

UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES



TESIS

“Desplazamiento de Personal y su relación con la Productividad en la Agencia Puerto Maldonado del Banco de la Nación, 2023”

**PARA OPTAR AL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES**

AUTORAS:

FLORES CRUZ, Katherine Araceli

TTITO FLORES, Katherine Fresia

ASESOR:

DR. LEÓN RAMÍREZ, Alexis

CO - ASESORA:

DRA. BELLIDO ASCARZA, Yajhayda

Puerto Maldonado, setiembre 2025

UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS

INTERNACIONALES



TESIS

“Desplazamiento de Personal y su relación con la Productividad en la Agencia Puerto Maldonado del Banco de la Nación, 2023”

**PARA OPTAR AL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES**

AUTORAS:

FLORES CRUZ, Katherine Araceli

TTITO FLORES, Katherine Fresia

ASESOR:

DR. LEÓN RAMÍREZ, Alexis

CO - ASESORA:

DRA. BELLIDO ASCARZA, Yajhayda

DEDICATORIA

Dedico el presente logro a mi amada familia, cuyo apoyo inquebrantable y amor han sido mi mayor fuente de inspiración a lo largo de este arduo camino. A mis padres, quienes me han brindado sabiduría y aliento en cada paso. A mis hermanos, por su complicidad y por estar siempre a mi lado.

A mis sobrinos, cuya alegría y energía me han recordado la importancia de disfrutar cada día y perseguir mis sueños con pasión.

A mis leales compañeros de cuatro patas, akira y Dember, cuyas travesuras y cariño incondicional han llenado de alegría mis momentos de estudio. Y a lalo, cuya serenidad me ha recordado la importancia de encontrar equilibrio en los momentos más desafiantes.

Katherine Araceli Flores Cruz

El presente trabajo lo dedico a mi hija Kate por ser mi mayor motivo e inspiración para superarme cada día más.

Katherine Fresia Ttito Flores

AGRADECIMIENTOS

A Dios que con su infinito amor me guía y fortalece para alcanzar mis propósitos.

A mis padres por sus consejos y el respaldo en mis estudios.

A mis asesores por guiarnos en todo momento e incentivarnos a culminar este proyecto de tesis.

Katherine Fresia Ttito Flores

En este punto de mi camino académico, deseo pronunciar mi sincero reconocimiento a los que han contribuido a la culminación de esta tesis.

Agradezco a mis seres queridos por apoyarnos de modo inquebrantable y amor constante. A mis padres, por su sabiduría y orientación a lo largo de este viaje. A mis hermanos, por su constante aliento y presencia a mi lado.

A mis sobrinos, cuya alegría y entusiasmo han sido un faro de inspiración en los momentos más desafiantes.

Finalmente, a todos aquellos que colaboraron en este proyecto y brindaron su orientación y experiencia, mi más sincero agradecimiento. Este logro es el resultado del esfuerzo colectivo y la contribución de muchos, y les dedico mi gratitud y aprecio.

Katherine Araceli Flores Cruz

TURNITIN_KATHERINE FLORES & KATHERINE TTITO

INFORME DE ORIGINALIDAD

12%

INDICE DE SIMILITUD

11%

FUENTES DE INTERNET

2%

PUBLICACIONES

10%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

repositorio.unamad.edu.pe

Fuente de Internet

5%

2

[Submitted to Universidad Andina del Cusco](#)

Trabajo del estudiante

2%

3

hdl.handle.net

Fuente de Internet

2%

4

[Submitted to Universidad Nacional
Amazonica de Madre de Dios](#)

Trabajo del estudiante

2%

5

apirepositorio.unh.edu.pe

Fuente de Internet

1%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias

< 1%

Excluir bibliografía

Activo

Presentación

SEÑOR DECANO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES DE LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS.

SEÑORES INTEGRANTES DEL JURADO

Conforme con las normativas establecidas en el Reglamento de Grados y Títulos de la UNAMAD, y con la intención de acceder al Título Profesional de Licenciado en Administración y Negocios Internacionales, presentamos para su revisión la Tesis intitulada: *“Desplazamiento de Personal y su Relación con la Productividad en la Agencia Puerto Maldonado del Banco de la Nación, 2023”*, este trabajo satisface todos los requisitos correspondientes.

Este informe de tesis ha sido desarrollado de acuerdo con todas las normativas y requisitos de la universidad. El estudio se centra en un área de investigación de gran relevancia para nuestra institución y reviste una gran importancia en el contexto actual.

Atentamente

Katherine Araceli Flores Cruz

Katherine Fresia Ttito Flores

Introducción

En el entorno empresarial actual, caracterizado por una competencia acelerada y una demanda creciente de eficiencia, la administración efectiva del recurso humano se ha vuelto decisivo para el éxito y la continuidad de las instituciones. En este entorno, la movilidad laboral y la relación en la productividad se han convertido en temas de gran relevancia para los investigadores y profesionales del ámbito de la gestión.

La Agencia Puerto Maldonado Banco de la Nación no es ajena a estos desafíos. Como institución financiera, su objetivo es brindar servicios de calidad a sus clientes y garantizar una gestión óptima de sus recursos. No obstante, últimamente observa un incremento significativo en el desplazamiento de personal en la agencia, lo cual plantea interrogantes sobre su efecto en la productividad y el desempeño organizacional.

El propósito fundamental de esta tesis es analizar la conexión entre el desplazamiento de personal y la productividad en la Agencia Puerto Maldonado del Banco de la Nación, 2023. Para ello, se llevará a cabo una investigación exhaustiva que involucrará el estudio de variables como el indicador de rotación del personal, la satisfacción en el trabajo, el clima de la organización y los indicadores de productividad.

La relevancia de este reside en su capacidad para aportar al entendimiento de la dirección del personal en el entorno bancario, así como en la generación de recomendaciones prácticas para mejorar la eficiencia y la retención del personal en la agencia. Además, se anticipa que los hallazgos obtenidos podrían ser aplicados o extrapolados a otras instituciones financieras enfrentadas a problemas similares.

El enfoque metodológico utilizado para realizar este estudio consistió en la recopilación de datos primarios y secundarios, mediante cuestionarios, entrevistas y revisión de documentación pertinente. Posteriormente, se realizará un análisis estadístico y cualitativo de la información recabada, con el fin de obtener conclusiones sólidas y confiables.

Índice

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTOS

Introducción

Índice

RESUMEN

ABSTRACT

CAPITULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	1
1.1. Descripción del Problema.....	1
1.2. Formulación del Problema.....	3
1.2.1. Problema General.....	3
1.2.2. Problemas Específicos.....	3
1.3. Objetivos.....	3
1.3.1. Objetivo General.....	3
1.3.2. Objetivos Específicos.....	4
1.4. Variables.....	4
1.5. Operacionalización de Variables.....	5
1.6. Hipótesis.....	7
1.6.1. Hipótesis General.....	7
1.6.2. Hipótesis Específicas.....	7
1.7. Justificación.....	7
1.8. Consideraciones Éticas.....	9
CAPÍTULO II: MARCO TEORICO.....	10
2.1. Antecedentes de Estudio.....	10
2.1.1. Antecedentes Internacionales.....	10
2.1.2. Antecedentes Nacionales.....	14
2.2. BASES TEÓRICAS.....	18
2.2.1. Desplazamiento de Personal.....	18
2.2.1.1. Rotación de personal.....	20
2.2.1.2. Reubicación de personal.....	21
2.2.1.3. Ascenso de personal.....	22
2.2.1.4. Encargo de puesto.....	24

2.2.2. Productividad.....	25
2.2.1.5. Eficacia.....	28
2.2.1.6. Eficiencia.....	30
2.2.1.7. Efectividad.....	33
2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS.....	36
CAPÍTULO III: METODOLOGIA DE INVESTIGACIÓN.....	41
3.1. Tipo de estudio.....	41
3.2. Diseño del Estudio.....	41
3.3. Población y Muestra.....	42
3.4. Métodos y Técnicas.....	43
3.5. Tratamiento de Datos.....	44
3.5.1. Validación y Confiabilidad del Instrumento.....	44
3.6. Baremos.....	48
CAPÍTULO IV: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	52
4.1. PRUEBA DE NORMALIDAD.....	55
4.2. PRUEBAS DE HIPÓTESIS.....	56
CONCLUSIONES	81
SUGERENCIAS.....	85
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	88
ANEXOS	
Anexo N° 01: Matriz de Operacionalización de las Variables	
Anexo N° 02: Matriz de Consistencia	
Anexo N° 03: Instrumentos	
Cuestionario de Desplazamiento de persona	
Cuestionario de Productividad	
Anexo N° 04: Solicitud de Autorización para Realización del Estudio	
Anexo N° 05: Solicitud de Validación de Instrumento	
Anexo N° 06: Ficha de Validación	
Anexo N° 07: Consentimiento Informado	

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Variable Desplazamiento de Personal y Variable Productividad.....	59
Figura 2. Dimensión Rotación de personal y la Variable Productividad.....	64
Figura 3. Dimensión Reubicación de personal y la Variable Productividad.....	68
Figura 4. Dimensión Ascenso de personal y la Variable Productividad.....	73
Figura 5. Dimensión Encargo de Puestos y la Variable Productividad.....	78

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Confiabilidad Variable Desplazamiento de Personal mediante Alfa de Cronbach.....	46
Tabla 2. Confiabilidad de la Variable Productividad mediante Alfa de Cronbach.....	47
Tabla 3. Resumen de Procesamiento de Datos.....	48
Tabla 4. Baremo Variable Desplazamiento de Personal.....	49
Tabla 5. Baremo Dimensión Rotación de personal.....	49
Tabla 6. Baremo Dimensión Reubicación de personal.....	49
Tabla 7. Baremo Dimensión Ascenso de personal.....	50
Tabla 8. Baremo Dimensión Encargo de Puestos.....	50
Tabla 9. Baremo Variable Productividad.....	50
Tabla 10. Baremo Dimensión Eficiencia.....	51
Tabla 11. Baremo Dimensión Eficacia.....	51
Tabla 12. Baremo Dimensión Efectividad.....	51
Tabla 13. Estadísticos descriptivos de la Variable Desplazamiento de Personal.....	52
Tabla 14. Estadísticos descriptivos de la Variable Productividad.....	53
Tabla 15. Matriz de Correlaciones.....	54
Tabla 16. Prueba de Normalidad.....	55
Tabla 17. Correlación entre las variables.....	56
Tabla 18. Resumen del modelo entre las dos variables.....	57
Tabla 19. ANOVA entre las dos variables.....	58
Tabla 20. Coeficientes entre las dos variables.....	58
Tabla 21. Correlación entre la Dimensión Rotación de personal y la Variable Productividad	62
Tabla 22. Resumen del modelo entre la Dimensión Rotación de personal la Variable Productividad.....	62
Tabla 23. ANOVA entre la Dimensión Rotación de personal y la Variable Productividad.....	63
Tabla 24. Correlación entre la Dimensión Reubicación de personal y la Variable Productividad.....	66

Tabla 25. Resumen del Modelo entre la Dimensión Reubicación de personal y la Variable Productividad.....	67
Tabla 26. Anova entre la Dimensión Reubicación de personal y la Variable Productividad.....	67
Tabla 27. Correlaciones entre la Dimensión Ascenso de personal y la Variable Productividad.....	70
Tabla 28. Resumen del Modelo entre la Dimensión Ascenso de personal y la Variable Productividad.....	71
Tabla 29. Anova entre la Dimensión Ascenso de personal y la Variable Productividad.....	72
Tabla 30. Correlaciones entre la Dimensión Encargo de Puestos y la Variable Productividad.....	76
Tabla 31. Resumen del Modelo entre la Dimensión Encargo de Puestos y la Variable Productividad.....	76
Tabla 32. Anova entre la Dimensión Encargo de Puestos y la Variable Productividad.....	77

RESUMEN

La investigación "*Desplazamiento de Personal y su relación con la Productividad en la Agencia Puerto Maldonado del Banco de la Nación, 2023*", tenía el objetivo determinar cómo el desplazamiento de personal se relaciona con la productividad en la Agencia Puerto Maldonado del Banco de la Nación, 2023; la muestra era 25 colaboradores de la Agencia Puerto Maldonado del Banco de la Nación, el estudio tuvo el enfoque descriptivo correlacional, transversal. La evaluación del Desplazamiento de Personal consistió en 20 ítems, mientras que la Productividad se evaluó mediante 15 preguntas, ambas utilizando una escala de Likert idéntica. La confiabilidad de las mediciones se estableció con el coeficiente de Alfa de Cronbach, resultando en 0.815 en el Desplazamiento de Personal y 0.826 en la Productividad, ambos indicadores reflejando una "Buena Confiabilidad". El desplazamiento de personal se relaciona significativamente con la productividad en la Agencia Puerto Maldonado del Banco de la Nación, 2023; el coeficiente de correlación 0,989. La rotación de personal se relaciona significativamente con la productividad en la Agencia Puerto Maldonado del Banco de la Nación; el coeficiente de correlación de la Dimensión y la Variable es 0,826. La reubicación de personal se relaciona significativamente con la productividad en la Agencia Puerto Maldonado del Banco de la Nación; el coeficiente de correlación de la Dimensión y la Variable es 0,928. El ascenso de personal se relaciona significativamente con la productividad en la Agencia Puerto Maldonado del Banco de la Nación; el coeficiente de correlación de la Dimensión y la Variable es 0,543. El encargo de puestos se relaciona de modo significativo con la productividad en la Agencia Puerto Maldonado del Banco de la Nación; siendo el coeficiente de correlación de la Dimensión y la Variable 0,849.

Palabras clave:

Desplazamiento de personal, productividad, rotación de personal, reubicación de personal, ascenso de personal, encargo de puestos.

ABSTRACT

The research "Personnel Displacement and its relationship with Productivity in the Puerto Maldonado Agency of the Banco de la Nación, 2023", had the objective of determining how the displacement of personnel is related to productivity in the Puerto Maldonado Agency of the Banco de la Nación. Nation. , 2023; The sample was 25 employees of the Puerto Maldonado Agency of the Banco de la Nación, the study had a descriptive, correlational, cross-sectional approach. The Staff Displacement assessment consisted of 20 items, while Productivity was assessed through 15 questions, both using an identical Likert scale. The reliability of the measurements is determined with the Cronbach's Alpha coefficient, resulting in 0.815 in Personnel Displacement and 0.826 in Productivity, both indicators reflect "Good Reliability". The displacement of personnel is significantly related to productivity in the Puerto Maldonado Agency of the Banco de la Nación, 2023; the valuation coefficient 0.989. Personnel turnover is significantly related to productivity in the Puerto Maldonado Agency of Banco de la Nación; The evaluation coefficient of the Dimension and the Variable is 0.826. The relocation of personnel is significantly related to productivity in the Puerto Maldonado Agency of the Banco de la Nación; The rating coefficient of the Dimension and the Variable is 0.928. The promotion of personnel is significantly related to productivity in the Puerto Maldonado Agency of the Banco de la Nación; The evaluation coefficient of the Dimension and the Variable is 0.543. The assignment of positions is significantly related to productivity in the Puerto Maldonado Agency of the Banco de la Nación; the estimation coefficient of the Dimension and the Variable being 0.849.

Keywords:

Displacement of personnel, productivity, personnel rotation, relocation of personnel, promotion of personnel, assignment of positions.

CAPITULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del Problema

Internacionalmente, el desplazamiento de empleados y su influencia en la eficiencia laboral constituye un desafío relevante para las agencias bancarias. En un entorno globalizado y altamente competitivo, las instituciones financieras enfrentan cambios constantes y desafíos que pueden influir en la rotación y la salida de empleados.

La tasa de rotación en los EE. UU. aumentó del 37,4 % en 2012 al 41,9 % en 2016 (EE. UU. Departamento del Trabajo, 2017). El problema comercial general era que los servicios financieros los gerentes que no mitigan la rotación de empleados pueden experimentar pérdidas de ganancias.

El desplazamiento de personal en el sector bancario a nivel internacional puede ser causado por diversos factores, como las oportunidades de empleo en otras organizaciones, la competencia salarial, las condiciones laborales, las políticas de contratación y retención de personal, entre otros. Estos elementos intervienen en la decisión del personal de abandonar la agencia bancaria, presentando un impacto negativo en la estabilidad de los equipos de trabajo y en la calidad del servicio ofrecido.

Generalmente las intenciones y acciones de rotación del personal están relacionadas con un liderazgo deficiente en los gerentes porque las cualidades de liderazgo de un gerente son un fuerte predictor de la rotación de empleados (Ariyabuddhiphongs y Kahn, 2017).

En el contexto nacional, el desplazamiento de personal se ha transformado en un reto relevante para las instituciones financieras, incluyendo la Agencia Banco de la Nación. Este fenómeno impacta directamente en la productividad y eficiencia de dichas organizaciones, resultando costos económicos y operativos significativos.

El desplazamiento de personal en el sector bancario puede estar influenciado por múltiples componentes, como el ambiente laboral, las circunstancias laborales, la compensación, las posibilidades de progresar y

desarrollo profesional, entre otros. Estos aspectos pueden provocar una alta rotación de empleados y una falta de compromiso por parte del personal, lo cual repercutirá negativamente en la excelencia en la entrega de servicios y la felicidad de los clientes.

Manejar de manera eficiente al personal representa un desafío significativo para las organizaciones en todo el país, y la industria bancaria no escapa a esta realidad. En el caso particular de la Agencia Banco de la Nación, se ha observado un problema recurrente de desplazamiento de personal en diversas agencias a nivel nacional, lo que plantea una preocupación relevante para la entidad.

El desplazamiento de personal, entendido como la rotación y la salida frecuente de empleados de la organización, tiene el potencial de afectar adversamente la eficiencia y el desempeño organizacional. Este fenómeno conlleva diversos costos, tanto directos como indirectos, que empeoran el funcionamiento eficiente de la agencia.

En el caso de la Agencia Banco de la Nación de Madre de Dios, se ha notado un incremento sustancial en el desplazamiento de personal en los últimos años, lo que plantea un problema importante para la institución, que implica costos asociados a una selección, contratación y capacitación de nuevos empleados, así como a la adaptación y el tiempo requerido para que estos adquieran el nivel de desempeño esperado, estos costos vienen afectando a la rentabilidad y la eficiencia de la agencia, especialmente en nuestro contexto económico competitivo. También existen otros factores internos como las recompensas, las estrategias de motivación, el entorno laboral, los canales de comunicación, que no son los esperados y vienen debilitando a la agencia, que sumados a los problemas que surgen a raíz del desplazamiento de personal, como la pérdida de conocimiento y experiencia acumulada por los empleados que abandonan la agencia bancaria, generando la disminución en la calidad del servicio y una interrupción en la continuidad de las tareas, generando una influencia en la gratificación del cliente y la reputación de la agencia.

Por tanto, resulta crucial investigar y comprender si el desplazamiento de los trabajadores en la Agencia Banco de la Nación tiene relación con la

eficiencia laboral, lo que facilitaría la identificación de los elementos que contribuyen a este fenómeno y posibilitaría la aplicación de estrategias de gestión del talento humano más eficaces. Estas estrategias estarían centradas en retener a los empleados clave, promoviendo la estabilidad y elevando la calidad del servicio proporcionado en la institución financiera.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema General

¿De qué manera el desplazamiento de personal se relaciona con la productividad en la Agencia Puerto Maldonado del Banco de la Nación, 2023?

1.2.2. Problemas Específicos

PE₁ ¿Cómo la rotación de personal se relaciona con la productividad en la Agencia Puerto Maldonado del Banco de la Nación?

PE₂ ¿Cómo la reubicación de personal se relaciona con la productividad en la Agencia Puerto Maldonado del Banco de la Nación?

PE₃ ¿Cómo el ascenso de personal se relaciona con la productividad en la Agencia Puerto Maldonado del Banco de la Nación?

PE₄ ¿Cómo el encargo de puestos se relaciona con la productividad en la Agencia Puerto Maldonado del Banco de la Nación?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo General

Determinar cómo el desplazamiento de personal se relaciona con la productividad en la Agencia Puerto Maldonado del Banco de la Nación, 2023.

1.3.2. Objetivos Específicos

- OE₁.** Determinar cómo la rotación de personal se relaciona con la productividad en la Agencia Puerto Maldonado del Banco de la Nación.
- OE₂.** Determinar cómo la reubicación de personal se relaciona con la productividad en la Agencia Puerto Maldonado del Banco de la Nación.
- OE₃.** Determinar cómo el ascenso de personal se relaciona con la productividad en la Agencia Puerto Maldonado del Banco de la Nación.
- OE₄.** Determinar cómo el encargo de puestos se relaciona con la productividad en la Agencia Puerto Maldonado del Banco de la Nación.

1.4. Variables

Variable de Estudio 1: Desplazamiento de personal

Pacori Cari (2020) sostiene “el desplazamiento de personal implica llevar a cabo diversas iniciativas con el propósito de expandir saberes y emplear experiencias, todo con la finalidad de robustecer la administración de la institución” (Pág. 37).

De acuerdo con el Artículo 81° del Sistema Peruano de Información Jurídica (2014), se establece que el traslado de personal se refiere a la realización de labores por parte del servidor público, ya sea dentro de la misma institución o en otra, desempeñando funciones similares o distintas. Este proceso se lleva a cabo conforme a los requerimientos del servicio civil, considerando su grupo y la posición correspondiente del puesto, y debe contar con una justificación institucional fundamentada (pág. 11).

Dimensiones:

- ✓ Rotación de personal
- ✓ Reubicación de personal
- ✓ Ascenso de personal
- ✓ Encargo de puesto

Variable de Estudio 2: Productividad

La productividad en una agencia bancaria es la efectividad en la administración de recursos disponibles, ya sean humanos, tecnológicos o financieros, con el fin de producir resultados financieros positivos y cumplir con las demandas de los clientes. Implica maximizar la producción de servicios financieros y minimizar los costos y recursos utilizados en el proceso. La productividad se puede medir mediante indicadores como el número de transacciones realizadas, el volumen de depósitos y préstamos, la cantidad de nuevos clientes adquiridos, la rentabilidad de los productos y servicios ofrecidos, la eficiencia operativa, entre otros.

