de corte transversal, tuvo como finalidad establecer la Relación entre la Satisfacción Laboral y Rotación del Personal Nombrado y Contratado en plaza Orgánica de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018; La población estuvo compuesta por 58 trabajadores Nombrados y Contratados en plaza Orgánica de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, la muestra manejada correspondió al total de la población, a los cuales se les aplicó los cuestionarios, para recolectar y analizar la información utilizada en la investigación.

Los resultados nos muestran que la Satisfacción Laboral tiene relación significativa con la Rotación del Personal. Para efectuar la investigación se coordinó con el Director de Administración y el Director de la Oficina Universitaria de Personal, para acceder a los trabajadores, quienes gustosamente consintieron que se les aplique los dos instrumentos, que permitía evaluar la Satisfacción Laboral mediante veinticinco (25) interrogaciones y la Rotación del Personal, también con veinticinco (25) interrogaciones. La validez del contenido ha sido determinada a través del juicio de expertos, y la confiabilidad ha sido deducida por el método Alfa de Cronbach, lográndose un valor de 0.811 y 0.786; asimismo el cálculo del estadístico de prueba encontrado es 10,37 está al margen de la zona de aceptación de H_0 ($-1,679 < t_c < 1,679$), rechazando la hipótesis nula, asimismo el coeficiente de correlación entre las variables estudiadas, es de 0,811 lo cual indica una correlación significativa, con un nivel de confianza del 95%, el coeficiente de determinación R cuadrado es de 0,658, lo cual indica que el 65.80% de los cambios observados en la variable Rotación del Personal son explicados por la variación de la variable Satisfacción Laboral, también, el valor de $p=0,000$ nos indica que con una significatividad menor que 5%, el modelo de regresión lineal entre las variables en estudio es pertinente, es decir, si existe correlación significativa entre la Variable Satisfacción Laboral y la Variable la Rotación del Personal Nombrado y Contratado que labora en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

Palabras clave: Satisfacción Laboral, Rotación del Personal, Reto al Trabajo, Recompensas Justas, Condiciones de Trabajo..

ABSTRACT

This research has a quantitative orientation, with a descriptive, cross-sectional correlative scope, aimed at establishing the Relationship between Labor Satisfaction and Rotation of Named and Contracted Personnel in the Organic Plaza of the National Amazonian University of Madre de Dios, 2018; The population was composed of 58 workers named and hired in the Organic Plaza of the National Amazonic University of Madre de Dios, the sample handled corresponded to the total population, to which the questionnaires were applied, to collect and analyze the information used in the investigation.

The results show us that Job Satisfaction has a significant relationship with Staff Rotation. In order to carry out the investigation, the Director of Administration and the Director of the University Personnel Office were coordinated to access the workers, who gladly consented to apply the two instruments, which allowed the evaluation of Job Satisfaction through twenty-five (25) interrogations and Staff Rotation, also with twenty-five (25) interrogations. The validity of the content has been determined through expert judgment, and the reliability has been deduced by the Cronbach's Alpha method, achieving a value of 0.811 and 0.786; also the calculation of the test statistic found is 10.37 is outside the acceptance zone of H_0 ($-1.679 < t_c < 1.679$), rejecting the null hypothesis, also the correlation coefficient between the variables studied, is 0.811. which indicates a significant correlation, with a confidence level of 95%, the coefficient of determination R squared is 0.658, which indicates that 65.80% of the changes observed in the variable Personnel turnover are explained by the variation of the variable Labor Satisfaction, also, the value of $p = 0.000$ indicates that with a significance less than 5%, the linear regression model between the variables under study is relevant, that is, if there is a significant correlation between the Labor Satisfaction Variable and the Variable The Rotation of the Named and Contracted Personnel that works in the National Amazonic University of Madre de Dios.

Keywords: Job Satisfaction, Staff Rotation, Work Challenge, Fair Rewards, Working Conditions.

INTRODUCCIÓN

En el clima actual de cambios turbulentos, las empresas han comenzado a darse cuenta de que los empleados representan su activo más valioso (Glen, 2006; Govaerts et al., 2011; Fulmer y Ployhart, 2014; Vomberg et al., 2015; Millar et al., 2017). Los empleados satisfechos y motivados son imprescindibles para los negocios contemporáneos y un factor clave que separa a las empresas exitosas de las alternativas. Al considerar la satisfacción laboral y la motivación laboral en general, son de particular interés los rasgos distintivos de estos conceptos en las economías en transición.

La satisfacción laboral es uno de los fenómenos más investigados en el dominio de la gestión de recursos humanos y el comportamiento organizacional. Comúnmente se define como un "estado emocional placentero o positivo que resulta de la evaluación de uno o el trabajo o las experiencias laborales" (Schneider y Snyder, 1975; Locke, 1976). La satisfacción laboral es un elemento clave de la motivación laboral, que es un determinante fundamental del comportamiento de una organización.

Muchas empresas no comprenden la importancia del entorno laboral para la satisfacción laboral de los empleados y por lo tanto, enfrentan muchas dificultades durante su trabajo. Tales organizaciones son débiles internamente, por lo tanto, no pueden introducir productos innovadores en el mercado para eclipsar a sus competidores (Aiken, Clarke y Sloane, 2002). El empleado es un componente esencial en el proceso de lograr la misión y visión de un negocio. Los empleados deben cumplir con el criterio de rendimiento establecido por la organización para garantizar la calidad de su trabajo. Para cumplir con los estándares de organización, los empleados necesitan un ambiente de trabajo que les permita trabajar libremente sin problemas que puedan impedirles realizar hasta el nivel de su máximo potencial.

Diferentes factores dentro del entorno laboral, como la rotación de personal, los salarios, horas de trabajo, autonomía otorgada a los empleados, la estructura organizacional y la comunicación entre los empleados y la gerencia pueden afectar la satisfacción laboral (Lane, Esser, Holte y Anne, 2010). Arnetz (1999) argumenta

que en las organizaciones, se puede observar que la mayoría de los empleados tienen problemas con su supervisor que no les está dando el respeto que merecen. Los supervisores también muestran duras comportamientos a los empleados debido a que no se sienten cómodos para compartir ideas buenas e innovadoras con sus supervisores. Además, describe que la alta dirección limita a los empleados a sus tareas en lugar de crear un sentido de responsabilidad en los empleados haciéndolos trabajar en equipo para lograr un alto rendimiento.

Petterson (1998) sostiene que la interacción entre los empleados dentro de una empresa es crucial para lograr las metas organizacionales. Además, describe que la comunicación de la información debe hacerse de manera adecuada y oportuna manera de que las operaciones de la empresa se ejecutan sin problemas. Si hay un choque entre compañeros de trabajo, entonces es difícil de lograr los objetivos de la organización.

Los trabajadores muchas veces no están de acuerdo con la rotación laboral, ya que básicamente no entienden dicho proceso, y muchas veces están tan felices de hacer el mismo tipo de trabajo durante años, por lo que les resulta extremadamente difícil salir de su zona de confort, como tienen amigos dentro de su equipo, no les gusta la idea de trabajar con gente nueva en un departamento u oficina diferente, cuando en realidad la rotación de personal o rotación laboral, permite a las personas adquirir experiencia en varias áreas de la institución y, por lo tanto, ampliar su perspectiva y su experiencia, motivo por el cual surge la necesidad de conocer cuál es la relación existente entre Satisfacción Laboral y Rotación del Personal Nombrado y Contratado en plaza Orgánica de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, lo cual nos dará información importante para que las autoridades universitarias y los docentes puedan tomar mejores decisiones en beneficio de la comunidad universitaria y de la institución, toda vez que no se han encontrado investigaciones sobre satisfacción laboral y rotación de personal en nuestra localidad, motivo por el cual se desconoce cómo se relacionan estas dos variables estudiadas en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, y la información recopilada al respecto puede ser de gran utilidad.

Justificación

Esta investigación se argumenta puesto que permitirá contribuir a tomar mejores disposiciones por parte de los directivos y funcionarios de la Universidad.

Desde una perspectiva teórica se argumenta, por los resultados de la investigación que permitirá optimizar la competencia del personal, que repercutirá en una mejor calidad del servicio hacia los usuarios.

Desde una perspectiva práctica la investigación, procura contribuir a formular estrategias para incrementar la práctica directiva en recursos humanos para obtener mejores resultados.

Desde una perspectiva académica, esta investigación contribuirá a la obtención del Grado Académico de Magister en Gestión Pública, así como también servirá como documento de consulta para subsiguientes estudios.

Desde una perspectiva social, la investigación contribuirá a una mejor rotación del personal con satisfacción laboral.

Finalmente el estudio se justifica a nivel metodológico, por cuanto presenta dos instrumentos que permitirán establecer la correspondencia entre la satisfacción laboral y la rotación de los trabajadores nombrado y contratado de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios. Estos instrumentos servirán como base para otros estudios que analicen dichas variables, aun cuando se ubiquen en diferentes escenarios.

El Problema General, ¿Cómo se relaciona la Satisfacción Laboral y la Rotación del Personal Nombrado y Contratado que labora en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018?