Dimensiones:

- ✓ Eficacia
- ✓ Eficiencia
- ✓ Efectividad

1.5. Operacionalización de Variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Nº Ítems	Ítems
Variable de Estudio 1: Desplazamiento de personal Pacori (2020) se refiere al proceso mediante el cual los empleados son reubicados o trasladados dentro de la misma empresa, pero a diferentes posiciones, departamentos, equipos o ubicaciones geográficas. Este movimiento puede ser parte de una estrategia de gestión de recursos humanos para optimizar la asignación de talento y aprovechar las habilidades y competencias de los empleados en diversas áreas de la institución. (p. 37)	Rotación de personal Movimiento o cambio de posiciones y responsabilidades de los empleados dentro de la misma empresa. cambian de roles, departamentos o funciones. Este enfoque permite a la organización aprovechar y desarrollar las habilidades y conocimientos existentes de sus empleados, al tiempo que brinda nuevas oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional (Pacori Cari, 2020, pág. 39)	• Cumplimiento de funciones • Grupo ocupacional	2 2	1, 2 3,4
	Reubicación de personal Proceso de mover a empleados de una ubicación a otra dentro de la misma empresa. Esta reubicación puede implicar un cambio en la oficina o sucursal de la organización, ya sea dentro del mismo país o internacionalmente. La reubicación puede ser tanto voluntaria como involuntaria, y suele llevarse a cabo con el objeto de satisfacer los requerimientos operativos de la empresa. (Pacori 2020, pág. 39)	• Unidad orgánica	2	5, 6

Variables	Dimensiones	Indicadores	N° Ítems	Ítems
Variable de Estudio 1: Productividad Medianero (2016, p. 37) La productividad en una agencia bancaria es la eficacia en la utilización de los recursos (humanos, tecnológicos, financieros) disponibles para generar resultados financieros favorables y satisfacer las necesidades de los clientes. Implica maximizar la producción de servicios financieros y minimizar los costos y recursos utilizados en el proceso. La productividad se puede medir mediante indicadores como el número de transacciones realizadas, el volumen de depósitos y préstamos, la cantidad de nuevos clientes adquiridos, la rentabilidad del producto y servicio ofrecidos, la eficiencia operativa, entre otros.	Ascenso de personal Promoción o avance de un empleado dentro de la jerarquía organizacional. Sucede cuando un trabajador es elevado a una posición de mayor responsabilidad, autoridad y, a menudo, a un nivel salarial superior dentro de la misma organización. Los ascensos suelen estar vinculados al rendimiento, la experiencia, la competencia y el logro de objetivos laborales. (Pacori Cari, 2020, pág. 39)	• Capacitación • Idoneidad	2 2	7, 8 9, 10
	Encargo de puesto Asignación temporal de un empleado para ocupar una posición específica dentro de la organización, diferente a su posición o función habitual. Esta asignación puede realizarse por diversas razones, como necesidades operativas, proyectos específicos, ausencias temporales de otro empleado, o para abordar picos de trabajo. (Pacori Cari, 2020, pág. 39)	• Ausencia temporal • Ascenso inmediato	2 1	12, 13 14
	Eficiencia Habilidad para aprovechar eficientemente los recursos disponibles con el fin de alcanzar objetivos y resultados deseados. Se trata de maximizar la correspondencia del resultado conseguido con el recurso utilizado, evitando el desperdicio y la ineficiencia. (Medianero 2016, p. 38)	• Comparte información • Trabajo en equipo en el trabajo • Uso adecuado de los equipos • Evita sanciones	2 2 2 1	1, 2 3,4 5, 6 7
	Eficacia La eficacia en una agencia bancaria viene a ser la capacidad de conseguir con éxito los resultados y metas deseadas, centrándose en la consecución de los objetivos planificados y en la satisfacción de los requerimientos del cliente y partes interesadas de manera efectiva. (Medianero 2016, p. 38)	• Puntualidad en entrega de trabajos • Conocimientos adecuados del puesto de trabajo	3 3	8, 9, 10 11, 12, 13
	Efectividad Habilidad para alcanzar los resultados buscados y cumplir con los objetivos establecidos de manera efectiva y exitosa, considerando el impacto y los beneficios generados para los clientes, la institución y la comunidad en general. La efectividad es mucho más que la eficiencia y la eficacia, ya que se centra en la creación de valor y mejorar el resultado a largo plazo. (Medianero 2016, p. 39)	• Asume responsabilidades • Trabaja bajo presión • Consulta información	3 2 2	14, 15, 16 17, 18 19, 20

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis General

HG El desplazamiento de personal se relaciona significativamente con la productividad en la Agencia Puerto Maldonado del Banco de la Nación, 2023.

1.6.2. Hipótesis Específicas

HE₁. La rotación de personal se relaciona significativamente con la productividad en la Agencia Puerto Maldonado del Banco de la Nación.

HE₂. La reubicación de personal se relaciona significativamente con la productividad en la Agencia Puerto Maldonado del Banco de la Nación.

HE₃. El ascenso de personal se relaciona significativamente con la productividad en la Agencia Puerto Maldonado del Banco de la Nación.

HE₄. El encargo de puestos se relaciona significativamente con la productividad en la Agencia Puerto Maldonado del Banco de la Nación.

1.7. Justificación

1.7.1. Social

La relevancia del estudio reside en abordar una problemática específica que tiene repercusiones en el ámbito social, concerniente al desplazamiento de personal y la productividad en la Agencia Puerto Maldonado del Banco de la Nación. También permitirá aclarar las acciones o procedimientos administrativos sobre desplazamiento de personal y productividad, la comprensión de los resultados puede ser adoptado por cualquier otra institución que tenga interés en fomentar el crecimiento del personal mediante la movilidad del personal y la mejora

de la productividad, esto busca lograr un rendimiento óptimo tanto dentro como fuera de la entidad.

1.7.2. Práctica

Se justifica por las implicancias prácticas que podría generar, por cuanto sus resultados impulsarían el conocimiento que corresponden al desplazamiento de personal y la productividad en la Agencia Puerto Maldonado del Banco de la Nación. Además, busca ser una fuente fundamental de información y referencia de estudiantes, profesionales y cualquier individuo interesado en el tema. La investigación también pretende sentar una base sólida para futuras investigaciones, que podrán hacer referencia a los hallazgos obtenidos en este estudio. Considerando que el desplazamiento de personal debilita la productividad del personal, detener a los colaboradores con las habilidades contribuiría a alcanzar los objetivos de la institución. Por esta razón, este estudio proporcionará información respecto a tomar decisiones apropiadas y disminuir la rotación de personal.

1.7.3. Teórica

La ejecución de la investigación tendrá un valor teórico, debido a que se abordará temáticas relacionadas al desplazamiento de personal, así como la productividad en la Agencia Puerto Maldonado del Banco de la Nación, cuyo conocimiento nos dará información importante para proporcionar información adecuada a la realidad para reducir los índices de desplazamiento de personal lo que permitirá que los niveles se reduzcan de tal manera que no afecten a la productividad y al normal desarrollo de las operaciones que ejecutan en la institución, asimismo los resultados pueden ser tomados como guía para llevar a cabo investigaciones análogas en otras instituciones.

1.7.4. Metodológica

Se fundamenta en la necesidad de evidenciar los objetivos establecidos en la investigación, requiriendo la aplicación de técnicas y métodos que sean más apropiados para el tema en cuestión, referidas

al desplazamiento de personal y la productividad en la Agencia Puerto Maldonado del Banco de la Nación, estos contribuyen de manera efectiva a la descripción de las dificultades identificadas. Empleamos dos instrumentos validados para abordar las variables, dimensiones e indicadores, lo que posibilitó conseguir información detallada acerca de las operaciones y procesos llevados a cabo.

1.7.5. Viabilidad o Factibilidad

Debido a que en ese momento se presentaron las condiciones más propicias en términos de viabilidad, utilidad, factibilidad y conveniencia para llevar a cabo el estudio. La factibilidad técnica se fundamenta en que el estudio permitirá identificar situaciones problemáticas vinculadas al desplazamiento de personal y la productividad en la Agencia Puerto Maldonado del Banco de la Nación.

1.8. Consideraciones Éticas

Durante la ejecución de esta investigación, se observarán rigurosamente las normas éticas. Se comunicará claramente el propósito del estudio tanto al gerente como al personal de la Agencia Puerto Maldonado del Banco de la Nación para obtener su colaboración en la investigación. Se preservará la confidencialidad de sus identidades, asegurando así que la investigación sea discreta y efectiva. Cabe destacar que el alcance de nuestra investigación está exclusivamente orientado a fines académicos, al realizarse de forma adecuada, utilizando diferentes teorías, se citan teorías de acuerdo a los autores lo que demuestra que su originalidad es verídica respetando las normas de estudio.

CAPÍTULO II: MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes de Estudio

En la investigación actual, es imperativo explorar los antecedentes que han pavimentado el camino hacia la comprensión y abordaje de la problemática en cuestión. El análisis de estudios previos y trabajos de investigación suministra un sólido cimiento para contextualizar la relevancia y la necesidad de la presente investigación. Esta sección de antecedentes busca explorar las contribuciones académicas y hallazgos previos que han influido en la comprensión de la temática, proporcionando así un marco conceptual y teórico que fundamentará la investigación en curso:

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Tapasco O. (2021) en la tesis *“Factores que inciden en la productividad laboral del teletrabajador en el contexto del sector de servicios intensivos en conocimiento”* para obtener el título de Doctor en Ingeniería - Industria y Organizaciones de la Universitaria Nacional de Colombia, los cambios en la eficiencia laboral tendrían una influencia significativa en el desempeño global de una organización, afectando directamente las ganancias empresariales. Considerando que la eficiencia laboral, el trabajo basado en el conocimiento y el teletrabajo involucran múltiples disciplinas, la fundamentación teórica empleada en esta investigación integra la administración del capital humano, ingeniería industrial, economía y psicología organizacional e industrial, y otros. Metodológicamente la investigación se basa en un enfoque mixto, utilizando estrategias cualitativas y cuantitativas para recopilar y analizar información en un estudio empírico y transversal. La investigación sigue una estrategia asociativa-predictiva, explorando la correspondencia práctica entre la eficiencia en el trabajo, la satisfacción

en el trabajo y diversas variables predictivas. El desarrollo del estudio se divide en múltiples fases, que van desde la investigación de la gestión de la eficiencia en el ámbito del trabajo basado en el conocimiento hasta la formulación de un esquema para medir la eficiencia del personal, con múltiples dimensiones, incorporando aspectos específicos del trabajo a distancia. Se realizó una investigación sistemática de medidas de eficiencia a partir de una representación teórica, cotejándolas con datos empíricos de instituciones integras en conocimiento en la región Centro-Occidente de Colombia. Asimismo, se realizaron entrevistas con directivos y trabajadores para identificar impulsores potenciales de la eficiencia, apoyándose en el marco teórico del modelo de exigencias y recursos laborales propuesto en el marco teórico. En la fase final, mediante la utilización de un enfoque de modelado de ecuaciones estructurales, se evaluó el modelo predictivo, evidenciando que elementos demandantes, recursos profesionales y recursos particulares inciden significativamente en la eficiencia observada por el personal, estos factores están mediados por el estrés y la satisfacción laboral, y su impacto se ve moderado por el teletrabajo.

Forero P. y Correa J. (2020) en la investigación “*Análisis del Clima Laboral y su Impacto en la Productividad del personal del Restaurante Elsabor Paisita de la Ciudad de Armenia (Quindío, Colombia) enero y marzo 2019*” de la Corporación Universitaria de Asturias Colombia, el objetivo general era examinar el clima de la organización y su impacto en la productividad del personal en el restaurante "El Sabor Paisita" ubicado en la ciudad de Armenia en el tiempo de enero a febrero, 2019. La estrategia metodológica seleccionada fue cuantitativa, de tipo no experimental y descriptiva, empleando como muestra compuesta por 24 empleados pertenecientes a la empresa. A través de encuestas y la identificación de factores críticos, los resultados obtenidos revelaron variables significativas que ejercen una influencia considerable en la productividad del personal del

restaurante. Entre estas, se destacan la limitada comunicación dentro del equipo de trabajo y la percepción por parte de los empleados de contar con escasas oportunidades para proponer innovaciones en la ejecución de sus labores. Asimismo, se observó que solo un poco más de la mitad de los que participaron experimenta satisfacción en su entorno de trabajo. A partir de estos hallazgos y su análisis, se formula un plan de mejoras específico para el clima laboral del restaurante. Este plan se centra en abordar los puntos críticos identificados, con la finalidad de mejorar la apreciación de satisfacción del trabajador, anticipando que esto redundará en una mejora global de la productividad.

Rosales A. (2019) en la investigación *“Productividad e informalidad laboral como determinantes de la tipología de la pobreza en México: 2012-2016”* para alcanzar el Grado de Maestro en Economía Agrícola de la Universidad Autónoma Chapingo, el propósito principal era evaluar la influencia del conflicto armado en el Producto Bruto Interno (PBI) agraria a nivel del departamento, tanto de manera general como discriminada según el presunto actor armado responsable. La metodología empleada consistió en la estimación utilizando a través de la implementación de un panel espacial de datos, utilizando la tasa de desplazamiento forzado como la variable clave para cuantificar el conflicto armado, se evidenció que un aumento del 1% en dicha tasa se traduce, en promedio, en una disminución del 0.41% en el PIB agrícola per cápita a nivel departamental. Asimismo, este incremento en la tasa de desplazamiento forzado afecta negativamente el Producto Interno Bruto (PIB) agrícola de las regiones aledañas experimentó un aumento promedio del 0.14%. Asimismo, se identificó una conexión efectiva del desplazamiento obligado perpetrado por tropas paramilitares y el PBI agraria per cápita. Esta asociación se atribuyó a la incidencia territorial que dichas tropas ejercieron al norte de México, facilitando la consolidación de organizaciones agroindustriales en el territorio.

Acosta A. (2018) en la investigación *“Un Análisis de la Productividad Laboral desde el punto de vista de los diversos actores del Teletrabajo en una entidad del Sector Público en Antioquia-Colombia”*, para alcanzar el Título de Psicólogo de la Universidad de Antioquia, la finalidad fue indagar acerca de la evaluación de la apreciación del teletrabajador del sector gubernamental en Medellín, como también la perspectiva de familiares y dirigentes, constituye un análisis exhaustivo que busca comprender las experiencias y opiniones de los empleados que participan en esta modalidad laboral, así como obtener perspectivas valiosas desde la perspectiva de sus seres queridos y supervisores, en relación con la vinculación entre teletrabajo y rendimiento laboral fue la finalidad de la investigación. La metodología empleada siguió el enfoque cuantitativo, específicamente de carácter exploratorio-descriptivo y con un diseño transversal. La muestra abarcó a 65 individuos cuyas edades variaron entre los 17 y 66 años. Los resultados obtenidos concluyen que la modalidad de teletrabajo contribuye al aumento del desempeño y la eficiencia laboral. La homogeneidad en las respuestas tanto de líderes como de teletrabajadores podría estar influenciada por las extensas iniciativas de promoción del teletrabajo implementadas por la entidad y el gobierno nacional han sido identificadas como factores clave por líderes y teletrabajadores. Ambos grupos concuerdan en que los teletrabajadores logran cumplir de manera satisfactoria con los objetivos establecidos para sus funciones. El incumplimiento de los plazos establecidos para la entrega se atribuye principalmente a la alta exigencia característica de la dependencia, resaltando la falta de recursos humanos y la sobrecarga laboral que impacta a todos los empleados del área. Este descubrimiento sugiere que las deficiencias en los tiempos de entrega no están directamente relacionadas con la modalidad de teletrabajo. En cambio, la gran mayoría de los líderes (80%) y teletrabajadores (97%) sostienen la percepción de los trabajadores que desempeñan sus labores de manera remota tienden a cumplir de manera oportuna con los plazos establecidos.

Bringas M. (2018) en la investigación *“El Incremento de la Productividad Organizacional a través del uso de la Gestión del Conocimiento estudio empírico de las PYME Españolas en Brasil”*, de la Universidad Pontificia Comillas de Madrid, la finalidad general fue explorar la relación del conocimiento con la eficiencia organizacional a través de la implementación de prácticas de la administración del conocimiento en empresas pequeñas y medianas (PYME) de origen español en Brasil fue el objetivo de este estudio. La metodología utilizada fue de enfoque mixto, siendo exploratoria-descriptiva, no experimental y transversal. La muestra incluyó 50 PYME españolas de diversos sectores ubicadas en São Paulo, Brasil. Los resultados obtenidos subrayan la importancia de que las PYME se centren en la explotación del conocimiento interno como medio fundamental para generar un diferente conocimiento, crucial para la productividad y supervivencia. La gestión efectiva del conocimiento implica compartir el conocimiento existente en la empresa, y para facilitar este proceso, sugiriéndose la implementación práctica en las PYMES, así como promover encuentros informales, proyectos colaborativos y presentaciones de información. Estas actividades permiten maximizar la utilización del conocimiento en la entidad y, para lograr un incremento en la productividad organizacional, es esencial garantizar un flujo eficiente de información y conocimiento en cada etapa del proceso de administración del conocimiento.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Oneto S. (2023) en la investigación *“Rotación del personal y su relación con la productividad del personal del Grupo Sergel S.A.C., Lima, 2022”* tesis a fin de obtener el Grado Académico de Maestra en Gestión del Talento de la Universidad Cesar Vallejo, el propósito primordial consistió en establecer la relación de la rotación del trabajador con la productividad de los empleados durante el año 2022. En términos metodológicos, empleándose una orientación cuantitativa de diseño transversal, nivel correlacional, sin tener carácter

experimental. La muestra comprendió a 108 trabajadores de la empresa objeto de estudio. Los resultados revelaron una asociación estadísticamente débil pero relevante entre la rotación de empleados y la productividad. Según los resultados, el 75% de los encuestados consideraron que la rotación de empleados era de nivel medio, mientras que el 65.74% evaluaron la productividad en un nivel medio también. Al examinar las hipótesis, se encontró un coeficiente de correlación de Spearman (Rho) de 0.485, con un valor de significancia (Sig.) de 0.000, lo que condujo a aceptar la hipótesis alterna. Por lo tanto, se determinó que hay una correlación significativa, aunque leve de la rotación de empleados con la productividad.

Ferrer J. (2020) en la tesis *“Relación entre Rotación de Personal y Rendimiento Laboral en los auxiliares de Almacén de APM Terminal, Lima 2020”* con el fin de la obtención del Título Profesional de Licenciado en Administración de la Universidad San Ignacio de Loyola, el objetivo del estudio fue investigar la posible relación entre la rotación de personal y el desempeño laboral de los auxiliares de almacén en APM Terminal, Lima, durante el año 2020. Se empleó una metodología cuantitativa con diseño no experimental, descriptivo, utilizando una muestra de 48 colaboradores. Los resultados mostraron que la rotación de trabajadores está positivamente relacionada con el rendimiento laboral de los auxiliares de almacén en APM Terminal. Se observó que estos empleados perciben la rotación laboral como una ocasión para optimizar su desempeño y avanzar en la jerarquía laboral. La relación entre ambas variables fue significativa, según la correlación Rho de Spearman, con un nivel de significancia inferior al 5%, lo que llevó al rechazo de la hipótesis nula, aceptándose la hipótesis alterna. En síntesis, la rotación de trabajadores se vincula directa, positiva y significativamente con el rendimiento laboral de los auxiliares de almacén en APM Terminal, lo que sugiere que estos colaboradores están motivados a alcanzar la eficiencia laboral para aumentar sus oportunidades de desarrollo en la organización.

Achín P. (2019) en la investigación *“Relación entre la Gestión Organizacional y Productividad Laboral del personal del Banco de la Nación, Pucallpa - 2020”* a fin de alcanzar el título de Maestro en Administración Pública de la Universidad Nacional de Ucayali, se llevó a cabo un estudio para evaluar la relación entre la gestión de la organización y la productividad del personal del Banco de la Nación en Pucallpa durante el año 2020. El enfoque metodológico utilizado fue correlacional, descriptivo, diseño no experimental, cuya muestra incluyó a 40 empleados de la entidad bancaria. Los resultados mostraron una relación positiva alta de 0.568, con un valor de significancia (Sig.) menor a 0.000 ($p < 0.05$). Esto validó la hipótesis general, confirmando la existencia de una relación significativa de la administración de la organización con la productividad en el trabajo de los empleados del Banco de la Nación. Además, los resultados específicos revelaron una correlación positiva considerable de 0.541 (Sig. < 0.000) para la correspondencia entre el trabajo en equipo y la productividad laboral, apoyando el aceptar la hipótesis específica 1. De manera similar, se identificó una correlación positiva significativa de 0.572 (Sig. < 0.000) para la correspondencia entre la comunicación y la productividad en el trabajo, respaldando la aceptación de la hipótesis específica 2. En conclusión, el estudio concluyó que hay una correspondencia significativa y positiva de la gestión organizacional, el trabajo en equipo, la comunicación con la productividad en el trabajo del personal del Banco de la Nación en Pucallpa durante el año 2020.

Campos P. (2019) en la investigación *“Desplazamiento del personal y su correlación con el desempeño laboral de profesionales de salud del Instituto Nacional de Oftalmología Dr. Francisco Contreras Campos, 2018”* a fin de lograr el título de Magíster en Administración de Servicios de Salud de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, el propósito consistía en establecer la correspondencia del desplazamiento con el rendimiento en el trabajo del profesional en salud en el Instituto Nacional de Oftalmología "Dr. Francisco Contreras

Campos". El estudio se desarrolló utilizando una metodología correlacional, prospectiva y de corte transversal, aplicando un muestreo no aleatorio basado en la conveniencia que involucró a 53 colaboradores. Los resultados obtenidos señalaron que el desplazamiento ocurre en situaciones de escasez de personal en un servicio específico, prescindiendo del ambiente familiar del personal. Además, no se observa un estímulo monetario y es entendido por los expertos como un factor que contribuye al desarrollo profesional. Evaluar el rendimiento en el trabajo se fundamenta en la subjetividad del evaluador. En correspondencia con las características demográficas, de los participantes, se observaron que el 73,6% eran mujeres, el 37,7% tenía entre 31 y 40 años, el 54,7% estaba casado y el 75,5% tenía un contrato laboral nombrado. En relación al desplazamiento, el 56,6% se mostró indiferente, el 28,3% lo consideró adecuado y el 15,1% lo percibió como no adecuado. Respecto al desempeño laboral, el 52,8% fue calificado como moderado, el 37,7% como bajo y el 9,4% como alto. La correlación según la prueba de Pearson fue de 0.678 con un p-valor de 0.678. La investigación concluyó que se presenta una asociación positiva de la movilidad de los profesionales de salud con su rendimiento laboral en el Instituto Nacional de Oftalmología "Dr. Francisco Contreras Campos".

Becerra (2018) en el estudio *“Rotación de personal y productividad en un área de una empresa de servicios logísticos en la región Callao, 2018”*, la investigación tuvo como propósito examinar la conexión entre la rotación del trabajador y la productividad en una unidad específica de una organización de servicios logísticos en la región de Callao durante el año 2018. Este enfoque fue cuantitativo, de carácter aplicado y con un diseño correlacional. La muestra fue censal, que abarcó a los 24 trabajadores de dicha área. La técnica utilizada fue la encuesta, y el instrumento, cuya validez fue evaluada mediante la opinión de tres especialistas de gestión. Asimismo, se determinó la confiabilidad mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach, 0.747 para

rotación de personal y 0.666 para productividad. Indicaron una correspondencia significativa y positiva de la rotación de personal con la productividad, el coeficiente de correlación de 0.807 y la significancia de $p < 0.05$. En síntesis, los resultados sugieren que, en el contexto analizado, se observa una conexión positiva y de importancia entre la rotación de empleados y la eficiencia laboral en una compañía de logística en la zona de Callao durante el año 2018.