Los Problemas Específicos, ¿Cuál es la relación entre el Reto del Trabajo y la Rotación del Personal Nombrado y Contratado que labora en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios? ¿Cuál es la relación entre las Recompensas Justas y la Rotación del Personal Nombrado y Contratado que labora en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios? ¿Cuál es la relación entre las Condiciones de Trabajo y la Rotación del Personal Nombrado y Contratado que labora en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios?

Objetivo General: Establecer la relación existente entre la Satisfacción Laboral y la Rotación del Personal Nombrado y Contratado que labora en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018.

Objetivos Específicos:

- OE₁** Conocer la relación entre el Reto del Trabajo y la Rotación del Personal Nombrado y Contratado que labora en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.
- OE₂** Determinar la relación entre las Recompensas Justas y la Rotación del Personal Nombrado y Contratado que labora en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.
- OE₃** Analizar la relación entre las Condiciones de Trabajo y la Rotación del Personal Nombrado y Contratado que labora en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

METODOLOGIA

Es descriptiva por que identificará, describirá y analizará las dimensiones de la Satisfacción Laboral y la Rotación de los trabajadores nombrados y contratados en plazas orgánicas de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018. Los estudios correlacionales "...tienen como propósito medir el grado de relación que exista entre dos o más conceptos o variables. "(Hernández y Otros, Ob. cit. p.63). En la investigación, los resultados conseguidos serán examinados en el nivel descriptivo y en el nivel inferencial, de acuerdo a sus objetivos e hipótesis enunciadas, utilizaremos el programa estadístico para las investigaciones sociales, SPSS v22.

Los instrumentos que se emplearon fueron necesariamente estudiadas y aplicadas con mucho cuidado, para que pueda obtener la información necesaria y se obtengan los resultados esperados, será muy importante el proceso de validación de los instrumentos, para luego aplicarlas, procesarlas y luego hacer el estudio y la interpretación de datos. Se usará principalmente la estadística descriptiva, explicativa, razonamientos de estadística inferencial e interpretativo.

POBLACIÓN:

La población lo constituye el universo de estudio, de acuerdo a como lo indica Hernández, Fernández & Baptista (2010), en este caso en particular estará conformada por todos los trabajadores nombrados y contratados en plaza orgánica de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios que vienen a constituir 58 trabajadores.

MUESTRA:

De acuerdo a Hernández citado en Castro (2003), expresa que, si la población es menor a cincuenta (50) individuos, la población es igual a la muestra (2003: 69), por lo tanto en esta investigación la muestra está constituida por toda la población de estudio, es decir por 58 trabajadores nombrados y contratados en plaza orgánica de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS

En nuestra investigación, los resultados obtenidos fueron examinados en el nivel descriptivo y en el nivel inferencial, según los objetivos y las hipótesis formuladas, en este caso se aplica la Correlación de Pearson, ya que se investigó la relación entre variables cualitativas y en una escala nominal.

RESULTADOS

Para la ejecución de esta investigación se coordinó con los Directores de Administración y de la Oficina de Personal, para acceder a todo el personal de la Universidad, aplicándose los instrumentos que validados mediante la opinión de expertos que certificaron la confiabilidad y validez. Previamente se hizo el proceso de sensibilización a los trabajadores a quienes se les administro el instrumento, obteniéndose respuesta favorable de los encuestados, y cuyos resultados se muestran a continuación:

Tabla N° 01

Estadísticos Descriptivos para la Variable Satisfacción Laboral y sus Dimensiones

Estadísticos descriptivos

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
Satisfacción Laboral	58	56,00	84,00	71,2069	6,12948
Reto al Trabajo	58	18,00	26,00	22,3276	1,79070
Recompensas Justas	58	17,00	30,00	23,1552	2,75809
Condiciones de Trabajo	58	18,00	32,00	25,7241	3,24331
N válido (por lista)	58				

En la tabla N° 01, En la Satisfacción Laboral, se puede observar que está en un nivel BUENO porque se encuentra con una media de 71,20 respecto a los 100 puntos considerado en un estado ideal, lo cual representa 62%, Indicando que regularmente el personal administrativo tiene un adecuado Reto al Trabajo, Recompensas Justas, Condiciones de Trabajo, la desviación estándar es de 6.12, que representa una muestra proporcionalmente homogénea. Además, en Reto al Trabajo, se puede observar que tienen una media de 22,32 de nivel acerca de un total de 32 puntos, desviación estándar 1.79, asimismo, en Recompensas Justas, se puede observar que tienen una media de 23,15 de nivel acerca de un total de 32 puntos, desviación estándar 2.75, finalmente en Condiciones de Trabajo, se puede observar que tienen una media de 25,72 puntos de nivel acerca de un total también de 36 puntos, desviación estándar de 3.24, lo que indica que regularmente hay Satisfacción Laboral por parte del personal administrativo Nombrado y Contratado que labora en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