Cancho (2017), en la tesis "La incidencia de la rotación de personal en la productividad de la Sociedad Minera Corona S.A - Unidad Yauricocha, 2017" de la Universidad de Huánuco, se propuso evaluar los efectos que tiene la rotación de empleados en la eficiencia laboral de la mencionada compañía minera. La metodología empleada se clasificó como aplicada, adoptando el enfoque cuantitativo, con alcance correlacional, descriptivo, este estudio el diseño como no experimental, de tipo transaccional y/o transversal-correlacional. La población bajo análisis comprendió 595 individuos, la muestra representativa de 258 colaboradores. Recolectándose datos mediante encuestas, utilizando dos instrumentos de investigación. En relación con los resultados, Cancho concluyó que, a pesar de su propósito de medir la incidencia de la rotación del trabajador en la productividad, esta no afecta de manera significativa la productividad de la entidad, dado que el valor de significancia fue superior a $p = 0.05$. Asimismo, al examinar las hipótesis específicas sobre la rotación voluntaria e involuntaria, se observó que ambas no inciden de modo significativo en la productividad. La administración eficiente del área responsable de cubrir los puestos de trabajo de manera rápida minimiza el impacto de la rotación en la productividad organizacional.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Desplazamiento de Personal

Pacori C. (2020) el desplazamiento de personal y sus categorías según la legislación del servicio civil de acuerdo con el art.

81, Ley Nº 30057, también reconocida como Ley del Servicio Civil, se describe el desplazamiento del trabajador como el acto administrativo a través del cual un servidor civil, por determinación debidamente justificada en la institución gubernamental, asume transitoriamente funciones diferentes, ya sea dentro o fuera de la organización, tomando en cuenta los criterios establecidos por el Servicio Civil y su posición jerárquica.

El desplazamiento del trabajador estareferida al movimiento de un empleado de un lugar de trabajo a otro dentro de la misma organización. Esto puede deberse a cambios en las necesidades de la empresa, como la construcción de departamentos o la apertura de nuevas sucursales. El desplazamiento de personal puede ofrecer a los empleados la oportunidad de adquirir nuevas habilidades, ampliar su experiencia y enfrentarse a nuevos desafíos. También puede ayudar a la organización a aprovechar mejor los talentos y recursos internos.

Según Gary Dessler (2017), el desplazamiento de personal puede ser una estrategia efectiva para incrementar la motivación y la satisfacción profesional del personal, puesto que les ofrece posibilidades para adquirir nuevas habilidades y conocimientos. Además, el desplazamiento de personal puede ayudar a la organización a retener talento interno y promover el desarrollo de carrera de los empleados.

Es una práctica común en la gestión del personal que implica mover al personal de un departamento, equipo o ubicación a otro dentro de la institución. El objetivo principal del desplazamiento es aprovechar eficazmente las habilidades y competencias de los empleados, así como brindarles oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional. Esto puede ser beneficioso tanto para la organización como para los empleados, ya que permite adaptarse a las necesidades cambiantes del negocio y al mismo tiempo promover

la mejora de competencias y la obtención de nuevas competencias y destrezas.

La movilidad y desarrollo de los empleados en una organización se ven reflejados a través de conceptos clave como el desplazamiento de personal, la rotación, la reubicación del trabajador, el ascenso de personal y el encargo de puesto. Estas prácticas, esenciales en la gestión del personal, tienen la capacidad de influir de manera significativa en la motivación, la satisfacción laboral y el desempeño del colaborador.

El desplazamiento de personal se refiere a la movilidad de los empleados dentro de la organización, ya sea de manera temporal o permanente. Puede implicar el traslado de un empleado de un departamento a otro, de una ubicación geográfica a otra, o incluso de un puesto de trabajo a otro. El objetivo primordial del desplazamiento de personal es aprovechar las habilidades y competencias de los empleados de manera más efectiva, alineándolos con las necesidades cambiantes de la organización.

2.2.1.1. Rotación de personal

Movimiento sistemático del trabajador entre diferentes puestos o funciones dentro de la organización. Esta práctica tiene como objetivo principal diversificar las experiencias laborales de los empleados, mejorar su conocimiento general de la empresa y desarrollar habilidades y competencias adicionales. La rotación de personal puede ser especialmente beneficiosa para las organizaciones que buscan fomentar la flexibilidad y la movilidad interna, así como retener el talento y promover la satisfacción laboral del personal. (Chiavenato, 2017)

Implica la transferencia de empleados entre diferentes puestos o departamentos dentro de la organización. Esta práctica tiene como objetivo proporcionar una experiencia laboral diversa a los empleados, permitiéndoles adquirir conocimientos y habilidades

en diferentes áreas. La rotación de personal puede fomentar la colaboración entre los equipos, mejorar la comunicación interna y promover el desarrollo profesional de los empleados. (Pacori Cari, 2020, pág. 37)

Es un fenómeno que ocurre cuando un miembro de la organización abandona su puesto de trabajo. Esto puede suceder tanto de manera interna, a través de ascensos o cambios de empleo, como externamente, cuando un empleado deja la institución buscando otras oportunidades profesionales. (Dessler 2017)

El desplazamiento, ya sea horizontal o verticalmente, la rotación horizontal implica el cambio de un puesto laboral a otro de igual nivel o condición, mientras que la rotación vertical implica el ascenso o promoción a un puesto de mayor responsabilidad y autoridad, siendo beneficiosa para la institución, ya que permite el desarrollo de capacidades y conocimientos en diversas áreas, así como la retención de talento y la motivación de los empleados.

2.2.1.2. Reubicación de personal

Según Wayne F. Cascio (2018), la reubicación de personal puede ser una táctica manejada por las instituciones para llenar vacantes en ubicaciones remotas o para brindar oportunidades de desarrollo a los empleados. Sin embargo, la reubicación del personal también puede plantear desafíos, como la adaptación a un nuevo entorno y la separación de la red de apoyo existente.

La reubicación de personal implica el traslado físico de los empleados a diferentes ubicaciones geográficas dentro de la organización. Esto puede ser debido a la apertura de nuevas sucursales, la expansión del negocio o la necesidad de cubrir vacantes en otras ubicaciones. La reubicación puede brindar a los empleados oportunidades emocionantes para experimentar nuevas

culturas, entornos de trabajo y desafíos profesionales. Sin embargo, también puede ser un desafío para los empleados, ya que implica adaptarse a nuevos entornos y establecerse en lugares desconocidos. (Pacori Cari, 2020, pág. 37)

La reubicación del personal implica trasladar al personal a una ubicación geográfica diferente, ya sea dentro del mismo país o en el extranjero. Esto puede ser necesario cuando la organización abre nuevas sucursales, expande su presencia global o reorganiza su estructura. La reubicación de personal puede brindar a los empleados oportunidades emocionantes de crecimiento y desarrollo, así como la posibilidad de experimentar diferentes culturas y entornos de trabajo.

La reubicación de personal, por otro lado, implica mover a un empleado de un lugar de trabajo a otro dentro de la misma organización. Esto puede ser necesario debido a cambios en las necesidades de la empresa, como la apertura de nuevas sucursales o la consolidación de operaciones en un solo lugar.

La reubicación de personal implica el traslado de un empleado de su ubicación actual a otra ubicación, ya sea dentro del mismo país o en el extranjero. Esto puede ser necesario debido a la apertura de nuevas sucursales, la expansión de la organización o la necesidad de cubrir puestos de trabajo en áreas geográficas específicas. La reubicación de personal puede ser un desafío tanto para los empleados como para la organización, ya que implica adaptarse a un nuevo entorno y establecer nuevas rutinas y relaciones laborales.

2.2.1.3. Ascenso de personal

Según Robert L. Mathis y John H. Jackson (2016), el ascenso de personal puede ser una forma efectiva de reconocer y distinguir el rendimiento sobresaliente del personal. Además, el

ascenso de personal puede motivar a los empleados a esforzarse más y buscar desarrollar las capacidades y conocimientos.

El ascenso de personal implica la promoción de un empleado a un puesto de mayor autoridad y responsabilidad en la institución. El ascenso de personal se basa en el rendimiento y el potencial demostrado del empleado, así como en la necesidad de cubrir vacantes en puestos de nivel superior. La promoción puede motivar a los empleados, recompensar su rendimiento sobresaliente y fomentar el compromiso institucional.

El ascenso de personal es el proceso de promocionar a los empleados a posiciones más altas dentro de la jerarquía organizacional. Esto puede ser el resultado de un rendimiento excepcional, una adquisición de habilidades relevantes o una demostración de liderazgo y competencia en el trabajo. Los ascensos pueden ser una forma efectiva de reconocer y recompensar a los empleados talentosos, así como motivarlos a seguir creciendo y alcanzando sus metas profesionales. Sin embargo, también puede generar desafíos, ya que los empleados deben adaptarse a las nuevas responsabilidades y exigencias de su nuevo rol.

El ascenso del colaborador es transcendental en la administración del personal, consiste en promover a un empleado a un cargo de más autoridad y responsabilidad institucional. Este tipo de movimiento puede ser motivado por el desempeño excepcional de un empleado, la necesidad de cubrir una vacante en un puesto de mayor jerarquía, o como una forma de reconocimiento y motivación para el empleado. (Chiavenato, 2017, pág. 116)

El ascenso de personal es cuando el personal es promovido a un puesto de mayor responsabilidad, autoridad y remuneración dentro de la organización. El ascenso puede ser el resultado de un desempeño excepcional, adquiriendo otras capacidades o preparaciones, o el reconocimiento del potencial y

talento de un empleado. Los ascensos pueden ser motivadores para el personal, por cuanto ofrece una posibilidad de crecer y desarrollarse profesionalmente en la organización.

2.2.1.4. Encargo de puesto

Según Gary Dessler (2017), el encargo de puesto puede ser beneficioso tanto para la organización como para los empleados. Para la organización, el encargo de puesto permite mantener la eficiencia y la productividad mientras se cubren las ausencias. Para los empleados, el encargo de puesto brinda la oportunidad de asumir nuevos desafíos y desarrollar habilidades adicionales.

El encargo de puesto implica asignar temporalmente al personal a un puesto de mayor jerarquía, generalmente para certificar la continuación de operaciones. Ocurre cuando el empleado se encuentra temporalmente ausente debido a una licencia, enfermedad o capacitación. El encargo de puesto admite a la institución mantener la eficiencia y la productividad, al tiempo que brinda al empleado la oportunidad de asumir nuevos desafíos y desarrollar habilidades adicionales. (Palomino, 2018)

El encargo de puesto es una práctica en la que se asigna temporalmente a un empleado a una posición o función diferente a la que normalmente ocupa. Esto puede ser debido a la necesidad de cubrir una ausencia temporal, proporcionar apoyo adicional en momentos de alta demanda o permitir al trabajador adquirir nuevas capacidades y saberes. El encargo de puesto puede ser una experiencia enriquecedora para el personal, ya que les ofrece la oportunidad de ampliar su conjunto de capacidades y desarrollar una comprensión más completa de la organización. Sin embargo, también puede suponer un desafío, ya que implica adaptarse rápidamente a nuevas responsabilidades y expectativas. (Chiavenato, 2017, pág. 119)

El encargo de puesto es una práctica en la que un empleado es asignado temporalmente a un cargo superior al suyo, generalmente debido a la ausencia o incapacidad del titular del puesto. Esta medida se toma para asegurar la continuidad de las actividades y garantizar que no se interrumpan las operaciones de la empresa.

El encargo de puesto implica asignar temporalmente a un empleado a un puesto de trabajo diferente al suyo, generalmente debido a la necesidad de cubrir una vacante o enfrentar una situación específica. El encargo de puesto puede ser una oportunidad para que los empleados adquieran nuevas habilidades y conocimientos, así como para demostrar su capacidad de adaptación y flexibilidad. Sin embargo, también puede generar estrés y presión adicional para los empleados que deben asumir responsabilidades adicionales y adaptarse rápidamente a un nuevo entorno laboral.

Conforme a Robbins y Coulter (2015), el desplazamiento de personal, la rotación del trabajador, la reubicación del trabajador, el ascenso de personal y el encargo de puesto se presentan como prácticas significativas en la administración del recurso humano. Estas prácticas facilitan la movilidad, el crecimiento y la incentivación del personal contribuyendo así a mejorar la satisfacción en el trabajo, el rendimiento y la retención de talento en la entidad. No obstante, es esencial que las instituciones identifiquen y aborden los problemas que podrían dar lugar a una rotación de personal excesiva, como la carencia de oportunidades de desarrollo o la falta de reconocimiento y recompensas apropiadas.

2.2.2. Productividad

Según la Organización Internacional del Trabajo (2016) representa un concepto esencial en la economía y la administración empresarial, haciendo referencia a la correspondencia de los

resultados alcanzados con los recursos empleados para obtenerlos. En términos simples, se trata de la habilidad de producir servicios o bienes de manera eficaz mediante el empleo eficiente de recursos disponibles. Constituye una disposición fundamental para el análisis de la eficiencia y eficacia de la institución o sistema económico.

En el contexto empresarial, la productividad es un indicador esencial para evaluar el rendimiento y la capacidad institucional. Una organización productiva es aquella que es capaz de obtener más cantidad de servicios o productos con igual cantidad de recursos o lograr los mismos resultados con menos recursos en comparación con otras empresas del mismo sector.

En el ámbito empresarial, la productividad está relacionada con el volumen de producción o trabajo realizado en comparación con los recursos empleados, tales como tiempo, mano de obra, maquinaria, insumos o recursos y capital. La eficacia de la empresa se evalúa en términos de su productividad, siendo considerada más eficiente si logra generar más bienes o servicios con los mismos recursos, o igual cantidad de servicios o bienes con menores recursos. (Martínez citado en García & Sierra, 2020 pág. 11)

La productividad puede medirse de varias formas, dependiendo del sector o la industria en cuestión. Algunas medidas comunes de productividad incluyen la cantidad de producción generada por hora laboral, por empleado, por unidad de tiempo o por unidad de inversión.

Mejorar la productividad es un propósito clave para las instituciones, ya que está relacionado con la eficiencia y la rentabilidad. Un aumento en la productividad puede conducir a una mayor competitividad en el mercado, una reducción de costos, una mayor utilización de recursos, mejorando la calidad del servicio o bienes entregados. (García y Sierra, 2020 pág. 98)

Para mejorar la productividad, las organizaciones deben implementarse diferentes estrategias, como automatizar procesos,

capacitando y desarrollando al personal, la mejora de la administración del tiempo, optimización de la cadena de abastecimiento adoptando tecnología de última generación, y la reorganización de los procesos laborales.

La productividad es fundamental en el ambiente empresarial y económico que representa la correspondencia entre los resultados obtenidos (servicios o bienes obtenidos) y los recursos empleados para obtener dichos resultados. Es un indicador importante para la medición de la eficiencia de la organización o un sistema económico. (Medianero 2016, p. 38)

La productividad se puede calcular de diferentes maneras, dependiendo del contexto y los recursos involucrados. En general, se puede expresar como la correspondencia entre la producción o el valor incorporado y la cantidad de insumos o recursos utilizados. Algunas formas comunes de medir la productividad incluyen:

1. **Productividad laboral:** Se cuantifica evaluando la producción o el valor agregado por empleado o por hora trabajada.
2. **Productividad del capital:** Se mide como la producción o el valor agregado por unidad de capital invertido.
3. **Productividad total de los factores (PTF):** Representa la eficiencia global de manufactura o proceso de fabricación y se refiere a la relación entre el valor agregado y la combinación de insumos utilizados, como trabajo, capital, tecnología, etc.

Incrementar la productividad representa una meta crucial tanto para las entidades organizativas como para las naciones, dado que una eficiencia superior posibilita la generación de más bienes y servicios utilizando menos recursos, lo que puede resultar en un aumento de la prosperidad y el bienestar. Para potenciar la productividad, las organizaciones pueden aplicar diversas tácticas, como la automatización de procesos, el desarrollo y entrenamiento de

su personal, el mejoramiento de la cadena de logística, y la aceptación de avances tecnológicos o desarrollos tecnológicos.

La productividad también es relevante a nivel macroeconómico, ya que una mayor productividad a nivel nacional puede promover el incremento económico y optimizar la capacidad global. Por otro lado, una baja productividad puede ser un obstáculo para el desarrollo económico y afectar negativamente de modo razonable la calidad de vida del personal.

La productividad es un indicador clave para evaluar el rendimiento y la efectividad de la institución o sistema económico. Es un objetivo importante para empresas y gobiernos, ya que una mayor productividad contribuye al crecimiento económico, la competitividad y el bienestar general. Mejorar la productividad requiere la implementación de estrategias y políticas que optimizan los recursos y promover la innovación y el desarrollo de capacidades.

2.2.1.5. Eficacia

La eficacia es un concepto que se describe como la habilidad para adquirir el resultado esperado o el cumplimiento de los objetivos señalados. Se centra en la consecución de resultados relevantes y valiosos, sin importar la cantidad de recursos utilizados o el tiempo invertido en lograrlos. En otras palabras, una actividad o acción se considera eficaz si se obtiene el resultado deseado, independientemente de si se hizo de manera rápida, con pocos recursos o con dificultades. (García y Sierra, 2020 pág. 99)

La eficacia se evalúa en función del grado en que se logran los resultados planificados o esperados. En contextos empresariales, la eficacia puede medirse a través de indicadores de rendimiento que reflejan el logro de objetivos específicos, como ventas, ingresos, satisfacción del cliente o cumplimiento de metas de producción. Medianero (2016, p. 38),

La eficacia está directamente relacionada con la consecución de resultados significativos y relevantes. No se trata

solo de hacer cosas, sino de hacer las cosas correctas y pertinentes para alcanzar los objetivos establecidos. Puede medirse en términos de cumplimiento de metas, logro de resultados clave o consecución de los resultados deseados.

Es relevante enfatizar que la eficacia no está relacionada con la cantidad de recursos utilizados o el tiempo empleado para lograr los resultados, sino con el éxito en alcanzar los objetivos establecidos. Por lo tanto, una persona, equipo u organización puede ser eficaz incluso si utiliza menos recursos o menos tiempo en comparación con otros, siempre y cuando logren los resultados esperados.

La eficacia hace referencia a la habilidad para alcanzar los resultados previstos y valiosos. Ser eficaz implica enfocarse en los objetivos relevantes y trabajar de manera efectiva para alcanzarlos, independientemente de la cantidad de recursos utilizados. Es un componente importante para tener éxito y el cumplimiento de metas en cualquier ámbito de la vida.

La eficacia es importante en la gestión y el liderazgo, ya que implica establecer objetivos claros y significativos y trabajar de manera efectiva para lograrlos. También es un indicador clave de rendimiento y éxito en diversas áreas, como negocios, organizaciones sin fines de lucro, proyectos y tareas individuales.

Es esencial resaltar que la eficacia no debe ser confundida con la eficiencia. Mientras que la eficacia se centra en alcanzar el resultado ansiado, la eficiencia se relaciona con lograr esos resultados utilizando la menor cantidad de recursos posible.

Un ejemplo sencillo puede ilustrar la diferencia entre eficacia y eficiencia: Imagina que una empresa quiere entregar 1000 productos a sus clientes. La eficacia se determina por si la empresa logra efectivamente entregar los 1000 productos. Si se entregan los 1000 productos, se considera eficaz en su objetivo. Por otro lado, la eficiencia se relaciona con cómo se llevaron a

cabo las entregas. Si se lograron las entregas de manera rápida y utilizando pocos recursos, entonces la empresa también es eficiente.

La eficacia es un indicador esencial para evaluar el éxito y el desempeño en diferentes contextos, como en el ámbito empresarial, educativo, gubernamental o personal. Por ejemplo, una empresa puede ser eficaz si logra aumentar sus ventas y obtener beneficios, una escuela puede ser eficaz si sus estudiantes obtienen buenos resultados académicos, y un individuo puede ser eficaz si logra alcanzar sus metas personales o profesionales.

Para lograr la eficacia, es importante tener claridad o una comprensión clara de la meta y del objetivo que se buscan lograr, así como establecer indicadores y criterios claros para evaluar el progreso y alcanzar el resultado anhelado. Además, se requiere implementar tácticas y acciones efectivas para superar obstáculos y conseguir los objetivos de forma exitosa.

La eficacia también puede estar relacionada con la calidad y la importancia de resultados conseguidos. En algunos casos, puede ser necesario ajustar o modificar los objetivos si se considera que no son adecuados o relevantes para el contexto actual.

La eficacia se centra en alcanzar resultados anhelados y en la obtención del objetivo proyectado, sin preocupación por la cantidad de recursos empleados. Es muy relevante en la gestión y evaluación del rendimiento tanto en como en cualquier ámbito de la vida empresarial en el que se busquen resultados específicos.

2.2.1.6. Eficiencia

La eficiencia se define como la habilidad para conseguir el objetivo y las metas utilizando la mínima cantidad de recursos necesarios. Implica llevar a cabo las tareas de forma óptima, maximizando la producción o los resultados mientras se minimiza

el consumo de recursos como tiempo, dinero, energía o materiales. (García y Sierra, 2020 pág. 101)

La eficiencia se centra en hacer las cosas de forma recomendable, excluyendo desperdicios y aprovechando al máximo el empleo de los recursos que se dispone. Se trata de conseguir el máximo beneficio o salida con menor cantidad de entrada o recursos invertidos. Una organización o un individuo eficiente logra sus metas de manera rentable y con un uso racional de los recursos. (Medianero 2016, p. 39),

En el contexto empresarial y organizacional, la eficiencia concierne con la optimizar procesos y la gestión de recursos de manera que se reduzcan los desperdicios y los costos necesarios. Una organización eficiente es capaz de producir más con los mismos recursos, lo que puede resultar en mayores ganancias y ventajas competitivas.

La medición de la eficiencia puede variar según el contexto. En el ámbito empresarial, la eficiencia puede evaluarse mediante indicadores como la relación costo-beneficio, la producción por hora trabajada, la utilización de materiales, entre otros. En el ámbito personal, la eficiencia puede relacionarse con la capacidad de realizar tareas en menos tiempo o con menos esfuerzo.

Es importante mencionar que la eficiencia no siempre implica sacrificar la calidad. Es posible lograr eficiencia al mismo período que se conserva o incrementa la calidad de los resultados. En muchos casos, la eficiencia puede estar vinculada a mejorar continuamente los procesos y a identificar oportunidades de optimización.

La eficiencia no solo se trata de hacer las cosas rápidamente, sino también de hacerlas de manera efectiva, es decir, logrando los resultados deseados. Un enfoque exclusivo en

la velocidad sin considerar la calidad o la efectividad puede llevar a problemas en el largo plazo.

La búsqueda de la eficiencia es una preocupación constante en la gestión empresarial y en el proceso decisional en general. Buscando encontrar formas más efectivas y rentables de realizar tareas y alcanzar objetivos, lo que podría haber una consecuencia positiva en la competencia, la rentabilidad y el éxito en cualquier ámbito.

Existen diferentes enfoques y metodologías para mejorar la eficiencia en las organizaciones, como Lean Six Sigma, que se centra en la identificación y eliminación de procesos redundantes o ineficientes, y la reingeniería de procesos, que busca replantear y rediseñar procesos para lograr mejoras significativas en la eficiencia.