Tabla N° 02**Estadísticos Descriptivos para la Variable Rotación de Personal y sus Dimensiones****Estadísticos descriptivos**

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
Rotación de Personal	58	50,00	86,00	72,6034	8,31389
Selección y Capacitación	58	17,00	32,00	23,2931	3,87529
Desempeño	58	17,00	32,00	25,8621	3,57107
Movimientos de Personal	58	13,00	31,00	23,4483	4,06600
N válido (por lista)	58				

En la tabla N° 02, se puede ver que en la variable Rotación de Personal existe un nivel BUENO porque se encuentra con una media de 72,60 respecto a los 100 puntos considerado en un estado ideal, lo cual representa 63%, Indicando que al personal administrativo nombrado y contratado, disponen una Selección y Capacitación, Desempeño y Movimientos de Personal en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, la desviación estándar es de 8,31 que representa una muestra proporcionalmente heterogénea. Además, en la Selección y Capacitación, se puede observar que tienen una media de 23,29 puntos de nivel acerca de un total de 36 puntos, desviación estándar 3.87, asimismo, en Desempeño, se puede observar que tienen una media de 25,86 puntos de nivel acerca de un total de 32 puntos, desviación estándar 3.57, finalmente en Movimientos de Personal, se puede observar que tienen una media de 23,44 puntos de nivel acerca de un total de 32 puntos, desviación estándar 4,06, Indicando que regularmente realizan la Rotación de Personal Nombrado y Contratado que labora en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

PRUEBA DE NORMALIDAD**Tabla N° 03****Prueba de Normalidad****Pruebas de normalidad**

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Satisfacción Laboral	,083	58	,200*	,980	58	,439
Rotación de Personal	,086	58	,200*	,987	58	,456

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: SPSS v22

Decisión: La significancia al aplicar la prueba de Kolmogorov – Smirnov es de 0,200 y 0,200, estos valores que se obtuvieron son totalmente mayoritarios a 0.05 ($p > 0.05$), por ello se toma la decisión de usar las pruebas paramétricas, por lo cual se procesó a través de la prueba estadística paramétrica de Pearson.

Tabla N° 04: Matriz de Correlaciones

Correlaciones

		Satisfacción Laboral	Reto al Trabajo	Recompensas Justas	Condiciones de Trabajo	Rotación de Personal	Selección y Capacitación	Desempeño	Movimientos de Personal
Satisfacción Laboral	Correlación de Pearson	1	,665**	,811**	,833**	,811**	,565**	,614**	,580**
	Sig. (bilateral)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58
Reto al Trabajo	Correlación de Pearson	,665**	1	,419**	,348**	,606**	,486**	,441**	,389**
	Sig. (bilateral)	,000		,001	,007	,000	,000	,001	,003
	N	58	58	58	58	58	58	58	58
Recompensas Justas	Correlación de Pearson	,811**	,419**	1	,450**	,664**	,472**	,488**	,479**
	Sig. (bilateral)	,000	,001		,000	,000	,000	,000	,000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58
Condiciones de Trabajo	Correlación de Pearson	,833**	,348**	,450**	1	,634**	,399**	,503**	,475**
	Sig. (bilateral)	,000	,007	,000		,000	,002	,000	,000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58
Rotación de Personal	Correlación de Pearson	,811**	,606**	,664**	,634**	1	,709**	,707**	,748**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58
Selección y Capacitación	Correlación de Pearson	,565**	,486**	,472**	,399**	,709**	1	,264*	,264*
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,002	,000		,045	,045
	N	58	58	58	58	58	58	58	58
Desempeño	Correlación de Pearson	,614**	,441**	,488**	,503**	,707**	,264*	1	,316*
	Sig. (bilateral)	,000	,001	,000	,000	,000	,045		,016
	N	58	58	58	58	58	58	58	58
Movimientos de Personal	Correlación de Pearson	,580**	,389**	,479**	,475**	,748**	,264*	,316*	1
	Sig. (bilateral)	,000	,003	,000	,000	,000	,045	,016	
	N	58	58	58	58	58	58	58	58

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

* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

PRUEBAS DE HIPÓTESIS

PRUEBA ESTADÍSTICA PARA DEMOSTRAR LA HIPÓTESIS GENERAL

Probaremos la hipótesis: Existe relación significativa entre la Satisfacción Laboral y la Rotación del Personal Nombrado y Contratado que labora en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018.

Requerimos de la estadística inferencial y del software SPSS. v. 22, para efectuar el análisis de la correlación entre estas dos variables de estudio, cuyos resultados exponemos en los cuadros siguientes:

Tabla N° 05

Correlación entre la Variable Satisfacción Laboral y la Variable Rotación del Personal

		Satisfacción Laboral	Rotación de Personal
Satisfacción Laboral	Correlación de Pearson	1	,811**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	58	58
Rotación de Personal	Correlación de Pearson	,811**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	58	58

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

Con los resultados obtenidos podemos afirmar que existe una relación significativa entre la variable Satisfacción Laboral y la variable Rotación del Personal Nombrado y Contratado que labora en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018, puesto que el Coeficiente de Correlación de Pearson es 0.811 siendo la correlación positiva alta.

Tabla N° 06

Resumen del Modelo entre las Dos Variables

Resumen del Modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Estadísticos de cambio				
					Cambio en R cuadrado	Cambio en F	gl1	gl2	Sig. Cambio en F
1	,811 ^a	,658	,652	4,90307	,658	107,888	1	56	,000

a. Predictores: (Constante), Satisfacción Laboral

b. Variable dependiente: Rotación de Personal

En la tabla vemos que el valor del coeficiente de determinación obtenido es de ,658, lo que implica que hay una relación del 65.80% de la variable Satisfacción Laboral con la variable Rotación del Personal, lo que también indica que el 65.80% de los cambios observados en la variable Rotación del Personal son explicados por la variación de la variable Satisfacción Laboral, queda sin explicar el 34.20% (100-65.80).

Tabla N° 07

Anova entre las Dos Variables

ANOVA^a

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	2593,634	1	2593,634	107,888	,000 ^b
	Residuo	1346,246	56	24,040		
	Total	3939,879	57			

a. Variable dependiente: Rotación de Personal

b. Predictores: (Constante), Satisfacción Laboral

Podemos comprobar que el valor $p = 0,000$ nos indica que la probabilidad asociada al estadístico es de ,000, valor inferior a $\alpha = 0,05$. Por lo que aceptamos la hipótesis alternativa, el modelo de regresión lineal entre las variables Satisfacción Laboral y Rotación de Personal, es pertinente.

Tabla N° 08

Coefficientes entre las Dos Variables

Coefficientes^a

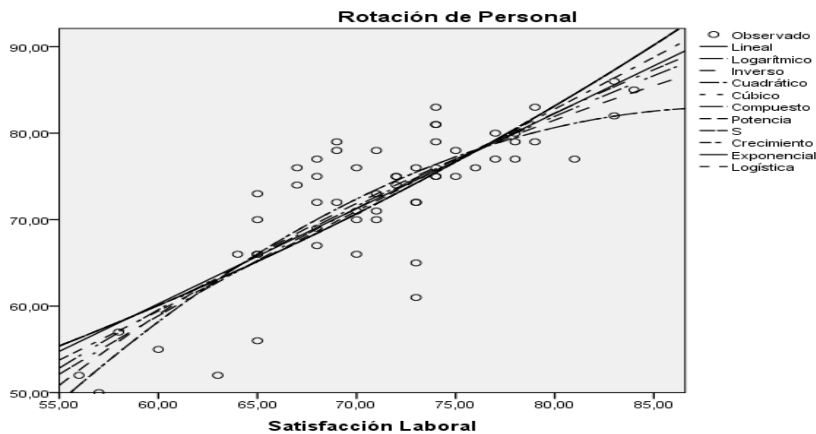
Modelo		Coefficients no estandarizados		Coefficientes estandarizados	t	Sig.
		B	Error estándar	Beta		
1	(Constante)	-5,760	7,572		-,761	,450
	Satisfacción Laboral	1,101	,106	,811	10,387	,000

a. Variable dependiente: Rotación de Personal

b. Predictores: (Constante), Satisfacción Laboral

Gráfico N° 01

Variable Satisfacción Laboral y Variable Rotación del Personal



DISCUSIÓN

Teniendo en cuenta la investigación realizada se ha buscado dar respuesta al problema general:

¿Cómo se relaciona la Satisfacción Laboral y la Rotación del Personal Nombrado y Contratado que labora en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018?, teniéndose como objetivo general: Establecer la relación existente entre la Satisfacción Laboral y la Rotación del Personal Nombrado y Contratado que labora en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018; por lo que, en la verificación de la hipótesis general: Existe relación significativa entre la Satisfacción Laboral y la Rotación del Personal Nombrado y Contratado que labora en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018. Y como consecuencia de la investigación realizada y según los resultados obtenidos se cumple las hipótesis específicas y la hipótesis general puesto que el cálculo del estadístico de prueba encontrado es 10,37 está al margen de la zona de aceptación de H_0 ($-1,679 < t_c < 1,679$), rechazando la hipótesis nula, asimismo el coeficiente de correlación entre las variables estudiadas, es de 0,811 lo cual indica una correlación significativa, con un nivel de confianza del 95%, el coeficiente de determinación R cuadrado es de 0,658, lo cual indica que el 65.80% de los cambios observados en la variable Rotación del Personal son explicados por la variación de la variable Satisfacción Laboral, también, el valor de $p=0,000$ nos indica que con una significatividad menor que 5%, el modelo de regresión lineal entre las variables en estudio es pertinente, es decir, si existe correlación significativa entre la Variable Satisfacción Laboral y la Variable la Rotación del Personal Nombrado y Contratado que labora en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.. Resultados que se relacionan con los obtenidos por López Hernández, 2004, donde concluye que la mayoría de las empresas que se preocupan por los empleados para efecto de que estén satisfechos dentro de la organización, saben que tendrán colaboradores más productivos, lo que implicará que se adhieran a los objetivos institucionales, señalando que toda propuesta de estímulo, concebirá un mayor bienestar en el personal, motivando un profundo sentimiento de competencia, motivándose a controlarse de mejor manera la rotación de los trabajadores y se logren convenientemente los propósitos de la organización. Coincidiendo con los resultados obtenidos por Navarro Sánchez, 2008, donde concluyó que existe una correlación entre ambas variables, por cuanto más satisfechos se hallen los trabajadores escaso es el interés por renunciar a la institución, además de que existen grandes niveles de insatisfacción por: presencia de un inadecuado patrón de negociación, escasa estimulación que permita a los trabajadores sentirse entusiasmados, no hay reconocimiento, sin ocasiones de incremento o ascenso en la institución, recompensas a los que se acogen el personal son inferiores a los otorgados en otras empresas, el monto de sus sueldos u honorarios no son razonables a la apreciación del personal.

En la verificación de la hipótesis específica 1: Existe relación significativa entre el Reto del Trabajo y la Rotación del Personal Nombrado y Contratado que labora en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

Puesto que el cálculo del estadístico de prueba encontrado es 5,70 está al margen de la zona de aceptación de H_0 ($-1,679 < t_c < 1,679$), rechazando la hipótesis nula, asimismo el coeficiente de correlación entre las variables estudiadas, es de 0,606 lo cual indica una correlación significativa, con un nivel de confianza del 95%, el coeficiente de determinación R cuadrado es de 0,368, lo cual indica que el 36.80% de los cambios observados en la variable Rotación del Personal son explicados por la variación de la dimensión Reto del Trabajo, también, el valor de $p=0,000$ nos indica que con una significatividad menor que 5% el modelo de regresión lineal entre

las variables en estudio es pertinente, es decir, si existe correlación significativa entre la Dimensión Reto del Trabajo y la Variable Rotación del Personal Nombrado y Contratado que labora en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

En la hipótesis específica 2: Las Recompensas Justas se relacionan significativamente con la Rotación del Personal Nombrado y Contratado que labora en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

Puesto que el cálculo del estadístico de prueba encontrado es 6,64 está al margen de la zona de aceptación de H_0 ($-1,679 < t < 1,679$), rechazando la hipótesis nula, asimismo el coeficiente de correlación entre las variables estudiadas, es de 0,664 lo cual indica una correlación significativa, con un nivel de confianza del 95%, el coeficiente de determinación R cuadrado es de 0,441, lo cual indica que el 44.10% de los cambios observados en la variable Rotación del Personal son explicados por la variación de la dimensión Recompensas Justas, también, el valor de $p=0,000$ nos indica que con una significatividad menor que 5%, el modelo de regresión lineal entre las variables en estudio es pertinente, es decir, si existe correlación significativa entre la Dimensión Recompensas Justas y la Variable Rotación del Personal Nombrado y Contratado que labora en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios. Resultados similares obtenidos por Nataly María Berenice Arroyo Calderón, 2016 en su investigación: satisfacción laboral y rotación del personal que labora en el área de servicios de las agencias del scotiabank en el distrito de trujillo entre 2015 – 2016, en la que concluye que la relación existente entre las dos variables estudiadas para esta muestra, los resultados muestran correlaciones estadísticamente significativas de relación inversa, cuando una de ellas aumenta la otra disminuye. En base a la satisfacción laboral de los empleados existe un nivel medio de satisfacción con un porcentaje de 66%, donde dentro de la variable de satisfacción del personal según sus dimensiones establecidas como estudio: Reto en el trabajo, Recompensas justas, Condiciones de trabajo y Supervisión, existe un porcentaje alto de los encuestados que no se sienten satisfechos, siendo lo más relevante la dimensión de Recompensas Justas donde hubo el más alto nivel de insatisfacción, siendo 30% que están parcialmente en desacuerdo, lo que quiere decir que están insatisfechos. Aunque el personal tiene la oportunidad de demostrar sus capacidades, los empleados percibieron que sus ingresos no son proporcionales a la cantidad del trabajo realizado, no hay suficientes oportunidades de desarrollo dentro de la empresa, y además no les reconocen su labor. En cuanto a la Rotación de personal, las principales causas que se puede identificar son que existe muy baja oportunidad de promoción, bajo nivel de estimulación al personal, por parte de la institución, además de contar con un incentivo económico no muy alto, el porcentaje que arrojó el resultado fue del 59% en el nivel medio, lo que significa que un poco más de la mitad del personal encuestado no se consideran comprometidos con los objetivos de la entidad financiera.