La eficiencia se relaciona con la capacidad de obtener resultados óptimos aprovechando de modo efectivo y racional los recursos que se dispone. Este principio es esencial en la gestión empresarial y en el proceso decisional, ya que contribuye a maximizar el valor y la utilidad de los esfuerzos y recursos invertidos.

La eficiencia es un principio esencial en la administración y en el proceso decisional, contribuyendo a optimizar tanto los recursos como los procesos para alcanzar los objetivos de manera efectiva y con el menor consumo de recursos posible. La mejora de la eficiencia es esencial para aumentar la competitividad, la productividad y la rentabilidad en cualquier ámbito de actividad.

La eficiencia implica maximizar el rendimiento y minimizar los desperdicios. Se trata de hacer las cosas de la manera más efectiva posible, impidiendo el uso necesario o excesivo de recursos. La mejora de la eficiencia puede conducir a una mayor productividad y ahorro de costos.

Existen diferentes tipos de eficiencia:

1. **Eficiencia Técnica:** Hace referencia a la habilidad para producir el mayor número posible de servicios o productos usando una cantidad fija de recursos, buscando obtener el rendimiento óptimo de los insumos disponibles.
2. **Eficiencia Allocativa:** Referida a la repartición óptima de los recursos disponibles para originar una composición de servicios y bienes que satisfagan los requerimientos y preferencias de las personas. Implica la producción de la combinación adecuada de productos para maximizar la utilidad o el valor total.
3. **Eficiencia Productiva:** Fusiona la eficiencia técnica y económica, destacando la habilidad de producir la combinación óptima de servicios y bienes empleando menores recursos posibles.
4. **Eficiencia Económica:** Incluye tanto la eficiencia técnica como la económica, incorporando además el valor que se renuncia al utilizar los recursos en una alternativa determinada. Referida a la magnitud de generar combinaciones óptimas de servicios y bienes que maximice el bienestar general de la sociedad.

En el ámbito empresarial, la eficiencia es un objetivo clave para reducir costes, aumentar la competitividad y mejorar la rentabilidad. En términos generales, se busca lograr más con menos y eliminar actividades que no agregan valor.

2.2.1.7. Efectividad

La efectividad implica el potencial de la estrategia, medida o intervención para alcanzar resultados esperados en términos de seguridad, prevención de riesgos y reducción de incidentes o accidentes. se refiere a la capacidad de las medidas y acciones implementadas para prevenir riesgos y garantizar la seguridad. Es importante evaluar si las estrategias adoptadas realmente lograron los resultados deseados y contribuyen a la creación de un ambiente seguro y protegido.

La efectividad está relacionada con la seguridad para conseguir su propósito de prevenir, reducir o responder a riesgos y amenazas de manera exitosa y confiable.

Cuando se habla de eficacia en seguridad, se busca que las medidas implementadas sean verdaderamente capaces de proporcionar el nivel de protección deseado y de manera consistente. Esto implica que las estrategias de seguridad deben ser evaluadas en términos de su capacidad para:

- 1. Identificar y prevenir riesgos:** La eficacia de las medidas de seguridad se evalúa en su capacidad para identificar amenazas y riesgos potenciales y prevenir que se materialicen en incidentes o daños.
- 2. Responder adecuadamente:** En el supuesto de que suceda un incidente, la eficacia de los dispositivos de seguridad se mide por su capacidad para responder de manera adecuada y minimizar los impactos negativos.
- 3. Minimizar las vulnerabilidades:** Las medidas de seguridad efectivas deben reducir las vulnerabilidades y oportunidades para que se produzcan incidentes o ataques.
- 4. Ser sostenibles:** Las estrategias de seguridad efectivas deben ser viables y mantener su eficacia en el tiempo, considerando cambios en el entorno, nuevas amenazas y tecnologías.
- 5. Adaptarse a cambios:** La efectividad de las medidas de seguridad se relaciona con la capacidad de adaptación y respuesta a nuevas amenazas y desafíos a medida que surgen.

Dentro del entorno de la seguridad, la eficacia corresponde al potencial de las medidas y estrategias de seguridad para cumplir su propósito de prevenir, minimizar o responder a riesgos y amenazas. Evaluar la efectividad de estas medidas es

crucial para asegurar un ambiente seguro y confiable para los individuos, los activos y los sistemas.

La efectividad implica no solo establecer medidas o controles para prevenir incidentes o daños, sino también asegurarse de que esas medidas sean aplicadas correctamente y logren los resultados deseados en términos de disminuir riesgos y certificar la seguridad de las personas, los activos o el entorno.

Algunos ejemplos de cómo se aplica el concepto de efectividad en seguridad podrían incluir:

- 1. Efectividad de Equipos de Seguridad:** Evaluar si los equipos de seguridad, como sistemas de alarma, extintores, sistema para detectar intrusos, etc., son idóneos en la detección, respondiendo adecuadamente a situaciones de riesgo.
- 2. Efectividad de Protocolos de Seguridad:** Determinar si los procedimientos y protocolos de seguridad establecidos en una organización son capaces de prevenir o gestionar de manera eficaz situaciones de emergencia o incidentes.
- 3. Efectividad de Capacitación en Seguridad:** Evaluar si los programas de capacitación en seguridad confiable a los empleados la comprensión y las pericias solicitadas para tomar decisiones seguras y actuar en caso de situaciones de riesgo.
- 4. Efectividad de Medidas de Ciberseguridad:** Determinar si las medidas de ciberseguridad implementadas en sistemas informáticos son capaces de detectar y bloquear ataques cibernéticos, protegiendo los datos y la infraestructura.
- 5. Efectividad de Planes de Evacuación:** Evaluar si los planes de evacuación y respuesta a emergencias son efectivos en situaciones reales, garantizando la seguridad de las personas durante un incidente.

La efectividad se basa en la evaluación continua, la retroalimentación y la mejora constante de las medidas implementadas. Es importante considerar tanto la eficacia (logro de objetivos) como la eficiencia (uso óptimo de recursos) al implementar medidas de seguridad para garantizar un enfoque equilibrado y completo en la administración de riesgos y la protección de individuos y recursos.

2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

a) Asignación de funciones

La asignación proporciona la especificación de las responsabilidades que un servidor público debe asumir dentro de la institución, de acuerdo con el nivel de carrera, grupo ocupacional y especialización conseguidos. La inicial asignación de responsabilidades ocurre al momento de ingresar a la Carrera Administrativa; las asignaciones subsiguientes se llevan a cabo al aprobarse, mediante una resolución, el desplazamiento del servidor. (Art. 74 reglamento de la Carrera administrativa, pág. 6)

b) Actitud

La actitud se refiere a la disposición mental y emocional el sentimiento que una persona siente hacia un objeto o individuo grupo, idea o situación. Es una evaluación positiva o negativa que influye en la forma en que una persona percibe, interpreta y responde a determinadas situaciones. Las actitudes pueden manifestarse en pensamientos, emociones y comportamientos, y juegan un rol fundamental en las tomas de decisiones y las interacciones sociales.

Consiste en la inclinación a reaccionar ante un tipo específico de estímulo, con una respuesta particular, pudiendo abarcar respuestas tanto emocionales como cognitivas o conductuales. (Jiménez, 2009)

c) Calidad

Referida a la disposición de un producto, servicio o proceso que cumple con las obligaciones y expectativas establecidas. Involucra la excelencia, la conformidad con estándares y la satisfacción de las necesidades del cliente. La calidad puede evaluarse en términos de durabilidad, confiabilidad, eficiencia, y otros criterios relevantes para el propósito específico del producto o servicio.

Se manifiesta como el producto de modificaciones y procesos de transformación experimentados a lo largo del tiempo. (Carrasco, 2009)

d) Competencia

Referida a la capacidad y habilidad del personal para realizar eficazmente una labor o acción específica, generalmente en el contexto laboral. Incluye una composición de competencias, capacidades, destrezas, cualidades y comportamientos que permiten a un individuo destacarse en una determinada área o función. La competencia puede ser técnica, social, emocional o de otro tipo, depende de la naturaleza del trabajo o rol en cuestión.

Según la definición de Alles (2013), se refiere a atributos de personalidad que se traducen en comportamientos, resultando en un rendimiento exitoso en una posición laboral. (p.83)

e) Competencias laborales

Las competencias laborales se refieren a un conjunto de capacidades, destrezas, cualidades y comportamientos que una persona tiene que tener para que se desempeñe eficientemente en su entorno laboral. Estas capacidades van mucho más que las pericias técnicas y pueden incluir condiciones como habilidad del trabajo en equipo, comunicación efectiva, toma de decisiones, la adaptabilidad al cambio y otras habilidades sociales y emocionales.

En el ámbito laboral, las competencias son primordiales para el éxito particular e institucional. Ayudan a los empleados a cumplir con sus responsabilidades de manera efectiva y a las organizaciones a alcanzar sus objetivos. Además, las competencias laborales pueden variar según el tipo de trabajo y la industria, y su importancia puede evolucionar a medida que cambian las demandas del mercado y la naturaleza del trabajo. Según Luna (2008), las competencias laborales son una serie de características en constante evolución que corresponden demostrarse al resolver problemas específicos en entornos laborales que implican ciertos niveles de incertidumbres y complejidades técnicas (p.88)

f) Competencias profesionales

Las competencias profesionales corresponden a la destreza, aptitud y conjunto de sapiencias, destrezas y disposiciones que una persona posee y puede aplicar de manera efectiva en el ámbito laboral. Estas competencias están específicamente relacionadas con un campo profesional o área de trabajo particular y son fundamentales para el desempeño exitoso en una ocupación o carrera específica. Las competencias profesionales no solo incluyen conocimientos técnicos, sino también habilidades interpersonales, habilidades de comunicación y cualquier otro atributo necesario para sobresalir en una profesión específica.

Según la definición de Gómez (2006), se refieren a la capacidad y aptitud para llevar a cabo un trabajo específico o desempeñarse eficazmente en un puesto en el trabajo, basándose en la posesión de las cualificaciones necesarias para ello. (p.45).

g) Desarrollo Personal

El desarrollo personal se trata del desarrollo constante que implica el crecimiento continuo, el aprendizaje y la mejora de las habilidades, conocimientos, actitudes y cualidades de un individuo a lo largo de su vida. Este proceso conlleva la autorreflexión, la

identificación de metas personales, la adquisición de nuevas habilidades, el fortalecimiento de las capacidades existentes y el esfuerzo por alcanzar un mayor bienestar y plenitud tanto en la vida personal como profesional.

Constituye un proceso continuo en el transcurso de la vida, mediante el cual los individuos evalúan sus habilidades y características, reflexionan sobre sus metas y establecen objetivos con el fin de alcanzar y maximizar su potencial.

h) Grupo Ocupacional

Un grupo ocupacional es una categorización que se utiliza para organizar a los empleados dentro de una entidad, generalmente basada en su formación, capacitación o experiencia. En el contexto específico mencionado, los grupos ocupacionales comprenden las categorías de profesional, técnico y auxiliar, de acuerdo con lo establecido en el Reglamento de la Ley de Bases. Esta clasificación facilita la gestión y asignación de funciones dentro de la entidad, considerando las diferentes habilidades y niveles de responsabilidad de los empleados en cada categoría.

Los grupos ocupacionales son clasificaciones que facilitan la organización de los empleados según su formación, capacitación o experiencia demostrada. Dichos grupos comprenden las categorías de profesional, técnico y auxiliar, de acuerdo a lo establecido en el Artículo 6 del Reglamento de la Ley de Bases.

i) Idoneidad

La idoneidad se refiere a la capacidad, aptitud, talento, suficiencia y sabiduría de un individuo para desempeñarse en un trabajo o función específica de forma adecuada y competente. En el contexto organizacional o laboral, la idoneidad involucra que una persona posee las cualidades y conocimientos necesarios para llevar a cabo con éxito las responsabilidades y tareas asociadas a su posición. La idoneidad también puede estar relacionada con la

habilidad general del individuo para adaptarse y destacarse en un determinado entorno o situación.

En términos de Morales (2014), la capacidad, como un ideal tanto para la institución como para sus funcionarios, alcanza su máxima importancia como sinónimo de aptitud, talento, suficiencia y sabiduría. La actividad de control, llevada a cabo dentro del marco de la capacidad, implica una labor donde se entrelazan talento y suficiencia para concebir conceptos, metodologías, proposiciones, discursos y otros conocimientos.

j) Trabajo en equipo

La colaboración y coordinación de esfuerzos entre varios individuos con el propósito de alcanzar un objetivo común es lo que se entiende por trabajo en equipo. En este contexto, los integrantes del equipo combinan sus destrezas, sapiencias, dedicación y esfuerzos para alcanzar un resultado que superen las contribuciones individuales. La sinergia creada por la colaboración en equipo generalmente conduce a un desempeño más efectivo y eficiente en comparación con el trabajo individual.

El trabajo en equipo crea o genera una sinergia positiva mediante la coordinación de esfuerzos es un aspecto clave del trabajo en equipo. La colaboración del equipo conduce a un grado de desempeño que excede la combinación de las aportaciones individuales (Pérez Tirado, 2013).

CAPÍTULO III: METODOLOGIA DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de estudio

Se clasifica como una investigación fundamental o de tipo básico, ya que su objetivo principal es contribuir a la generación y ampliación del conocimiento sobre un tema específico, en esta situación, el desplazamiento del colaborador y la productividad. Los resultados obtenidos se pretenden utilizar como base para investigaciones futuras, conforme a la definición proporcionada por Zorrilla en 2007.

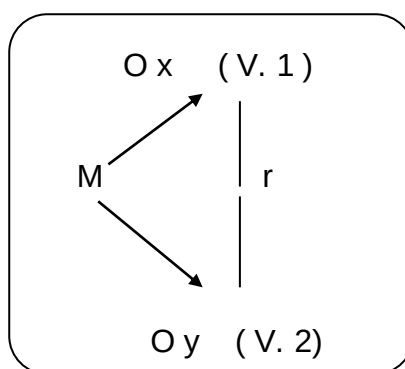
Se caracteriza como un enfoque descriptivo, dado que se concentra en la delineación de atributos o fenómenos particulares de interés, sin necesidad de explorar las conexiones que puedan existir entre ellos.

Además, se clasifica como correlacional, ya que su propósito consiste en establecer si hay una correspondencia del Desplazamiento del colaborador con la productividad, sin intervenir en ninguna de las dos. Se busca discernir si las variaciones en una variable se relacionan con las variaciones en la otra variable y en qué dirección se manifiesta esta relación.

3.2. Diseño del Estudio

El enfoque de diseño seleccionado es de naturaleza no experimental, dado que se centra en la observación y estudio de los acontecimientos y fenómenos de la realidad sin interferir deliberadamente en las variables. Al no implicar una manipulación intencional de las variables, se clasifica como un diseño de investigación no experimental, según Carrasco (2016). Además, al tratarse de un estudio de corte transversal, se recolecta información en un único punto temporal, proporcionando una captura de las particularidades, comportamientos o relaciones entre variables en ese instante específico.

El diagrama, M representa la muestra en la que se lleva a cabo la investigación, mientras que los subíndices x, y en cada O indican las observaciones recopiladas para cada una de las dos variables diferentes. Finalmente, la letra r señala la posible relación que podría existir entre las variables analizadas.



Indicación:

M	=	Muestra
Ox	=	Variable 1: Desplazamiento de Personal
Oy	=	Variable 2: Productividad,
R	=	Relación de las variables

3.3. Población y Muestra

3.3.1. Población

Se hace alusión al conjunto integral, completo de elementos que satisfacen los requisitos y características específicas bajo estudio y que son pertinentes para responder las preguntas planteadas en la investigación. Constituye el conjunto total de individuos, eventos, objetos, elementos a examinar (Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez, 2014, p. 245).

La población en el estudio lo constituyeron los 25 colaboradores de la Agencia Puerto Maldonado del Banco de la Nación.

3.3.2. Muestra

Según Hernández & Fernández citado (Huamaní & Rampas, 2018) "Una muestra censal es una técnica de muestra en la que se incluye a todos los elementos o unidades de una población, es decir,

se selecciona a cada uno de los individuos o elementos presentes en el grupo total que se quiere estudiar. Debido a que una muestra censal implica tomar información de los integrantes de la población, no es necesario realizar inferencias estadísticas y se obtiene información completa y precisa sobre cada individuo o elemento”.

La selección de la muestra es censal, ya que implica el análisis de la totalidad de la población, es decir, los 25 colaboradores de la Agencia Puerto Maldonado del Banco de la Nación.

3.4. Métodos y Técnicas

En este estudio, se analizaron los resultados tanto a nivel descriptivo como inferencial, según los objetivos y las hipótesis establecidas, se utilizarán frecuencias y porcentajes en el nivel descriptivo para identificar los niveles principales de Desplazamiento de Personal y Productividad.

La técnica de observación utilizada en la tesis consistió en la observación directa de los comportamientos y actividades relacionadas con el desplazamiento de personal y su impacto en la productividad en la mencionada agencia bancaria durante el año 2023.

La técnica de revisión documental empleada en la tesis consistió en el análisis exhaustivo de documentos relevantes relacionados con el tema de estudio. Esto incluye informes internos del banco, registros de recursos humanos, políticas y procedimientos de la institución, así como investigaciones previas y literatura relevante sobre el desplazamiento de personal y la productividad en el ámbito bancario.

Se utilizaron técnicas estadísticas para analizar datos recopilados, como correlaciones entre desplazamiento de personal y productividad, coeficientes de determinación, análisis de varianza, entre otros.

Estos métodos y técnicas se combinaron para proporcionar un enfoque integral en la investigación del desplazamiento de personal y su impacto en la productividad en la agencia Puerto Maldonado del Banco de la Nación en el año 2023.

3.5. Tratamiento de Datos

Los instrumentos que se utilizaron fueron cuidadosamente seleccionados y aplicados para garantizar la obtención de la información requerida y el logro de los resultados deseados. La validación de los instrumentos jugó un papel crucial antes de su aplicación, seguido del procesamiento de datos y, finalmente, de la evaluación y comprensión de los hallazgos.

Se emplearon técnicas de análisis descriptivo de datos, explicativa y razonamientos de estadística inferencial e interpretativa. Se utilizó el programa SPSS (Paquete estadístico para ciencias sociales), una aplicación ampliamente reconocida en el ámbito de la investigación social y otras áreas académicas, destinada a la evaluación de datos numéricos.

3.5.1. Validación y Confiabilidad del Instrumento

La confirmación y consistencia de un instrumento son elementos cruciales en el estudio, garantizando que los instrumentos que recolectaron los datos sea preciso, coherente y confiable en la medición de lo que se busca evaluar. Estos procedimientos son esenciales para garantizar la excelencia de los resultados de la investigación.

3.5.1.1. Validez del Instrumento

Es esencial en una investigación, ya que representa la destreza para medir con precisión y exactitud lo que se supone que debe medir. Asegurar que el instrumento sea válido garantiza que las conclusiones obtenidas estén respaldadas por mediciones confiables y precisas de los conceptos de interés.

La aplicación del juicio de expertos es un enfoque sólido para garantizar la validez del instrumento, el cual lo realizamos y obtuvimos la opinión y retroalimentación de personas consideradas expertas en el campo de estudio es una práctica común y valiosa. Ayuda a mejorar la calidad y

validez de los cuestionarios, asegurando que las preguntas sean claras, relevantes y apropiadas para medir el fenómeno en estudio. También proporciona evidencia adicional de que los instrumentos medirán efectivamente lo que se presume que tienen que medir, lo que fortalece la validez de tu investigación.

3.5.1.2. Confiabilidad del Instrumento

La fiabilidad es un elemento crucial en el estudio, ya que se relaciona con la consistencia y la capacidad de replicar las mediciones a lo largo del tiempo y en diversas condiciones. Una prueba fiable es aquella que, al utilizarse en distintas ocasiones y por diversos investigadores, arroja resultados coherentes y no varía de manera significativa. La fiabilidad es fundamental para asegurar que las mediciones estén precisas y que los hallazgos puedan replicarse.

Asimismo, la confiabilidad guarda relación con la reducción de las inexactitudes en la medición. Cuando menos inexactitudes en la medición presente un instrumento, mayor será su nivel de confiabilidad. En términos simples, la fiabilidad se refiere al nivel en el cual una evaluación carece de errores que puedan distorsionar los resultados.

Para valorar la confiabilidad de un instrumento, se recurre a diversos métodos, siendo el coeficiente alfa de Cronbach uno de los aplicados en el estudio. Un alto valor de coeficiente alfa sugiere una mayor consistencia interna de las respuestas a las preguntas, lo que indica una mayor confiabilidad del instrumento. Un instrumento confiable aumenta la credibilidad de los resultados del estudio.

El coeficiente alfa de Cronbach, que varía de 0 a 1, examina la coherencia interna de un conjunto de interrogantes o ítems en un instrumento. Un valor cercano a 1 indica una mayor coherencia entre las respuestas, lo que refleja una mayor confiabilidad del instrumento.

En la mayoría de las investigaciones, un coeficiente alfa de 0.7 o superior se considera aceptable y sugiere una buena confiabilidad del instrumento. Sin embargo, el umbral para la aceptabilidad logra modificar de acuerdo al tema a estudiar y el objetivo del estudio. En ciertas circunstancias, un coeficiente alfa de 0.8 o más alto puede ser preferible, especialmente cuando se están evaluando constructos altamente complejos o críticos.

Rangos del Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	Consistencia Interna
$\alpha \geq 0,9$	Excelente
$0,8 \leq \alpha < 0,9$	Buena
$0,7 \leq \alpha < 0,8$	Aceptable
$0,6 \leq \alpha < 0,7$	Cuestionable
$0,5 \leq \alpha < 0,6$	Pobre
$\alpha < 0,5$	Inaceptable

Tabla 1

Confiabilidad de la Variable Desplazamiento de Personal mediante Alfa de Cronbach.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,815	,896	20

El valor del coeficiente Alfa de Cronbach, que es de 0.815, muestra la sólida coherencia interna de los elementos en el conjunto de datos. Esto sugiere que los elementos o preguntas en el instrumento de medición están relacionados de manera coherente y que miden de manera confiable la variable Desplazamiento de Personal en la muestra estudiada.

El valor de Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados es 0.896, también sugiere una consistencia interna fuerte. Esta métrica es especialmente útil cuando los elementos del instrumento tienen escalas diferentes o cuando los elementos tienen ponderaciones distintas.

Un valor de Alfa de Cronbach de 0.815 y un valor basado en elementos estandarizados de 0.896 son indicativos de la afirmación de que el instrumento es apropiado y confiable para evaluar la variable de Desplazamiento de Personal. Esto refuerza la solidez del instrumento y la confiabilidad de los hallazgos de la investigación.

Tabla 2

Confiabilidad de la variable Productividad mediante Alfa de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,826	,893	15

El valor del coeficiente Alfa de Cronbach de 0.826 indica una buena coherencia interna de los componentes dentro del conjunto de datos. Esto sugiere que las preguntas o elementos en el instrumento de medición están relacionados de modo coherente, midiendo de manera confiable la variable Productividad.

El valor de Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados, que es 0.893, asimismo sugiere una coherencia interna fuerte. Esta métrica es especialmente útil cuando los elementos del instrumento tienen escalas diferentes o cuando los elementos tienen ponderaciones distintas.

Un valor de Alfa de Cronbach de 0.826 y un valor basado en elementos estandarizados de 0.893 muestran que el instrumento es adecuado y seguro para la medición de la variable Productividad. Esto fortalece la validez del instrumento y la credibilidad de los hallazgos de la investigación.

El coeficiente alfa de Cronbach de 0.831 señala una sólida coherencia interna o fiabilidad en la medición de la variable de Productividad en el grupo analizado, que cuenta con 15 preguntas incluidas en el instrumento. Este coeficiente alfa sugiere que las preguntas en el instrumento están midiendo de forma sólida la variable que pretendes evaluar.

El valor de 0.879 basado en elementos estandarizados también es bastante bueno y sugiere una alta consistencia en las respuestas.

En general, estos hallazgos sugieren que el instrumento es fiable en la evaluación de la variable que se ha estudiado y que las respuestas proporcionan resultados consistentes y precisos. Esto fortalece la validez de la investigación y la credibilidad de los hallazgos.

Tabla 3
Resumen de procesamiento de casos

	Casos					
	Válido		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
DESPLAZAMIENTO DE PERSONAL	25	100,0%	0	0,0%	25	100,0%
PRODUCTIVIDAD	25	100,0%	0	0,0%	25	100,0%

Los casos presentados muestran que para las variables "Desplazamiento de Personal" y "Productividad", no se han perdido datos, lo que significa que se han recopilado respuestas válidas de la totalidad de los participantes (100%). Esto es importante para asegurar la integridad de los resultados y la representatividad de la muestra en el estudio.

3.6. Baremos

Son herramientas fundamentales en la investigación, ya que permiten estandarizar la medición de las variables de interés, facilitando la interpretación de resultados y proporciona datos cuantitativos para analizar actitudes, opiniones o comportamientos de los participantes en el estudio.

Tabla 4
Baremo Variable Desplazamiento de Personal

Niveles	Puntaciones	Porcentaje	Ítems
Muy alto	84-100	84%-100%	Del 1 al 20
Alto	68-83	68%-83%	Puntaje máximo: 100 Puntaje mínimo: 20
Medio	52-67	52%-67%	
Bajo	36-51	36%-51%	
Muy bajo	20-35	20%-35%	

Tabla 5
Baremo Dimensión Rotación de personal

Niveles	Puntaciones	Porcentaje	Ítems
Muy alto	21-25	84%-100%	Del 1 al 5
Alto	17-20	66%-83%	Puntaje máximo: 25 Puntaje mínimo: 5
Medio	13-16	51%-65%	
Bajo	9-12	34%-50%	
Muy bajo	5-8	20%-33%	

Tabla 6
Baremo Dimensión Reubicación de personal

Niveles	Puntaciones	Porcentaje	Ítems
Muy alto	21-25	84%-100%	Del 6 al 10
Alto	17-20	66%-83%	Puntaje máximo: 25 Puntaje mínimo: 5
Medio	13-16	51%-65%	
Bajo	9-12	34%-50%	
Muy bajo	5-8	20%-33%	

Tabla 7
Baremo Dimensión Ascenso de personal

Niveles	Puntaciones	Porcentaje	Ítems
Muy alto	21-25	84%-100%	Del 11 al 15 Puntaje máximo: 25 Puntaje mínimo: 5
Alto	17-20	66%-83%	
Medio	13-16	51%-65%	
Bajo	9-12	34%-50%	
Muy bajo	5-8	20%-33%	

Tabla 8
Baremo Dimensión Encargo de Puestos

Niveles	Puntaciones	Porcentaje	Ítems
Muy alto	21-25	84%-100%	Del 16 al 20 Puntaje máximo: 25 Puntaje mínimo: 5
Alto	17-20	66%-83%	
Medio	13-16	51%-65%	
Bajo	9-12	34%-50%	
Muy bajo	5-8	20%-33%	

Tabla 9
Baremo Variable Productividad

Niveles	Puntaciones	Porcentaje	Ítems
Muy alto	63-75	84%-100%	Del 1 al 15 Puntaje máximo: 75 Puntaje mínimo: 15
Alto	51-62	68%-83%	
Medio	39-50	52%-67%	
Bajo	27-38	36%-51%	
Muy bajo	15-26	20%-35%	

Tabla 10
Baremo Dimensión Eficiencia

Niveles	Puntaciones	Porcentaje	Ítems
Muy alto	21-25	84%-100%	Del 1 al 5 Puntaje máximo: 25 Puntaje mínimo: 5
Alto	17-20	66%-83%	
Medio	13-16	51%-65%	
Bajo	9-12	34%-50%	
Muy bajo	5-8	20%-33%	

Tabla 11
Baremo Dimensión Eficacia

Niveles	Puntaciones	Porcentaje	Ítems
Muy alto	26-30	85%-100%	Del 6 al 11 Puntaje máximo: 30 Puntaje mínimo: 6
Alto	21-25	69%-84%	
Medio	16-20	52%-68%	
Bajo	11-15	36%-51%	
Muy bajo	6-10	20%-35%	

Tabla 12
Baremo Dimensión Efectividad

Niveles	Puntaciones	Porcentaje	Ítems
Muy alto	17-20	83%-100%	Del 12 al 15 Puntaje máximo: 20 Puntaje mínimo: 4
Alto	13-16	64%-82%	
Medio	10-12	50%-63%	
Bajo	7-9	34%-48%	
Muy bajo	4-6	20%-33%	

CAPÍTULO IV: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

Los hallazgos del estudio acerca de la relación entre el desplazamiento de personal y la productividad en la Agencia Puerto Maldonado del Banco de la Nación en 2023 proporcionan un análisis exhaustivo de esta interacción dentro de la institución bancaria.

Se utilizaron herramientas en el grupo de muestra, y los hallazgos se presentan mediante la representación de frecuencias y proporciones en tablas y gráficos. Estos datos se observan tanto en términos absolutos como en porcentajes, lo que nos permite comprender la variable y sus diferentes dimensiones.

Tabla 13

Estadísticos Descriptivos para la Variable Desplazamiento de Personal y sus Dimensiones

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación Estándar
DESPLAZAMIENTO DE PERSONAL	25	46,00	67,00	56,6000	5,36190
ROTACIÓN DE PERSONAL	25	10,00	15,00	11,9200	1,46969
REUBICACIÓN DE PERSONAL	25	14,00	22,00	18,3200	2,28619
ASCENSO DE PERSONAL	25	11,00	15,00	13,0400	1,20692
ENCARGO DE PUESTO	25	9,00	15,00	13,3200	1,54704
N válido (por lista)	25				

La tabla 13, muestra el Desplazamiento de Personal, estando en un nivel Bueno al poseer la media 56,60 respecto a los 100 puntos, constituyendo el 56.60%, muestra que los colaboradores perciben un adecuado desplazamiento de personal, rotación de personal, reubicación de personal, Ascenso del Personal y Encargo de Puesto, la desviación estándar es 5,36 constituyendo una muestra adecuadamente homogénea. Rotación de Personal, posee una mediana 11,92 respecto a

los 20 puntos, desviación estándar 1.46, en Reubicación de Personal, la mediana de 18,32 respecto a los 20 puntos, desviación estándar 2.28, en Ascenso del Personal, posee la mediana de 13,04 respecto a los 20 puntos, desviación estándar 1.20, en Encargo de Puesto, posee la mediana de 13,32 respecto a los 20 puntos, desviación estándar 1.54, mostrándonos que normalmente hay adecuado Desplazamiento de personal en la Agencia Puerto Maldonado del Banco de la Nación, 2023.

Tabla 14
Estadísticos Descriptivos para la Variable Productividad con sus Dimensiones

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación Estándar
PRODUCTIVIDAD	25	51,00	71,00	60,6000	5,04975
EFICIENCIA	25	20,00	30,00	23,1600	2,22161
EFICACIA	25	13,000	20,000	17,12000	1,508863
EFFECTIVIDAD	25	14,00	20,00	17,3200	1,46401
N válido (por lista)	25				

La tabla 14, muestra que la Productividad, estando en un nivel Bueno al poseer la media 60,60 respecto a los 75 puntos considerado en un instante adecuado, constituyendo el 80.80%, mostrándonos que los colaboradores obtienen una adecuada Productividad, Eficiencia, Eficacia, Efectividad, la desviación estándar es 5,04 instituyendo una muestra apropiadamente equilibrada. Eficiencia, posee la mediana 23,16 de nivel respecto a los 25 puntos, desviación estándar 2.22, en Eficacia, posee una mediana 17,12 de nivel respecto a los 30 puntos, desviación estándar 1.50, en Efectividad, posee una mediana 17,32 de nivel respecto a los 20 puntos, desviación estándar 1.46, mostrándonos que normalmente hay una adecuada Productividad en la Agencia Puerto Maldonado del Banco de la Nación, 2023.

Tabla 15
Matriz de Correlaciones

		DESPLAZAMIENTO DE PERSONAL	ROTACIÓN DE PERSONAL	REUBICACIÓN DE PERSONAL	ASCENSO DE PERSONAL	ENCARGO DE PUESTO	PRODUCTIVI DAD	EFICIENCIA	EFICACIA	EFFECTIVIDAD
DESPLAZAMIENTO DE PERSONAL	Correlación de Pearson	1	,805**	,935**	,595**	,855**	,989**	,935**	,830**	,654**
	Sig. (bilateral)		,000	,000	,002	,000	,000	,000	,000	,000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25
ROTACIÓN DE PERSONAL	Correlación de Pearson	,805**	1	,665**	,331	,598**	,826**	,868**	,531**	,535**
	Sig. (bilateral)	,000		,000	,106	,002	,000	,000	,006	,006
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25
REUBICACIÓN DE PERSONAL	Correlación de Pearson	,935**	,665**	1	,448*	,783**	,928**	,915**	,713**	,603**
	Sig. (bilateral)	,000	,000		,025	,000	,000	,000	,000	,001
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25
ASCENSO DE PERSONAL	Correlación de Pearson	,595**	,331	,448*	1	,305	,543**	,484*	,844**	,016
	Sig. (bilateral)	,002	,106	,025		,138	,005	,014	,000	,939
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25
ENCARGO DE PUESTO	Correlación de Pearson	,855**	,598**	,783**	,305	1	,849**	,684**	,661**	,854**
	Sig. (bilateral)	,000	,002	,000	,138		,000	,000	,000	,000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25
PRODUCTIVIDAD	Correlación de Pearson	,989**	,826**	,928**	,543**	,849**	1	,931**	,805**	,723**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,005	,000		,000	,000	,000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25
EFICIENCIA	Correlación de Pearson	,935**	,868**	,915**	,484*	,684**	,931**	1	,644**	,513**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,014	,000	,000		,001	,009
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25
EFICACIA	Correlación de Pearson	,830**	,531**	,713**	,844**	,661**	,805**	,644**	1	,435*
	Sig. (bilateral)	,000	,006	,000	,000	,000	,000	,001		,030
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25
EFFECTIVIDAD	Correlación de Pearson	,654**	,535**	,603**	,016	,854**	,723**	,513**	,435*	1
	Sig. (bilateral)	,000	,006	,001	,939	,000	,000	,009	,030	
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25

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

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

4.1. PRUEBA DE NORMALIDAD

Tabla 16
Prueba de Normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
DESPLAZAMIENTO DE PERSONAL	,127	25	,200*	,963	25	,475
PRODUCTIVIDAD	,157	25	,112	,954	25	,307

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

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: SPSS v22

Los resultados son los estadísticos de normalidad de Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk para las variables "Desplazamiento de Personal" y "Productividad". Estas pruebas se utilizan para evaluar si los datos siguen una distribución de tipo normal. La premisa nula en estos análisis es que los datos exhiben una distribución normal. Si el valor p resultante es inferior al nivel de significancia (comúnmente fijado en 0.05), se descarta la premisa nula y se infiere que los datos no presentan una distribución normal.

Los resultados indican que, para ambas variables, Desplazamiento de Personal y "Productividad", cada valor de significación (Sig.) son superiores a 0.05. Esto sugiere que no hay suficiente evidencia para descartar la premisa nula, lo que nos permite suponer que la distribución de los datos sigue un patrón normal.

Además, la "corrección de significación de Lilliefors". Esta corrección se utiliza cuando se tienen muestras pequeñas. En este caso, no parece ser necesario aplicarla, ya que las muestras tienen 25 casos, lo cual generalmente se considera suficiente para realizar pruebas de normalidad sin correcciones adicionales.

Los datos exhiben una distribución normal, lo cual resulta crucial para la aplicación de ciertas pruebas estadísticas paramétricas. En consecuencia,

se procedió a analizarlos utilizando la prueba estadística paramétrica de Pearson.

4.2. PRUEBAS DE HIPÓTESIS

4.2.1. PRUEBA ESTADÍSTICA PARA DEMOSTRAR LA HIPÓTESIS GENERAL

“El desplazamiento de personal se relaciona significativamente con la productividad en la Agencia Puerto Maldonado del Banco de la Nación, 2023”.

Tabla 17

Correlación entre la Variable Desplazamiento de Personal y la Variable Productividad

		DESPLAZAMIENTO DE PERSONAL	PRODUCTIVIDAD
DESPLAZAMIENTO DE PERSONAL	Correlación de Pearson	1	,989**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	25	25
PRODUCTIVIDAD	Correlación de Pearson	,989**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	25	25

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

Los resultados conseguidos muestran la Correlación de Pearson es 0,989 entre Desplazamiento de Personal y Productividad, el número de casos (N) para ambas variables es 25. En síntesis, se puede afirmar que hay una relación estadísticamente significativa entre las variables.

El coeficiente de correlación de Pearson (r) es una métrica que analiza la intensidad y orientación de la asociación lineal entre dos variables, puede variar de -1 (correlación negativa perfecta) a 1 (correlación positiva perfecta). En este caso, la correlación es extremadamente alta (0,989) y positiva, lo que indica una relación fuerte y positiva entre Desplazamiento de Personal y Productividad.

Además, el valor de significación (Sig.) es 0,000, lo que significa que la correlación es muy significativa con un nivel de confianza del 0,01 (bilateral).

Estos resultados sugieren que a medida que Desplazamiento de Personal aumenta, Productividad también tiende a aumentar. Esta fuerte correlación positiva muestra una asociación entre el desplazamiento de personal y la productividad en la Agencia Puerto Maldonado del Banco de la Nación.

Tabla 18
Resumen del modelo entre las dos variables

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,989 ^a	,979	,978	,74596

a. Predictores: (Constante), DESPLAZAMIENTO DE PERSONAL

El coeficiente de correlación múltiple (R) es 0,989, lo cual señala la intensidad y la dirección de la relación entre Desplazamiento de Personal y Productividad. En este escenario, es excepcionalmente elevado, lo que sugiere una relación muy fuerte y positiva.

R cuadrado (R^2): Este valor (0,979) es el coeficiente de determinación. Representa la proporción de la varianza en Productividad que puede explicarse por Desplazamiento de Personal. Un valor de 0,979 indica que el 97,9% de la variabilidad en la productividad se puede explicar por el desplazamiento de personal.

El R cuadrado ajustado (0,978) es similar al R cuadrado, pero ajusta la estadística según el número de predictores en el modelo. Siendo ligeramente más bajo que el R cuadrado.

El error estándar de la estimación denota la variabilidad típica de las observaciones reales en relación a las predicciones del modelo. En este caso, es 0,74596.

Estos resultados indican que el modelo de regresión lineal es altamente significativo y que Desplazamiento de Personal es un predictor fuerte de Productividad. El modelo tiene la capacidad de explicar una parte

considerable de la variabilidad en la productividad de la Agencia Puerto Maldonado del Banco de la Nación.

Tabla 19
Anova^a entre las dos variables

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	599,201	1	599,201	1076,812	,000 ^b
	Residuo	12,799	23	,556		
	Total	612,000	24			

a. Variable dependiente: PRODUCTIVIDAD

b. Predictores: (Constante), DESPLAZAMIENTO DE PERSONAL

El valor p extremadamente bajo, de 0,000, señala una relación estadísticamente significativa entre las variables Desplazamiento de Personal y Productividad en el modelo de regresión lineal, dado que este valor p es considerablemente menor que el nivel de significancia $\alpha = 0,05$, podemos rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa.

En términos simples, esto indica que el modelo de regresión lineal aplicado para examinar la conexión entre el desplazamiento de personal y la productividad es apropiado y que existe una relación entre las variables. Esta relación es estadísticamente significativa, lo que implica que el desplazamiento de personal afecta a la productividad en la Agencia Puerto Maldonado del Banco de la Nación.

Tabla 20
Coefficientes^a entre las dos variables

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
		B	Desv. Error	Beta		
1	(Constante)	7,855	1,614		4,866	,000
	DESPLAZAMIENTO DE PERSONAL	,932	,028	,989	32,815	,000

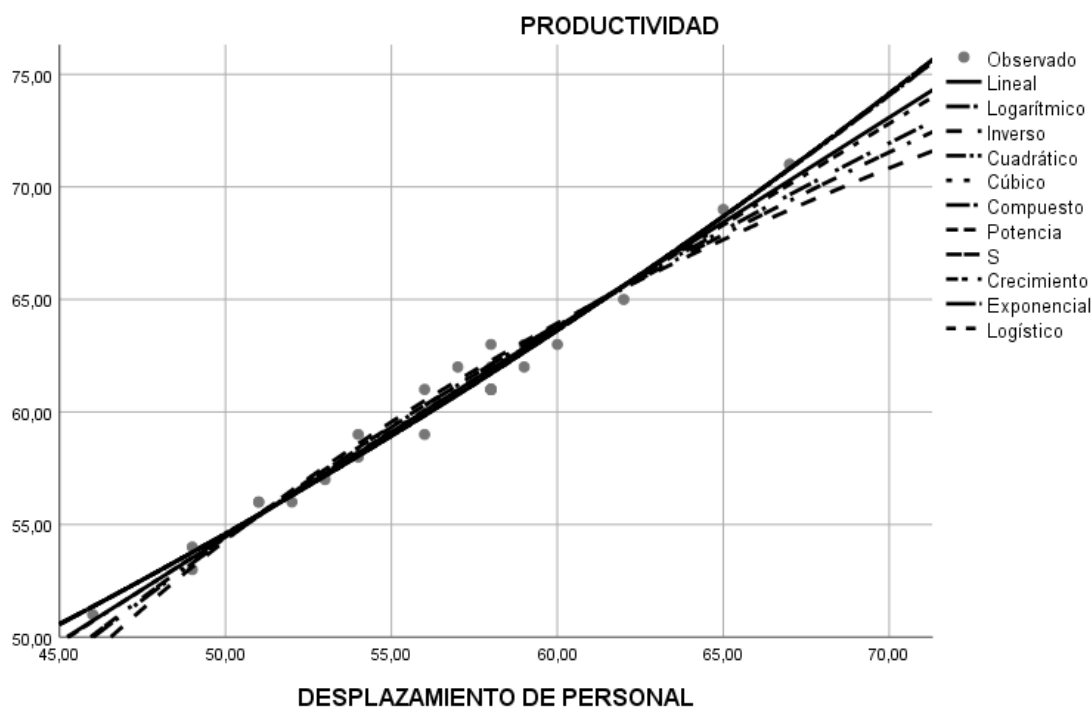
a. Variable dependiente: PRODUCTIVIDAD

En el marco de la regresión lineal, tanto los coeficientes no estandarizados como los estandarizados son empleados para analizar la asociación entre las variables, el coeficiente no estandarizado es 7,855 y el error estándar es 1,614. El valor t es 4,866, y el valor p es 0,000. Esto indica que el valor constante es significativamente diferente de cero.

El coeficiente no estandarizado es 0,932 y el error estándar es 0,028. El valor beta (coeficiente estandarizado) es 0,989. El valor t es 32,815, y el valor p es 0,000. Esto indica que la variable Desplazamiento de Personal es altamente significativa y tiene una fuerte influencia en la variable Productividad.

En resumen, el modelo muestra que la variable Desplazamiento de Personal hay una influencia positiva considerable en la Productividad y el valor constante también es significativo. La relación entre las variables es fuerte y estadísticamente significativa.

Figura 1
Variable Desplazamiento de Personal y Variable Productividad



La figura 1 muestra un diagrama de dispersión que representa la relación entre las variables Desplazamiento de Personal y Productividad. Se puede observar que la función curvilínea encaja de manera bastante cercana con los puntos dispersos en el gráfico, esto sugiere que hay una conexión entre las variables.

Además, el coeficiente de determinación (r^2) es igual a 0,979, lo que significa que un 97,90% de la variabilidad en la variable Productividad puede explicarse por la variable Desplazamiento de Personal. En otras palabras, a medida que la calificación en Desplazamiento de Personal aumenta, igualmente tiende a incrementar la puntuación en Productividad. Este análisis sugiere que hay una influencia directa significativa de Desplazamiento de Personal en Productividad, y un mayor Desplazamiento de Personal generalmente se asocia con una mayor Productividad en este contexto de estudio.

a) Hipótesis Estadísticas:

Hipótesis Alternativa (H):

$$H_0: \rho = 0$$

“El desplazamiento de personal se relaciona significativamente con la productividad en la Agencia Puerto Maldonado del Banco de la Nación, 2023”.

$$H_0: \rho \neq 0$$

“El desplazamiento de personal no se relaciona significativamente con la productividad en la Agencia Puerto Maldonado del Banco de la Nación, 2023”.

b) Nivel de significación:

En este estudio, el nivel de significancia que hemos elegido para realizar la prueba de hipótesis es del 5%, representado por $\alpha=0,05$.

c) Región Crítica:

Si $\alpha = 0,05$ la región crítica para 23 grados, con n-2 grados de libertad está dada por:

$$RC = \{t: t > |1,7139|\}$$

Cálculo del estadístico de prueba:

Si nos referimos a la zona crítica para 23 grados de libertad, con $n - 2$ grados de libertad, esta se define como:

$$t = \pm 0,989 \sqrt{\frac{25-2}{1-(0,989)^2}} = 32,06$$

d) Decisión:

Dado que el valor calculado de $t = 32,06$ se encuentra dentro de la región de rechazo de H_0 , se acepta la hipótesis alternativa, lo que sugiere que hay una correlación entre las variables examinadas.

e) Conclusión:

El valor de $t = 32,06$ cae fuera del rango para aceptar la hipótesis nula ($-1.7139 < t < 1.7139$), lo que lleva al rechazo de esta. Además, el coeficiente de correlación entre las dos variables es de 0,989, lo que significa que aproximadamente el 97.90% de la variabilidad observada en la variable de Productividad puede ser explicada por las variaciones en la variable de Desplazamiento de Personal. Con un valor de $p=0,000$ significativamente menor al 5%, se establece que el modelo de regresión lineal entre estas variables es apropiado, lo que sugiere que el Desplazamiento de Personal tiene una influencia significativa en la Productividad en la Agencia Puerto Maldonado del Banco de la Nación, 2023.

4.2.2. PRUEBA DE HIPOTESIS ESPECÍFICAS.

4.2.2.1. Hipótesis Específica 1

H_{E1} La rotación de personal se relaciona significativamente con la productividad en la Agencia Puerto Maldonado del Banco de la Nación.