En la hipótesis específica 3: Existe relación entre las Condiciones de Trabajo y la Rotación del Personal Nombrado y Contratado que labora en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

Puesto que el cálculo del estadístico de prueba encontrado es 6,13 está al margen de la zona de aceptación de H_0 ($-1,679 < t < 1,679$), rechazando la hipótesis nula, asimismo el coeficiente de correlación entre las variables estudiadas, es de 0,634 lo cual indica una correlación significativa, con un nivel de confianza del 95%, el coeficiente de determinación R cuadrado es de 0,402, lo cual indica que el 40.20% de los cambios observados en la variable Rotación del Personal son explicados por la variación de la dimensión Condiciones de Trabajo, también, el valor de $p=0,000$ nos indica que con una significatividad menor que 5%, el modelo de regresión lineal entre las variables en estudio es pertinente, es decir, si existe correlación significativa entre la Dimensión

Condiciones de Trabajo y la Variable Rotación del Personal Nombrado y Contratado que labora en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios. Resultados que coinciden con la investigación realizada por Claudia Portales González y Elvira Velarde López, 2016 en su tesis: La satisfacción laboral y la rotación de personal en una mediana empresa del sector transportista, concluyendo que los trabajadores de la organización se encuentran satisfechos con el trabajo que realizan, percibiendo como un desafío atrayente del trabajo, con una retribución justa, brindándoseles escenarios propicios para que el personal realice su labor efectivamente, reconociendo de esta modo, que se logren los objetivos organizacionales y particulares. Obteniéndose una alta rotación de los trabajadores, en la organización se mantiene a los trabajadores competentes, sustituyéndose a los que no tienen buen rendimiento laboral, observándose también que la satisfacción laboral se relaciona con la rotación de los trabajadores, por cuanto los sujetos que laboran en la organización de servicio de transporte público de pasajeros se hallan satisfechos, permaneciendo en la empresa por su propia voluntad.

De acuerdo a Herzberg cuando una persona está motivada por algo por ejemplo, su trabajo le brinda la oportunidad de autorrealización personal entonces su trabajo se convierte en una fuente de satisfacción, por el contrario, si su trabajo no le brinda la oportunidad de logro, entonces la persona carecerá de motivación para trabajar y estará no satisfecha, que es diferente de estar insatisfecha, si esta persona encuentra en su trabajo un entorno adverso, por ejemplo, condiciones físicas desagradables, entonces su trabajo pasará a ser una fuente de insatisfacción, porque los factores no están adecuadamente resueltos.

CONCLUSIONES

Primero.- Según estos resultados obtenidos se cumple las hipótesis específicas y la hipótesis general puesto que el cálculo del estadístico de prueba encontrado es 10,37 está al margen de la zona de aceptación de H_0 ($-1,679 < t_c < 1,679$), rechazando la hipótesis nula, asimismo el coeficiente de correlación entre las variables estudiadas, es de 0,811 lo cual indica una correlación significativa, con un nivel de confianza del 95%, el coeficiente de determinación R cuadrado es de 0,658, lo cual indica que el 65.80% de los cambios observados en la variable Rotación del Personal son explicados por la variación de la variable Satisfacción Laboral, también, el valor de $p=0,000$ nos indica que con una significatividad menor que 5%, el modelo de regresión lineal entre las variables en estudio es pertinente, es decir, si existe correlación significativa entre la Variable Satisfacción Laboral y la Variable la Rotación del Personal Nombrado y Contratado que labora en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

Segundo.- El cálculo del estadístico de prueba encontrado es 5,70 está al margen de la zona de aceptación de H_0 ($-1,679 < t_c < 1,679$), rechazando la hipótesis nula, asimismo el coeficiente de correlación entre las variables estudiadas, es de 0,606 lo cual indica una correlación significativa, con un nivel de confianza del 95%, el coeficiente de determinación R cuadrado es de 0,368, lo cual indica que el 36.80% de los cambios observados en la variable Rotación del Personal son explicados por la variación de la dimensión Reto del Trabajo, también, el valor de $p=0,000$ nos indica que con una significatividad menor que 5% el modelo de regresión lineal entre las variables en estudio es pertinente, es decir, si existe correlación significativa entre la Dimensión Reto del Trabajo y la Variable Rotación del Personal Nombrado y Contratado que labora en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