H_{O1} La rotación de personal no se relaciona significativamente con la productividad en la Agencia Puerto Maldonado del Banco de la Nación.

Tabla 21
Correlación entre la Dimensión Rotación de personal y la Variable Productividad

		ROTACIÓN DE PERSONAL	PRODUCTIVIDAD
ROTACIÓN DE PERSONAL	Correlación de Pearson	1	,826**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	25	25
PRODUCTIVIDAD	Correlación de Pearson	,826**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	25	25

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

Los resultados del análisis de correlación entre Rotación de Personal y Productividad revelan una asociación estadísticamente significativa. El coeficiente de correlación de Pearson, que es de 0.826**, sugiere una relación positiva y sólida entre estas dos variables.

En otras palabras, estos resultados sugieren que hay una relación significativa entre la Rotación de Personal y la Productividad. Cuando la rotación de personal es alta, la productividad tiende a ser alta, y viceversa. La significación estadística con un nivel de 0,01 (bilateral) indica que esta relación no se debe al azar y que es una relación genuina y relevante.

** La correlación es estadísticamente significativa a un nivel de confianza del 0,01 (bilateral).

Esto podría indicar que, en este contexto de estudio, la rotación de personal está relacionada de manera significativa con la productividad en la Agencia Puerto Maldonado del Banco de la Nación.

Tabla 22
Resumen del Modelo entre la Dimensión Rotación de personal y la Variable Productividad

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,826 ^a	,683	,669	2,90445

a. Predictores: (Constante), ROTACIÓN DE PERSONAL

El análisis de regresión indica que el modelo presenta un coeficiente de determinación (R^2) de 0.683, lo que implica que el 68.3% de la variación en la variable de Productividad podría explicarse por la dimensión Rotación de Personal. Además, el valor de R cuadrado ajustado es 0.669, lo que refleja que el modelo se ajusta adecuadamente a los datos.

El error estándar de la estimación se sitúa en 2.90445, lo que señala la dispersión o variabilidad de los datos alrededor de la línea de regresión en la Productividad se explica con un error promedio de alrededor de 2.90445 unidades.

Estos resultados sugieren que la dimensión Rotación de Personal tiene un impacto significativo en la Productividad en la Agencia Puerto Maldonado del Banco de la Nación y que el modelo de regresión es adecuado para explicar esta relación.

Tabla 23

Anova^a entre la Dimensión Rotación de personal y la Variable Productividad

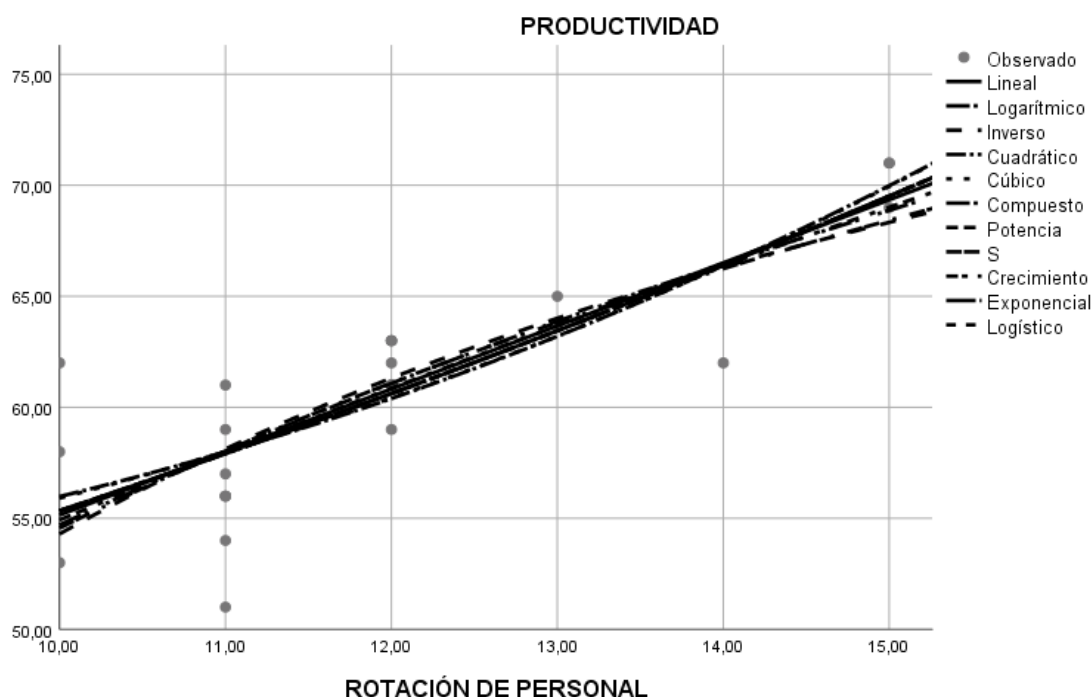
Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	417,975	1	417,975	49,547	,000 ^b
	Residuo	194,025	23	8,436		
	Total	612,000	24			

a. Variable dependiente: PRODUCTIVIDAD

b. Predictores: (Constante), ROTACIÓN DE PERSONAL

El valor $p = 0,000$ indica que las probabilidades asociadas al estadístico son menores que $\alpha = 0,05$, lo que significa que el valor de p es estadísticamente significativo. Esto lleva a la aceptación de la hipótesis alternativa de que el estándar de regresión lineal entre la Dimensión Rotación de Personal y la variable Productividad es apropiado. En otras palabras, hay una correspondencia significativa de la Rotación de Personal con la Productividad en la Agencia Puerto Maldonado del Banco de la Nación.

Figura 2
Dimensión Rotación de personal y la Variable Productividad



La representación gráfica en la Figura 2 indica que la curva se adapta adecuadamente al patrón de dispersión observado, lo que indica una relación entre la Dimensión Rotación de Personal y la Variable Productividad. Además, Podemos percibir un efecto o impacto del 68.30% ($r^2 = 0,683$), lo que sugiere que aproximadamente el 68.30% de la variabilidad en la Productividad se puede explicar por la Rotación de Personal. Esto significa que a medida que la puntuación en Rotación de Personal aumenta, la puntuación en Productividad tiende a aumentar, y viceversa. Por lo tanto, existe una relación significativa entre estas dos variables en la Agencia Puerto Maldonado del Banco de la Nación.

a) Nivel de significación:

En este estudio, el nivel de significancia que hemos elegido para llevar a cabo la prueba de hipótesis es del 5%.

b) Región Crítica:

Si la región de rechazo para 23 grados de libertad, con $n-2$ grados de libertad, se establece de la siguiente manera:

$$RC = \{t: t > |1,7139|\}$$

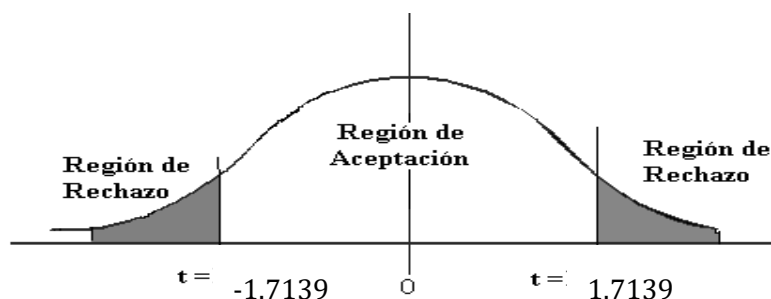
c) Cálculo del estadístico de prueba:

El estadístico de prueba se distribuye según la t de Student con n-2 grados de libertad, cuya fórmula es la siguiente:

$$t = \pm 0,826 \sqrt{\frac{25-2}{1-(0,826)^2}} = 7,02$$

d) Resumen de datos:

Nivel de significancia	Estadística de prueba	Grado de libertad	Valor crítico	Valor calculado
0.05	"t" Student	23	$-1.7139 < t_c < 1.7139$	7,02



El valor de t calculado para Rotación de personal y Productividad en la Agencia Puerto Maldonado del Banco de la Nación es 7,02, lo cual supera el valor crítico de 1,7139, situándose en la región de rechazo de la hipótesis nula y respaldando así la hipótesis alternativa.

e) Justificación y decisión

El $t = 7,02$ se halla fuera de la región para aceptar la H_0 ($-1.7139 < t_c < 1.7139$), y se rechaza, del mismo modo el coeficiente de correlación de la dimensión y la variable es 0,826 indicándonos una correlación significativa, considerado en un nivel de confianza del 95%, el coeficiente determinación a hipótesis nula ($-1,7139 < t_c < 1,7139$). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula. Además, el coeficiente de correlación entre la dimensión y la variable es de 0,826, lo que indica una correlación significativa. Con un nivel de confianza del 95%, el coeficiente de determinación R cuadrado es de 0,683, lo que significa que el 68,30% de las variaciones observadas en la variable Productividad pueden explicarse por las variaciones en la dimensión Rotación de personal. Con un valor de p igual a 0,000 y una

significancia inferior al 5%, se concluye que el modelo de regresión lineal entre la dimensión y la variable es adecuado. Esto sugiere que la dimensión Rotación de personal tiene un impacto significativo en la variable Productividad en la Agencia Puerto Maldonado del Banco de la Nación, 2023.

4.2.2.2. Hipótesis Específica 2

HE₂ La reubicación de personal se relaciona significativamente con la productividad en la Agencia Puerto Maldonado del Banco de la Nación.

Ho₂ La reubicación de personal no se relaciona significativamente con la productividad en la Agencia Puerto Maldonado del Banco de la Nación.

Tabla 24
Correlaciones entre la Dimensión Reubicación de personal y la Variable Productividad

		REUBICACIÓN DE PERSONAL	PRODUCTIVIDAD
REUBICACIÓN DE PERSONAL	Correlación de Pearson	1	,928**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	25	25
PRODUCTIVIDAD	Correlación de Pearson	,928**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	25	25

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

La correlación entre la dimensión Reubicación de Personal y la variable Productividad son muy altas, con un valor de correlación de Pearson igual a 0.928. Esta alta correlación sugiere una fuerte relación entre la dimensión y la variable, lo que indica que a medida que la puntuación en Reubicación de Personal aumenta, la puntuación en Productividad tiende a aumentar, y viceversa. Además, el valor p es significativo a un nivel de 0.01 (bilateral), lo que confirma la significativa correlación entre estas dos variables en la Agencia Puerto Maldonado del Banco de la Nación.

Tabla N° 25
Resumen del Modelo entre la Dimensión Reubicación de personal y la
Variable Productividad

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,928 ^a	,862	,856	1,91835

a. Predictores: (Constante), REUBICACIÓN DE PERSONAL

El modelo de regresión lineal simple entre la dimensión de Reubicación de Personal y la variable Productividad revela un coeficiente de determinación (R cuadrado) elevado de 0.862. Este resultado sugiere que alrededor del 86.2% de la variabilidad en la variable Productividad puede explicarse por la dimensión Reubicación de Personal.

El valor de R cuadrado ajustado es 0.856, lo que sugiere que el modelo es adecuado y que la dimensión Reubicación de Personal es un predictor significativo de la Productividad. El error estándar de la estimación, calculado en 1.91835, refleja la precisión del modelo.

El modelo de regresión lineal simple muestra que la Reubicación de Personal tiene una fuerte influencia en la Productividad en la Agencia Puerto Maldonado del Banco de la Nación, y el modelo es estadísticamente significativo.

Tabla 26
Anova^a entre la Dimensión Reubicación de personal y la Variable
Productividad

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	527,358	1	527,358	143,301	,000 ^b
	Residuo	84,642	23	3,680		
	Total	612,000	24			

a. Variable dependiente: PRODUCTIVIDAD

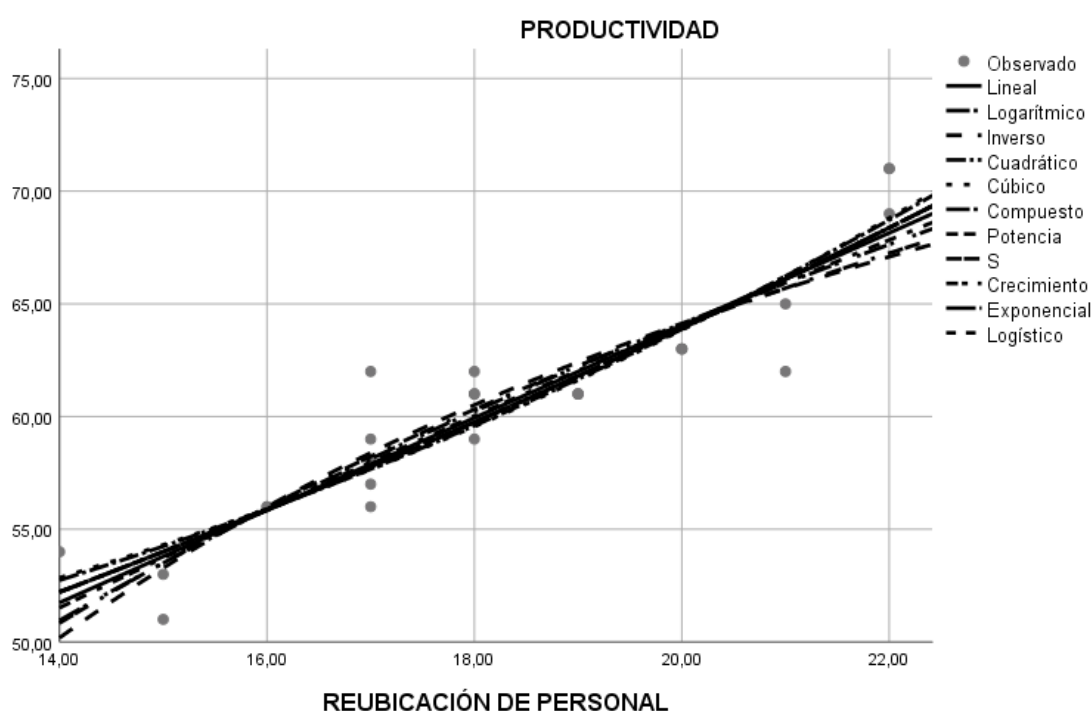
b. Predictores: (Constante), REUBICACIÓN DE PERSONAL

El valor p de 0.000 señala que las probabilidades vinculadas al estadístico son considerablemente menores que el nivel de significancia α establecido en 0.05. Esto sugiere que la relación entre la Dimensión Reubicación de Personal y la variable Productividad en la Agencia Puerto Maldonado del Banco de la Nación es estadísticamente significativa.

En otras palabras, podemos aceptar la hipótesis alternativa de que la Reubicación del Personal tiene una relación significativa en la Productividad. Esto respalda la importancia de la relación entre estas dos variables en el contexto de la investigación.

Figura 3

Dimensión Reubicación de personal y la Variable Productividad



En la figura 3, el análisis y la figura que se observa indican que hay una fuerte correspondencia positiva entre la Dimensión Reubicación de Personal y la variable Productividad. Esto significa que a medida que la puntuación en Reubicación de Personal aumenta, la Productividad también tiende a aumentar. El coeficiente de determinación (r^2) del 0.862 sugiere que el 86.20% de las variaciones en la productividad se explica por la

Dimensión Reubicación de Personal. En otras palabras, hay una relación significativa de la reubicación de personal en la productividad, lo que respalda tus hallazgos de investigación.

a) Nivel de significación

En este estudio, el nivel de significancia que hemos elegido para llevar a cabo la prueba de hipótesis es del 5%.

b) Región Crítica

Si la región de rechazo para 23 grados de libertad, con n-2 grados de libertad, se establece de la siguiente manera:

$$RC = \{t: t > |1,7139|\}$$

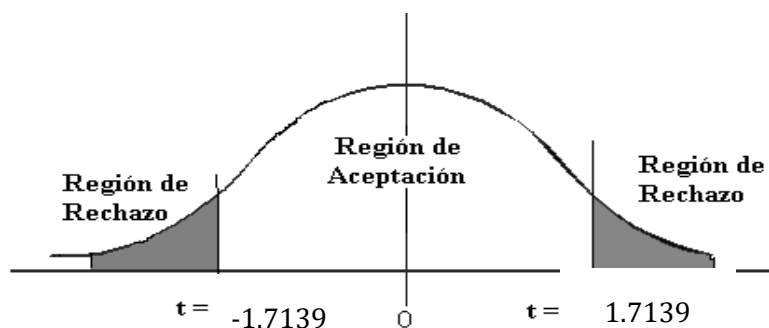
c) Cálculo del estadístico de prueba

El estadístico de prueba se distribuye según la t de Student con n-2 grados de libertad, cuya fórmula es la siguiente:

$$t = \pm 0,928 \sqrt{\frac{25-2}{1-(0,928)^2}} = 11,94$$

d) Resumen de datos

Nivel de significancia	Estadística de prueba	Grado de libertad	Valor critico	Valor calculado
0.05	"t" Student	23	-1.7139 < t < 1.7139	11,94



El valor t obtenido para la relación entre la dimensión Reubicación de personal y la variable Productividad en la Agencia Puerto Maldonado del Banco de la Nación es de 11,94, superando el umbral de 1,7139. Esto lo sitúa en una región que lleva al rechazo de la hipótesis nula, lo que implica la aceptación de la hipótesis alternativa.

e) Justificación y decisión

El valor t de 11,94 se sitúa fuera del intervalo para aceptar la hipótesis nula ($-1.7139 < t_c < 1.7139$), lo que resulta en su rechazo. El coeficiente de correlación entre la dimensión y la variable es de 0,928, indicando una correlación significativa. Con un nivel de confianza del 95%, el coeficiente de determinación R cuadrado es de 0,862, lo que sugiere que el 86.20% de las variabilidades observadas en la variable Productividad pueden ser explicadas por las variaciones en la dimensión Reubicación de personal. El valor de p es igual a 0,000, lo que indica una significancia inferior al 5%. Por lo tanto, el modelo de regresión lineal entre la dimensión y la variable estudiadas es apropiado, lo que sugiere que la dimensión Reubicación de personal en la Productividad en la Agencia Puerto Maldonado del Banco de la Nación, 2023.

4.2.2.3. Hipótesis Específica 3

HE₃ El ascenso de personal se relaciona significativamente con la productividad en la Agencia Puerto Maldonado del Banco de la Nación.

Ho₃ El ascenso de personal no se relaciona significativamente con la productividad en la Agencia Puerto Maldonado del Banco de la Nación.

Tabla 27
Correlaciones entre la Dimensión Ascenso de personal y la Variable Productividad

		ASCENSO DE PERSONAL	PRODUCTIVIDAD
ASCENSO DE PERSONAL	Correlación de Pearson	1	,543**
	Sig. (bilateral)		,005
	N	25	25
PRODUCTIVIDAD	Correlación de Pearson	,543**	1
	Sig. (bilateral)	,005	
	N	25	25

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

Las correlaciones indican una relación significativa entre la Dimensión Ascenso de Personal y la variable Productividad. El coeficiente de correlación de Pearson de 0.543** ($p < 0.01$) sugiere una relación positiva entre la dimensión y la variable. Es decir, a medida que la puntuación en la Dimensión Ascenso de Personal aumenta, la Productividad tiende a aumentar también. Los hallazgos respaldan la idea de que el ascenso de personal está relacionado de manera significativa con la productividad en la Agencia Puerto Maldonado del Banco de la Nación.

Tabla N° 28
Resumen del Modelo entre la Dimensión Ascenso de personal y la Variable Productividad

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,543 ^a	,295	,264	4,33223

a. Predictores: (Constante), ASCENSO DE PERSONAL

El coeficiente de correlación de Pearson (R) es de 0.543, lo que sugiere una asociación positiva entre la variable Ascenso de Personal y la Productividad. Por otro lado, el coeficiente de determinación (R cuadrado) alcanza un valor de 0.295, indicando que alrededor del 29.5% de la variabilidad en la Productividad puede ser explicada por la dimensión de Ascenso de Personal.

El R cuadrado ajustado es 0.264, que es una versión ajustada del R cuadrado para tomar en cuenta el número de predictores en el modelo. Esto sugiere que el 26.4% de la variabilidad en Productividad se puede atribuir a la dimensión de Ascenso de Personal, después de ajustar el modelo.

El error estándar de la estimación es 4.33223, lo que indica la cantidad de error típico en la predicción de Productividad basado en la dimensión de Ascenso de Personal.

El modelo de regresión sugiere que la dimensión de Ascenso de Personal está relacionada positivamente con la Productividad. Sin embargo, la

Dimensión de Ascenso de Personal explica aproximadamente el 29.5% de la variabilidad en la Productividad, y esta relación se mantiene después de ajustar el modelo. El error estándar de la estimación proporciona información sobre la precisión de las predicciones.

Tabla 29
Anova^a entre la Dimensión Ascenso de personal y la Variable
Productividad

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	180,331	1	180,331	9,608	,005 ^b
	Residuo	431,669	23	18,768		
	Total	612,000	24			

a. Variable dependiente: PRODUCTIVIDAD

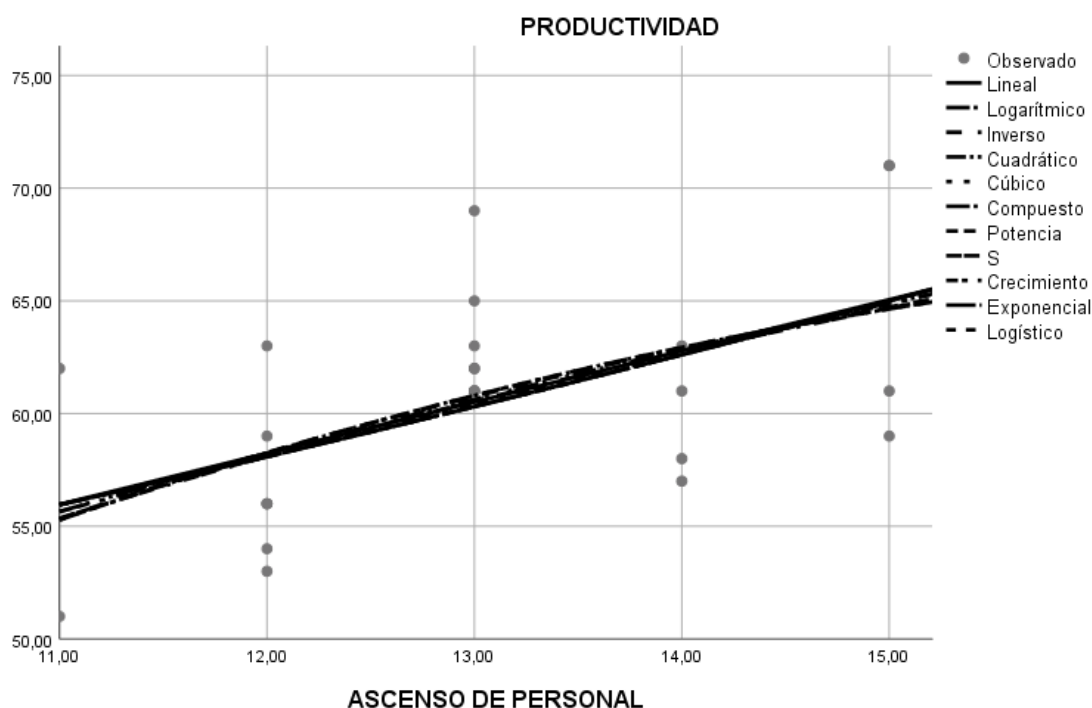
b. Predictores: (Constante), ASCENSO DE PERSONAL

El valor $p = 0,006$ indica que las probabilidades asociadas al estadístico de la regresión lineal son inferiores al nivel de significancia $\alpha = 0,05$. Esto significa que el valor p es menor que α , lo que lleva a la aceptación de la hipótesis alternativa. En este contexto, la hipótesis alternativa sugiere que el estándar de regresión lineal entre la dimensión Ascenso de Personal y la variable Productividad es adecuado y que existe una relación significativa entre ambas variables.

En otras palabras, la dimensión Ascenso de Personal tiene un impacto significativo en la Productividad en la Agencia Puerto Maldonado del Banco de la Nación, según los resultados del análisis de regresión.

Esta información respalda la importancia de considerar la dimensión Ascenso de Personal en la gestión de la productividad de la agencia y sugiere que los cambios en la dimensión Ascenso de Personal están relacionados con cambios en la Productividad. Las recomendaciones y acciones basadas en este hallazgo pueden contribuir a mejorar la productividad en la Agencia Puerto Maldonado del Banco de la Nación.

Figura 4
Dimensión Ascenso de personal y la Variable Productividad



La representación gráfica en la Figura 4 revela que la curva se ajusta adecuadamente al diagrama de dispersión que muestra la relación entre la dimensión de Ascenso de Personal y la variable de Productividad. Esto implica que existe una asociación entre ambas variables. Además, el coeficiente de determinación (r^2) calculado es de 0.295, lo que significa que aproximadamente el 29.50% de la variación en la Productividad puede ser explicada por las variaciones en la dimensión de Ascenso de Personal. Esto sugiere que un incremento en la puntuación de Ascenso de Personal tiende a correlacionarse con un aumento en la puntuación de Productividad.

Sin embargo, el valor de r^2 indica que no todas las variaciones en la Productividad se pueden atribuir a la dimensión Ascenso de Personal. Otros factores pueden estar influyendo en la Productividad que no se abordan en esta investigación.

La figura y el coeficiente de determinación muestran que existe una influencia de la dimensión Ascenso de Personal en la Productividad, pero esta influencia explica aproximadamente el 29.50% de la variación en la Productividad.

a) Nivel de significación

En este estudio, el nivel de significancia que hemos elegido para llevar a cabo la prueba de hipótesis es del 5%.

b) Región Crítica

Si la región de rechazo para 23 grados de libertad, con n-2 grados de libertad, se establece de la siguiente manera:

$$RC = \{t: t > |1,7139|\}$$

c) Cálculo del estadístico de prueba

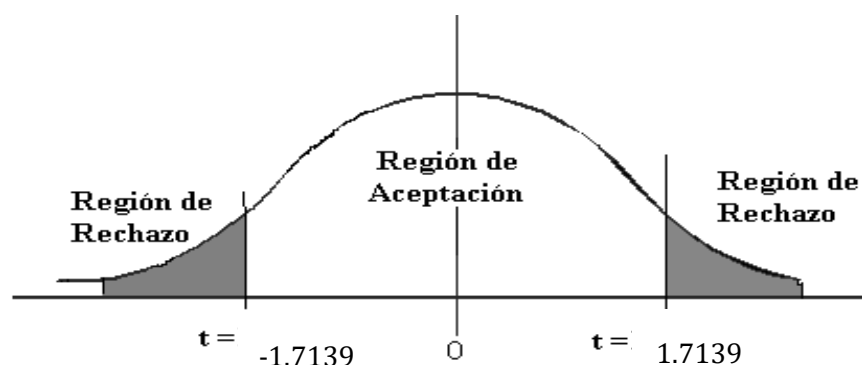
El estadístico de prueba se distribuye según la t de Student con n-2 grados de libertad, cuya fórmula es la siguiente:

$$t = \pm 0,543 \sqrt{\frac{25-2}{1-(0,543)^2}} = 3,10$$

d) Resumen de datos

Nivel de significancia	Estadística de prueba	Grado de libertad	Valor critico	Valor calculado
0.05	"t" Student	23	-1.7139 < t < 1.7139	3,10

Lo ubicamos en la campana de Gauss:



El resultado de t obtenido para la dimensión Ascenso de personal y la variable Productividad en la Agencia Puerto Maldonado del Banco de la Nación es $3,10 > 1.7139$, al estar en la región de rechazo para la hipótesis nula, se respalda la hipótesis alternativa.

e) Justificación y decisión

El valor del estadístico t , que es de 3,10, se sitúa fuera del rango establecido para aceptar la hipótesis nula ($-1,7139 < t_c < 1,7139$), por lo que se rechaza. Asimismo, el coeficiente de correlación entre la dimensión y la variable es de 0,543, lo que indica una correlación significativa. Con un nivel de confianza del 95%, el coeficiente de determinación R cuadrado es de 0,295, lo que significa que aproximadamente el 29,50% de las variaciones observadas en la variable Productividad pueden ser explicadas por las variaciones en la Dimensión Ascenso de personal. Además, el valor de p es de 0,006, lo que sugiere una significancia inferior al 5%. Esto indica que el modelo de regresión lineal entre la dimensión y la variable estudiadas es adecuado, lo que confirma que, si influye significativamente el Ascenso de personal en la Productividad en la Agencia Puerto Maldonado del Banco de la Nación, 2023.

4.2.2.4. Hipótesis Específica 4

HE₃ El encargo de puestos se relaciona significativamente con la productividad en la Agencia Puerto Maldonado del Banco de la Nación.

Ho₃ El encargo de puestos no se relaciona significativamente con la productividad en la Agencia Puerto Maldonado del Banco de la Nación.

Tabla 30
Correlaciones entre la Dimensión Encargo de Puestos y la Variable Productividad

		ENCARGO DE PUESTO	PRODUCTIVIDAD
ENCARGO DE PUESTO	Correlación de Pearson	1	,849**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	25	25
PRODUCTIVIDAD	Correlación de Pearson	,849**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	25	25

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

Estas correlaciones sugieren una fuerte relación positiva y significativa entre la dimensión y la variable Encargo de Puesto y Productividad. En ambos casos, el valor de la correlación de Pearson es 0.849 con un nivel de significación de 0.01 (bilateral), esto sugiere que la correlación encontrada es estadísticamente significativa.

En síntesis, estos hallazgos indican que conforme aumenta la calificación en Encargo de Puesto aumenta, la Productividad tiende a aumentar también. Esta fuerte correlación positiva sugiere que el Encargo de Puesto tiene una influencia significativa en la Productividad, y la dimensión y la variable están relacionadas de manera consistente.

Este hallazgo indica que el Encargo de Puesto puede ser un factor importante para mejorar la Productividad en la Agencia Puerto Maldonado del Banco de la Nación.

Tabla N° 31
Resumen del Modelo entre la Dimensión Encargo de Puestos y la Variable Productividad

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,849 ^a	,721	,709	2,72479

a. Predictores: (Constante), ENCARGO DE PUESTO

El valor de R cuadrado es 0.721, lo que implica que cerca del 72.1% de los cambios en la variable Productividad puede explicarse por la dimensión Encargo de Puesto. En otras palabras, el Encargo de Puesto tiene una influencia significativa en la Productividad.

El valor de R cuadrado ajustado es 0.709. Esta estadística ajusta el R cuadrado para tener considerando la cantidad de predictores del modelo. Indica que, incluso después de considerar el Encargo de Puesto, todavía se explica aproximadamente el 70.9% de la variabilidad en la Productividad.

Este valor es 2.72479 y representa la desviación estándar de los errores residuales en el modelo. Cuanto menor sea este valor, mejor se ajusta el modelo a los datos.

El modelo de regresión sugiere que el Encargo de Puesto es un predictor significativo de la Productividad, y esta relación se explica bien por el modelo. La fuerte correlación y el alto valor de R cuadrado indican que el Encargo de Puesto tiene una influencia importante en la Productividad en la Agencia Puerto Maldonado del Banco de la Nación.

Tabla 32
Anova^a entre la Dimensión Encargo de Puestos y la Variable
Productividad

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	441,237	1	441,237	59,430	,000 ^b
	Residuo	170,763	23	7,424		
	Total	612,000	24			

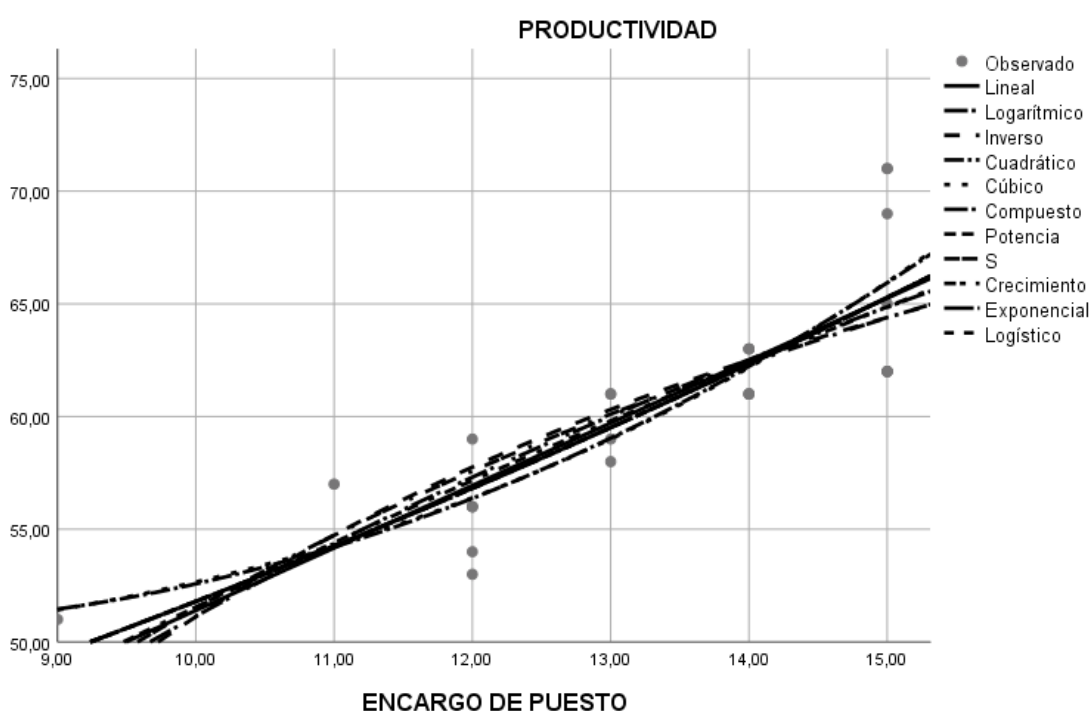
a. Variable dependiente: PRODUCTIVIDAD

b. Predictores: (Constante), ENCARGO DE PUESTO

El valor de p obtenido, 0.000, es inferior al nivel de significancia establecido $\alpha = 0.05$. Este resultado indica que existe una diferencia estadísticamente significativa entre la dimensión de Encargo de Puestos y la variable de Productividad. En resumen, hay evidencia estadística que respalda la importancia de la relación entre el Encargo de Puestos y la Productividad.

Dado que el valor p es menor que α , se acepta la hipótesis alterna y se concluye que el estándar de regresión lineal entre la dimensión Encargo de Puestos y la variable Productividad es adecuado. En términos simples, el Encargo de Puestos influye de manera significativa en la Productividad en la Agencia Puerto Maldonado del Banco de la Nación, según los resultados de la investigación.

Figura 5
Dimensión Encargo de Puestos y la Variable Productividad



En la figura 5, el coeficiente de determinación (r^2) del 0.721 significa que aproximadamente el 72.10% de la variación en la variable Productividad puede explicarse por la variación en la dimensión Encargo de Puestos. En otras palabras, existe una influencia del 72.10% de la dimensión Encargo de Puestos en la Productividad. Esto indica que a medida que la puntuación en la dimensión Encargo de Puestos aumenta, se espera que la puntuación en Productividad también aumente en la Agencia Puerto Maldonado del Banco de la Nación, según los resultados de la investigación.

a) Nivel de significación

En este estudio, el nivel de significancia que hemos elegido para llevar a cabo la prueba de hipótesis es del 5%.

b) Región Crítica

Si la región de rechazo para 23 grados de libertad, con n-2 grados de libertad, se establece de la siguiente manera:

$$RC = \{t: t > |1,7139|\}$$

c) Cálculo del estadístico de prueba

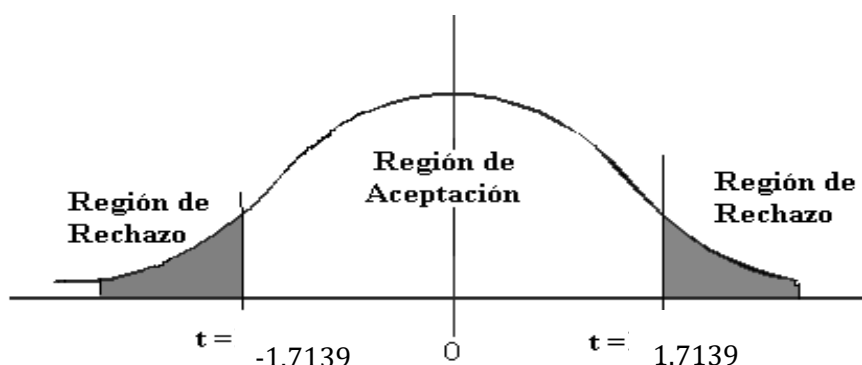
El estadístico de prueba se distribuye según la t de Student con n-2 grados de libertad, cuya fórmula es la siguiente:

$$t = \pm 0,849 \sqrt{\frac{25-2}{1-(0,849)^2}} = 7,70$$

d) Resumen de datos

Nivel de significancia	Estadística de prueba	Grado de libertad	Valor critico	Valor calculado
0.05	"t" Student	23	-1.7139 < t < 1.7139	7,70

Lo ubicamos en la campana de Gauss:



El resultado de t obtenido para la dimensión Encargo de Puestos y la variable Productividad en la Agencia Puerto Maldonado del Banco de la Nación es $7,70 > 1.7139$, al estar en la región de rechazo para la hipótesis nula, se respalda la hipótesis alternativa.

f) Justificación y decisión

El valor del estadístico t , que es de 7.70, se ubica fuera de la región de aceptación para la hipótesis nula ($-1.7139 < t_c < 1.7139$), lo que lleva al rechazo de esta última. Asimismo, el coeficiente de correlación entre la dimensión y la variable es de 0.849, lo que indica una correlación significativa. Con un nivel de confianza del 95%, el coeficiente de determinación R cuadrado es de 0.721, lo que implica que el 72.10% de las variaciones observadas en la variable de Productividad pueden ser explicadas por las variaciones en la Dimensión Encargo de Puestos. El valor de p es de 0.006, lo cual es significativamente menor al 5%, indicando que el modelo de regresión lineal entre ambas dimensiones es adecuado, lo que nos indica que, si influye significativamente el Encargo de Puestos en la Productividad en la Agencia Puerto Maldonado del Banco de la Nación, 2023.

CONCLUSIONES

A continuación, se presentan las conclusiones obtenidas a partir de este estudio, las cuales ofrecen una síntesis de los hallazgos más significativos y proporcionan perspectivas valiosas para entender las complejidades de la correspondencia del desplazamiento de personal con la productividad en el contexto específico de la Agencia Puerto Maldonado del Banco de la Nación en el año 2023.

Primero.- En los resultados obtenidos, se confirma la hipótesis general planteada: existe una relación significativa entre el desplazamiento de personal y la productividad en la Agencia Puerto Maldonado del Banco de la Nación en el año 2023. El valor de $t = 32,06$ se sitúa fuera del rango para la aceptación de la H_0 ($-1.7139 < t_c < 1.7139$), el cual lleva al rechazo de dicha hipótesis. Además, el coeficiente de correlación entre ambas variables es de 0,989, indicando una correspondencia específica. Con un nivel de confianza del 95%, el coeficiente de determinación R cuadrado es de 0.979, indicando que el 97.90% de las variabilidades observadas en la variable Productividad podrán explicarse por los cambios en la variable Desplazamiento de Personal.

El desplazamiento de personal, ya sea debido a rotación, licencias o ausencias, incrementa la carga de trabajo del personal restantes. Esta carga adicional resulta en una disminución de la productividad, ya que los trabajadores al estar sobrecargados, en muchos casos no son capaces de completar sus tareas de manera eficiente.

El desplazamiento frecuente o la falta de estabilidad en el equipo de trabajo tiene una consecuencia negativa en la motivación y la moral y del colaborador. Una baja moral y motivación pueden influir en la productividad, ya que el personal podría no estar tan comprometidos con su trabajo.

Segundo.- En los resultados obtenidos, se verifica la hipótesis específica 1 que plantea que la rotación de personal guarda una correlación significativa con la productividad en la Agencia Puerto Maldonado del Banco de la Nación. El valor de $t = 7,02$ está situado más allá de la región que permitiría aceptar la hipótesis

nula (H_0) ($-1.7139 < t_c < 1.7139$), lo cual conlleva al rechazo de esta hipótesis. Asimismo, el coeficiente de correlación entre la dimensión y la variable es de 0.826, lo que señala una correlación de importancia. A un nivel de confianza del 95%, el coeficiente de determinación R cuadrado es 0.683, lo que sugiere que aproximadamente el 68.30% de las variabilidades observadas en la variable Productividad podrían ser atribuidas a las variaciones en la dimensión de rotación de personal.

La rotación conlleva la pérdida de conocimientos y experiencias acumuladas por los trabajadores que dejan la organización, esta pérdida viene afectando negativamente la productividad, ya que los nuevos empleados vienen requiriendo tiempo para familiarizarse con los procedimientos y sistemas de trabajo.

La rotación generalmente sobrelleva costos asociados, como costos de incorporación, selección y capacitación del nuevo personal. Estos costos pueden disminuir la rentabilidad y eficiencia operativa, lo que podría afectar la productividad.

La rotación constante del personal interrumpe la dinámica y la colaboración dentro de un equipo de trabajo. Los cambios frecuentes en la composición del equipo afectan la cohesión y la eficiencia del mismo, lo que a su vez podría repercutir en la productividad.

Tercero.- En los resultados obtenidos, se confirma la hipótesis específica 2 que plantea que la reubicación de personal guarda una relación significativa con la productividad en la Agencia Puerto Maldonado del Banco de la Nación. El valor de $t = 11,94$ está situado más allá de la región que permitiría aceptar la hipótesis nula (H_0) ($-1.7139 < t_c < 1.7139$), lleva al rechazo de esta hipótesis. Asimismo, el coeficiente de correlación entre la dimensión y la variable es de 0.928, lo que evidencia una correlación notable. Con un nivel de confianza del 95%, el coeficiente de determinación R cuadrado es de 0.862, lo que implica que aproximadamente el 86.20% de las variabilidades observadas en la variable Productividad podrían ser atribuidas a las variaciones en la dimensión de Reubicación de Personal.

La reubicación de personal generalmente está relacionada con la asignación de trabajadores a roles que mejor se ajusten a sus habilidades y competencias.

Cuando los trabajadores son reubicados de manera que se ajusten mejor a sus fortalezas, es más probable que desempeñen sus funciones con eficacia, lo que podría impulsar la productividad.

La reubicación del personal en algunos casos se da para ayudar a reducir conflictos en los equipos de trabajo, reubicándose al personal que no se relacionan bien entre sí. Un ambiente de trabajo con menos conflictos puede ser más productivo.

Cuarto.- En los resultados obtenidos, se verifica la hipótesis específica 3, que sostiene que el ascenso de personal mantiene una conexión de importancia con la productividad en la Agencia Puerto Maldonado del Banco de la Nación. Sin embargo, el valor de $t = 3,10$ está situado más allá de la región que permitiría aceptar la hipótesis nula (H_0) ($-1.7139 < t_c < 1.7139$), llevando al rechazo de esta hipótesis. Asimismo, el coeficiente de correlación entre la dimensión y la variable es de 0.543, lo que señala una correlación de importancia. Con un nivel de confianza del 95%, el coeficiente de determinación R cuadrado es de 0.295, lo que implica que aproximadamente el 29.50% de las variabilidades observadas en la variable Productividad podrían atribuirse a las variaciones en la dimensión de Ascenso de Personal.

Los ascensos suelen ser percibidos como un reconocimiento del desempeño y un estímulo para el personal, cuando ellos tienen oportunidades de ascenso, se sienten con mayor motivación y más comprometidos con su labor, este mayor compromiso aumenta la productividad.

Los trabajadores que son ascendidos a puestos de mayor responsabilidad a menudo tienen que desarrollar nuevas habilidades y conocimientos, este proceso de desarrollo mejora su capacidad para realizar sus tareas y contribuir de manera más efectiva a la entidad bancaria.

Quinto.- En los resultados obtenidos, se confirma la hipótesis específica 3, que plantea que el encargo de puestos se relaciona significativamente con la productividad en la Agencia Puerto Maldonado del Banco de la Nación. Sin embargo, el valor de $t = 7,70$ está situado más allá de la región que permitiría aceptar la hipótesis nula (H_0) ($-1.7139 < t_c < 1.7139$), conduciendo al rechazo de esta hipótesis. Asimismo, el coeficiente de correlación entre la dimensión y

la variable es de 0,849, indicando una correlación de importancia. A un nivel de confianza del 95%, el coeficiente de determinación R cuadrado es de 0.721, lo que implica que aproximadamente el 72.10% de las variabilidades observadas en la variable Productividad podrían atribuirse a las variaciones en la dimensión de Encargo de Puestos.

Los trabajadores que reciben encargos de puestos suelen asumir roles con mayores niveles de responsabilidad y autoridad, este mayor grado de autonomía y toma de decisiones lleva a una gestión más eficiente y, por lo tanto, a un aumento en la productividad.

Los encargos de puestos a menudo se otorgan en función del desempeño y los logros previos, este reconocimiento impulsa su motivación y productividad.

SUGERENCIAS

Las recomendaciones derivadas de la investigación "Desplazamiento de personal y su relación con la productividad en la agencia Puerto Maldonado del banco de la nación, 2023" se presentan a continuación, basadas en los hallazgos y resultados obtenidos en el estudio. Estas sugerencias están diseñadas para proporcionar orientación y posibles acciones que podrían contribuir a mejorar la gestión de recursos humanos y optimizar la productividad en la mencionada agencia bancaria.

Primero.- Con el propósito de contribuir a mejorar la eficiencia en la Agencia Puerto Maldonado del Banco de la Nación, se sugiere a los funcionarios realizar evaluaciones periódicas de la carga de trabajo y la distribución del personal en la agencia, esto ayudará a identificar desequilibrios y tomar medidas preventivas para evadir el agotamiento del personal. Asimismo, desarrollar un plan estratégico del potencial humano que considere los requerimientos presentes y futuras de la agencia. Esto puede incluir la contratación de personal adicional o la redistribución de responsabilidades según sea necesario e implementar políticas de retención de personal efectivas para reducir la rotación, considerando que el alto desplazamiento de personal puede afectar negativamente la continuidad y la productividad, estableciendo métricas claras para medir la productividad y el desempeño del personal. Esto proporcionará una base objetiva para evaluar el impacto de las intervenciones y tomar decisiones informadas.