Tercero.- Al haberse obtenido y analizado los datos de los instrumentos aplicados, el cálculo del estadístico de prueba encontrado es 6,64 está al margen de la zona de aceptación de H_0 ($-1,679 < t_c < 1,679$), rechazando la hipótesis nula, asimismo el coeficiente de correlación entre las variables estudiadas, es de 0,664 lo cual indica una correlación significativa, con un nivel de confianza del 95%, el coeficiente de determinación R cuadrado es de 0,441, lo cual indica que el 44.10% de los cambios observados en la variable Rotación del Personal son explicados por la variación de la dimensión Recompensas Justas, también, el valor de $p=0,000$ nos indica que con una significatividad menor que 5%, el modelo de regresión lineal entre las variables en estudio es pertinente, es decir, si existe correlación significativa entre la Dimensión Recompensas Justas y la Variable Rotación del Personal Nombrado y Contratado que labora en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

Cuarto.- El cálculo del estadístico de prueba encontrado es 6,13 está al margen de la zona de aceptación de H_0 ($-1,679 < t_c < 1,679$), rechazando la hipótesis nula, asimismo el coeficiente de correlación entre las variables estudiadas, es de 0,634 lo cual indica una correlación significativa, con un nivel de confianza del 95%, el coeficiente de determinación R cuadrado es de 0,402, lo cual indica que el 40.20% de los cambios observados en la variable Rotación del Personal son explicados por la variación de la dimensión Condiciones de Trabajo, también, el valor de $p=0,000$ nos indica que con una significatividad menor que 5%, el modelo de regresión lineal entre las variables en estudio es pertinente, es decir, si existe correlación significativa entre la Dimensión Condiciones de Trabajo y la Variable Rotación del Personal Nombrado y Contratado que labora en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

los siguientes pares de variables tienen valores-P por debajo de 0.05: Valores-P abajo de 0.05 indican correlaciones significativamente diferentes de cero, con un nivel de confianza del 95.0%. Los siguientes pares de variables tienen valores-P por debajo de 0.05: Existe relación significativa entre la Satisfacción Laboral y la Rotación del Personal Nombrado y Contratado que labora en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018.

REFERENCIAS

- Albrecht, K. 2003. Nueva vista de sistemas de la organización. pp. 44-59, en: Desarrollo organizacional. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Anderson, C.R. 2004. Gestión: habilidades, funciones y desempeño de la organización. Nueva York, Allyn y Bacon.
- Alva Zapata, José Luis y Juárez Morales, Junior Alexander. (2014). "Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Chimú Agropecuaria S.A del distrito de trujillo-2014". Trujillo: Universidad Antenor Orrego.
- Bakke, W.E. 2000. Concepto de organización social. pp. 16-75, en: Haire, M. (ed), Teoría moderna de la organización, Nueva York, NY: John Wiley.
- Bardull, C.W. 2000. Tiempo de control: Un método de evaluación. Michigan Business Review, 15 (3).
- Bernard, C. 2000. Las funciones del ejecutivo. Cambridge, MA: Universidad de Harvard. Ver páginas 65-114.
- Burns, T.G., y Stalker, G.M. 1961. La gestión de la innovación. Londres: Instituto Tavistock.
- Chiavenato, I. (2004). Introducción a la Teoría General de la Administración 7ta edición. McGrawHill.
- Davis, K. N. (2000). Comportamiento en el Trabajo. Mexico: Ed. Mc Graw Hill.

- Flórez García Rada, J. (2002). El comportamiento humano en las organizaciones. Lima: Universidad del Pacífico.
- Hood, C. (2001). Una gestión pública para todas las estaciones? *Política pública y Administración*, 69 (1), pp. 3-19.
- Lambro, M. (2007). Administración pública. En C. Zamfir y S. Stănescu (Eds.) *Enciclopedia del desarrollo social [Desarrollo]* (pp. 27-31).
- Hernandez Sampieri, Fernandez Collado, & Baptista Lucio. (2003). *Metodología de la Investigación*.
- Hernandez Sánchez, T. (2010). "Diagnóstico de satisfacción laboral en una empresa textil peruana". Lima: Universidad de Lima.
- Locke, E.A. 2000. Hacia una teoría de la motivación de la tarea y los incentivos. *Comportamiento Organizacional y Desempeño Humano*, mayo: 157-89.
- Lucio, N. S. (Abril 2008). *Satisfacción Laboral y Rotación de personal en las empresas de Transporte Público de Pasajeros*. México.