Segundo.- Sobre la dimensión rotación de personal, se sugiere a los funcionarios de la Agencia Puerto Maldonado del Banco de la Nación implementar un programa de retención de talentos que identifique a los empleados clave y ofrezca incentivos para mantenerlos en la agencia, esto podría incluir bonificaciones, oportunidades de desarrollo y reconocimiento, proporcionando adiestramiento y progreso continuo, esto no solo mejoraría sus capacidades, sino que también aumentará su satisfacción en el trabajo, debiendo realizar evaluaciones regulares de la carga de trabajo y garantizar que los empleados no estén sobrecargados. La rotación a menudo está

relacionada con cargas de trabajo excesivas, fomentando una comunicación abierta y transparente con el personal. Escuchar sus preocupaciones y sugerencias puede ayudar a identificar problemas antes de que provoquen una rotación debiendo implementarse un plan de sucesión efectivo que identifique y desarrolle líderes internos para ocupar puestos clave cuando sea necesario.

Tercera.- Sobre la dimensión reubicación de personal, se sugiere a los funcionarios de la Agencia Puerto Maldonado del Banco de la Nación desarrollar un plan estratégico para las reubicaciones que considere las necesidades del personal y la operación de la agencia, asegurándose de que cada reubicación tenga un propósito claro y esté alineada con los objetivos organizacionales. Antes de proceder con una reubicación, evaluar las aptitudes, intereses y preferencias de los empleados, esto garantizará que se les asigne a roles que se ajusten a sus capacidades y motivaciones, debiendo realizarse un seguimiento de los empleados después de la reubicación para evaluar su adaptación y productividad en los nuevos roles, asegurándose de que se sientan cómodos y efectivos, debiendo reconocer y considerar los factores personales del personal, como sus familias y condiciones de vida, al planificar reubicaciones, proporcionando apoyo para abordar estas necesidades. Asimismo, evaluar la carga de trabajo en las nuevas ubicaciones para evitar sobrecargar a los empleados. Asegurarse de que tengan el espacio y los recursos requeridos para el cumplimiento de sus responsabilidades.

Cuarto.- Acerca de la dimensión ascenso de personal, se propone a los funcionarios de la Agencia Puerto Maldonado del Banco de la Nación implementar un sistema objetivo y transparente de evaluación de desempeño que sea utilizado para identificar a los empleados que demuestran el potencial y la competencia necesarios para el ascenso, proporcionando retroalimentación continua y constructiva al personal que busca ascender, esto les ayudará a comprender sus áreas de mejora y cómo pueden desarrollar las habilidades necesarias, evaluando la posibilidad de asignar temporalmente al personal a roles de mayor responsabilidad como parte de su desarrollo antes de un ascenso formal. Asimismo, realizar entrevistas de evaluación exhaustivas como parte del proceso de ascenso, estas entrevistas deben evaluar no solo las

habilidades técnicas, sino también las habilidades de liderazgo, la ética laboral y la adaptabilidad, evaluando el impacto de los ascensos en la productividad y la cultura organizacional a lo largo del tiempo.

Quinto.- Sobre la dimensión encargo de puestos, se sugiere a los funcionarios de la Agencia Puerto Maldonado del Banco de la Nación establecer un proceso transparente y equitativo para el encargo de puestos, el personal debe comprender cómo se toman las decisiones y en base a qué criterios se asignan los roles. Asimismo, ayudar al personal a desarrollar planes de carrera claros y alcanzables, esto puede incluir la identificación de oportunidades de encargo de puestos en función de sus metas profesionales, manteniendo una evaluación continua del desempeño del personal en sus nuevos roles y suministrar retroalimentación regular reconociendo el buen trabajo realizado, debiendo evaluarse la carga de trabajo de los empleados en sus nuevos roles para asegurarse de que sea manejable y realista, evitando sobrecargar al personal, lo que podría afectar negativamente su productividad, evaluando el impacto a largo plazo del encargo de puestos en la moral del personal, la retención de talento y la calidad de los servicios ofrecidos por la Agencia Puerto Maldonado del Banco de la Nación.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alles, M. A. (2013). *Dirección estratégica de recursos humanos: gestión por competencias*. Buenos Aires: Granica S.A.
- Álvarez, B., Freire, D., & Gutiérrez, B. (2017). Capacitación y su impacto en la productividad laboral de las empresas chilenas. Tesis de grado. Universidad de Concepción, Los Ángeles.
- Arias, F. (2012). El proyecto de investigación. Caracas: Episteme.
- Auqui, C. (2018). Gestión del talento humano y la rotación del personal en la agencia Carlos villarán - Banco Interbank en el distrito de la victoria, 2018. Tesis de grado. Universidad César Vallejo, Lima.
- Becerra, N. (2018). Rotación de personal y productividad en un área de una empresa de servicios logísticos en la región Callao, 2018. Tesis de grado. Universidad César Vallejo, Lima.
- Bernal, C. (2010). Metodología de la investigación. Bogota: Prentice Hall Pearson.
- Cancho, Y. (2017). La rotación de personal y la productividad en la empresa Sociedad Minera Corona S.A – Unidad Yauricocha, 2017. Tesis de grado. Universidad de Huánuco, Huánuco.
- Chaparro, F. (1998). Haciendo de Colombia una Sociedad del Conocimiento. Conocimiento, Innovación y Construcción de Sociedad: Una Agenda para la Colombia del Siglo XXI.
- Chiavenato, I. (2009). Administración de Recursos Humanos. México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2011). Administración de Recursos Humanos. México: Pearson.
- Chiavenato, I. (2014). Introducción a la teoría general de la administración. México: McGraw Hill.
- Cortez, E., Centeno, R., Ravines, R., & Díaz, W. (2017). Factores determinantes de la rotación laboral en los hoteles turísticos de tres a

- cinco estrellas en la Región Arequipa. Tesis de grado. Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.
- Dessler, G., & Varela, R. (2011). Administración de recursos humanos. México: Pearson.
- Dolan, S., Valle, R., Jackson, S., & Schuller, R. (2007). La gestión de los recursos humanos. Madrid: McGraw Hill.
- Domínguez, R., & Sánchez, F. (2013). Relación entre la rotación de personal y la productividad y rentabilidad de la empresa Cotton textil S.A.A. – planta Trujillo 2013. Tesis de grado. Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo.
- Economista. (2018). El sector financiero enseña cómo reducir la rotación de personal: El economista. Obtenido de El economista: <https://www.eleconomista.com.mx/gestion/El-sector-financieroensena-como-reducir-la-rotacion-de-personal-20180605-0122.html>
- El Peruano. (1990). Decreto Legislativo N°276. Reglamento de la ley de la carrera administrativa. El Peruano.
- El Peruano. (2012). Directiva N° 001-2012-EF/43. Desplazamiento de personal. El Peruano.
- Fernández, E., & Junquera, B. (2013). Iniciación a los recursos humanos. Oviedo: Septem Universitas.
- Galindo, D. (2017). Efecto de la rotación de personal en la rentabilidad de la empresa Prosegur Vigilancia y Seguridad Privada. tesis de grado. Corporación Universitaria Minuto de Dios, Bogotá.
- García, A. (2011). Productividad y Reducción de Costos: para la Pequeña y Mediana Industria. Bogotá: Trillas.
- García, E., & Sierra, M. (2020). Factores determinantes de la baja productividad laboral percibidos por un grupo de trabajadores del área comercial de una organización del sector de hidrocarburos de la ciudad de Medellín. Tesis de grado. Universidad EAFIT, Medellín.

- Graham, L. J. y Harwood, V. (2011). Desarrollo de capacidades para la inclusión social: participación de la diversidad a través de comunidades escolares inclusivas. *Revista Internacional de Educación Integrada*, 15 (1), 135-152. doi: 10.1080 / 13603116.2010.49620
- Gutiérrez, R. (2006). *Introducción al método científico*. México: Esfinge.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2015). *Metodología de la investigación*. México: McGraw Hill.
- Hernández, Y., Hernández, G., & Mendieta, A. (2013). Modelo de rotación de personal y prácticas organizacionales. *Historia y comunicación social*, 837-863.
- Hernández, Y., Hernández, G., Burguete, M., & Aclé, R. (2018). Las prácticas organizacionales y su relación con la rotación de personal en la industria del vestido del estado de Tlaxcala. *Revista Internacional de Administración y Finanzas*.
- Hernández Sampieri, R. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Howcroft, D, Bergvall-Kåreborn, B (2019) Una tipología de plataformas de trabajo en público. *Trabajo, empleo y sociedad* 33 (1): 21 - 38.
- Huacho, R., & Muriel, P. (2020). Motivación y su relación con la productividad de los Trabajadores de la Gerencia de Rentas y Administración Tributaria de la Municipalidad Provincial de Tambopata - 2018. Tesis de grado. Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, Puerto Maldonado.
- Inga, G., & Moreno, C. (2020). Influencia del Clima Organizacional en la Productividad institucional de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Madre de Dios – Sede Puerto Maldonado - 2019. Tesis de grado. Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, Puerto Maldonado.
- Joaquín, B. (2017). Incidencia de la rotación de personal en la calidad de servicio de la caja municipal de ahorro y crédito de Trujillo S.A. Agencia

- España de la ciudad de Trujillo año 2017. Tesis de grado. Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo.
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). Administración, una perspectiva global empresarial. México: McGraw Hill.
- Loayza, R. (2017). Evaluación del ruido ambiental por tránsito aéreo y la percepción del impacto en la salud de los habitantes residentes del Asentamiento Humano 200 millas - Callao. Tesis de grado. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima.
- Luna Noyola, A. G. (2008). Capital humano: gestión por competencias laborales en la administración pública. México: Trillas, s.a. (1), 56-68. doi: 10.2304%2Feerj.2010.9.1.56
- Martínez, A., Torres, M. L., Serpa, R. I., & Velasco, M. I. (2016). Investigación cualitativa: competencias de los estudiantes en práctica empresarial. Universidad Icesi 2016. 1–102
- Macario, F. (2018). Rotación de personal y clima organizacional. Tesis de grado. Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango.
- March, J., & Simon, H. (2007). Organizaciones. Ariel Economía: Barcelona.
- Melián, J. M. (2011). La participación de los trabajadores en la empresa. En el caso de Irlanda, CIRIEC-España, revista de economía pública, social y cooperativa, nº 70.
- Miller, B. (2016). Influencia de la rotación de personal en la productividad del área de créditos grupales de la empresa Compartamos. Influencia de la rotación de personal en la productividad del área de créditos grupales de la empresa compartamos financiera en la ciudad de Trujillo en el año 2016. Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo.
- Morales, J. (2014). Idoneidad. Lima.
- Moreno, J., & Lemus, J. (2017). Análisis de las principales causas de rotación de personal de la empresa Oiltrans SAS de la ciudad de Bogotá, D.C. Tesis de grado. Universidad Santo Tomas de Colombia, Bogotá.

- Organización Internacional del Trabajo. (2016). Mejore su negocio. Obtenido de El recurso humano y la productividad: https://www.ilo.org/wcms/p5/groups/public/-ed_emp/-emp_ent/-ifp_seed/documents/instructional/material/wcms_553925.pdf
- Medianero, B. (2016). Productividad total. Perú. Macro EIRL.
- Pacori Cari, J. M. (2020). Desplazamiento de personal en el sector público y privado. Barcelona: Ubilex.
- Palella, S., & Martins, F. (2010). Metodología de la investigación. Caracas: Zurb.
- Palomino, M. (16 de marzo de 2018). Desplazamiento de personal. Obtenido de Enciclopedia Jurídica Online: <https://peru.leyderecho.org/desplazamiento-de-personal/>
- Paredes Infanzón, J. (2012). La estabilidad laboral en el Perú.
- Peñalver, P. (17 de Noviembre de 2012). Entorno Tecnológico. Obtenido de Pablo Peñalver: <https://pablopenalver.com/entorno-tecnologico/>
- Pérez Tirado, C. J. (2013). Liderazgo y trabajo en equipo. Tesis de grado. Instituto Politécnico Nacional, Santiago.
- Quintanilla, M. Á. (2005). Tecnología: un enfoque filosófico y otros ensayos de filosofía de la tecnología. México: Fondo de Cultura Económica.
- Reyes, L. (2016). Factores que originan la rotación de personal en el área de ventas de la Financiera CrediScotia de Trujillo 2016. Tesis de grado. Universidad César Vallejo, Trujillo.
- Robbins, S. (2005). Administración. México: Pearson.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2014). Administración. México: Pearson.
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). Comportamiento Organizacional. México: Pearson.
- Rubio, J., & Villagrán, D. (2017). La rotación de personal y su incidencia en el desempeño del talento humano en la corporación Fíales. Tesis de grado. Universidad de Guayaquil, Guayaquil.

- Rueda, M., & Plazas, L. (2016). Causas asociadas a la rotación del personal operario en la empresa Equipos, Talleres y Montajes S.A., Bogotá D.C. Tesis de grado. Universidad Santo Tomas, Bogota.
- Sabato, J., & Mackenzie, M. (2002). La producción de tecnología. Autónoma o transaccional. México: Nueva Imagen.
- Ñaupas Paitán, H., Mejía Mejía, E., Novoa Ramírez, E., & Villagómez Paucar, A. (2014). Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis. Bogotá: Ediciones de la U.
- Pino, D. (2014). Capital humano nominal, empleabilidad y credencialismo. *Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y Tecnología*, 7(2), 19–27.
- Sierra, R. (2004). Técnicas de investigación social. Magallanes: Paraninfo.
- Sistema Peruano de Información Jurídica. (2014). El desplazamiento depersonal. Sistema Peruano de Información Jurídica.
- Tamayo, M. (2006). El proceso de investigación científica.
- Tiempo. (2016). Lo que cuesta a empresas que sus trabajadores se aburran y no duren: Tiempo. Obtenido de Tiempo <https://www.eleconomista.com.mx/gestion/El-sector-financiero-en-sena-como-reducir-la-rotacion-de-personal-20180605-0122.html>
- Werther, W., & Davis, K. (2008). Administración de recursos humanos México: McGraw Hill.

ANEXOS

Anexo N° 01: Matriz de Operacionalización de las Variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Variable de Estudio 1: Desplazamiento de personal Pacori (2020) es el conjunto de acciones orientadas a ampliar conocimientos y aplicar experiencias con el objeto de fortalecer la gestión institucional (p. 37) El Sistema Peruano de Información Jurídica (2014) artículo 81°, es cuando por disposición institucional fundamentada el servidor público realiza actividades ya sea en la misma institución u otra, las mismas funciones o diferentes, apegándose a las necesidades servicio civil, su grupo y su ubicación de la familia de puestos que le corresponde, (pág. 12).	Rotación de personal Es la acción mediante el cual un trabajador pasa a prestar servicios en forma permanente, de una unidad organiza a otra manteniendo su nivel de Carrera. (Pacori Cari, 2020, pág. 39)	• Cumplimiento de funciones • Grupo ocupacional	1. ¿Es adecuada la frecuencia en que ocurre la rotación de personal en la entidad bancaria? 2. ¿La entidad bancaria gestiona apropiadamente la rotación de personal para mantener una fuerza laboral estable? 3. ¿La rotación de personal afecta negativamente la continuidad de los proyectos y la productividad del equipo? 4. ¿La rotación de personal afecta la continuidad de los proyectos y tareas en la entidad bancaria? 5. ¿Se implementan estrategias para retener a los empleados y reducir la rotación en la entidad bancaria?
	Reubicación de personal Es la acción mediante la cual un trabajador accede a mayor nivel en la Carrera administrativa como reconocimiento a su formación, capacitación, idoneidad, comportamiento y rendimiento que se efectúa mediante concurso interno. (Pacori 2020, pág. 39)	• Unidad orgánica	6. ¿Es apropiada la frecuencia en que se realizan reubicaciones de personal en la entidad bancaria? 7. ¿Es buena la comunicación y el apoyo proporcionados a los empleados durante el proceso de reubicación? 8. ¿Las reubicaciones han demostrado ser beneficiosas tanto para la organización como para los empleados involucrados? 9. ¿En la entidad bancaria se reubica al personal en diferentes ubicaciones geográficas con su consentimiento? 10. ¿La entidad bancaria proporciona apoyo y recursos a los empleados durante el proceso de reubicación?
	Ascenso de personal En encargo del puesto de un trabajador solo se produce en caso de ausencia temporal del titular o vacancia del cargo y no le da derecho a nombramiento o ascenso inmediato y definitivo. (Pacori Cari, 2020, pág. 39)	• Capacitación • Idoneidad	11. ¿Es adecuada la frecuencia en que se promociona a los empleados a puestos de mayor responsabilidad? 12. ¿En la entidad bancaria se brindan oportunidades de desarrollo y capacitación a los empleados para prepararlos para un ascenso? 13. ¿Los empleados que han sido promocionados muestran un aumento en su motivación y compromiso con su trabajo? 14. ¿Son transparentes los procesos de selección para los ascensos dentro de la organización? 15. ¿La entidad bancaria actúa con equidad en las oportunidades de ascenso para todos los empleados en función de su desempeño y potencial?

	Encargo de puesto Sólo se produce en caso de ausencia temporal del titular o vacancia del cargo y no le da derecho al nombramiento o ascenso inmediato y definitivo. Le corresponde a la organización decidir si la encargatura será de manera permanente. (Pacori Cari, 2020, pág. 39)	• Ausencia temporal • Ascenso inmediato	16. ¿Los empleados se sienten cómodos asumiendo encargos temporales en posiciones diferentes a las habituales? 17. ¿El encargo de puesto viene a ser una estrategia eficaz para cubrir las necesidades temporales de la entidad bancaria? 18. ¿Hay un buen nivel de satisfacción de los empleados con el apoyo y la preparación proporcionada durante un encargo de puesto? 19. ¿Es adecuada la manera en que se asigna a los empleados temporales a puestos diferentes a sus roles habituales? 20. ¿La entidad bancaria proporciona orientación y apoyo a los empleados durante un encargo de puesto?
--	--	--	---

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Variable de Estudio 2: Productividad La productividad en una agencia bancaria es la eficiencia con la que se utilizan los recursos (humanos, tecnológicos, financieros) disponibles para generar resultados financieros favorables y satisfacer las necesidades de los clientes. Implica maximizar la producción de servicios financieros y minimizar los costos y recursos utilizados en el proceso. La productividad se puede medir mediante indicadores como el número de transacciones realizadas, el volumen de	Eficiencia Se refiere a la capacidad de utilizar los recursos disponibles de manera óptima para lograr los objetivos y resultados deseados. Se trata de maximizar la relación entre los resultados obtenidos y los recursos utilizados, evitando el desperdicio y la ineficiencia. Eficacia La eficacia en una agencia bancaria se refiere a la capacidad de lograr los resultados y objetivos deseados de manera exitosa. Se trata de alcanzar los resultados planificados y satisfacer las necesidades de los clientes y partes interesadas de manera efectiva.	• Eficiencia Operativa • Eficiencia en Servicio al Cliente • Tasa de Cumplimiento de Metas • Tiempo Promedio de Respuesta a Reclamos o Consultas • Satisfacción del Cliente	1. En mi área de trabajo, se busca optimizar constantemente el uso de recursos como tiempo y personal. 2. Se implementan medidas para reducir los costos operativos y maximizar la productividad en mi departamento. 3. Se utilizan sistemas y tecnologías que agilizan y simplifican los procesos en mi unidad. 4. Mi equipo adopta enfoques proactivos para enfrentar desafíos y encontrar soluciones eficaces. 5. Las herramientas y tecnologías que utilizamos facilitan la realización eficiente de nuestras tareas diarias.. 6. Mi área de trabajo logra sus objetivos establecidos de manera constante. 7. En mi área, las estrategias y acciones implementadas contribuyen al logro de los objetivos organizacionales. 8. Las políticas y procedimientos en mi área de trabajo están diseñadas para garantizar el cumplimiento normativo y regulatorio. 9. Mi equipo busca mejorar constantemente la relación entre los resultados alcanzados y los recursos utilizados en nuestras operaciones. 10. Las estrategias y decisiones implementadas en mi departamento son eficaces para enfrentar los desafíos. 11. Las políticas y procedimientos de mi área son eficaces para cumplir con las normativas y regulaciones..

depósitos y préstamos, la cantidad de nuevos clientes adquiridos, la rentabilidad de los productos y servicios ofrecidos, la eficiencia operativa, entre otros.

Efectividad

se refiere a la capacidad de lograr los resultados deseados y alcanzar los objetivos establecidos de manera exitosa, considerando el impacto y los beneficios generados para los clientes, la organización y la comunidad en general. La efectividad va más allá de la eficacia y la eficiencia, ya que se centra en la creación de valor y en los resultados a largo plazo.

- Cartera de Préstamos y Depósitos
- Satisfacción del Cliente

- 12.** En mi área, las acciones que tomamos generan resultados positivos y valiosos para los clientes y la entidad bancaria
 - 13.** Las decisiones estratégicas tomadas en mi unidad impactan directamente en el logro de los objetivos generales del banco.
 - 14.** Las acciones de mi equipo contribuyen de manera efectiva al éxito general del banco.
 - 15.** En mi área de trabajo, se busca constantemente mejorar la relación entre los resultados obtenidos y los recursos utilizados.
-

Anexo N° 02: Matriz de Consistencia

Título: “Desplazamiento de Personal y su Relación con la Productividad en la Agencia Puerto Maldonado del Banco de la Nación, 2023”				
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES/ DIMENSIONES	METODOLOGÍA
PROBLEMA GENERAL ¿Cómo el desplazamiento de personal se relaciona con la productividad en la Agencia Puerto Maldonado del Banco de la Nación, 2023?	OBJETIVO GENERAL Determinar cómo el desplazamiento de personal se relaciona con la productividad en la Agencia Puerto Maldonado del Banco de la Nación, 2023.	HIPÓTESIS GENERAL H.G El desplazamiento de personal se relaciona significativamente con la productividad en la Agencia Puerto Maldonado del Banco de la Nación, 2023.	Variable de Estudio 1: Desplazamiento de personal <u>Dimensiones:</u> - Rotación de personal - Reubicación de personal - Ascenso de personal - Encargo de puesto	Tipo de investigación: básica Nivel: Descriptiva – correlacional de corte transversal Diseño de investigación: No experimental Población: 25 Muestra: 25 Personas 
PROBLEMAS ESPECÍFICOS PE₁ ¿Cómo la rotación de personal se relaciona con la productividad en la Agencia Puerto Maldonado del Banco de la Nación? PE₂ ¿Cómo la reubicación de personal se relaciona con la productividad en la Agencia Puerto Maldonado del Banco de la Nación? PE₃ ¿Cómo el ascenso de personal se relaciona con la productividad en la Agencia Puerto Maldonado del Banco de la Nación? PE₄ ¿Cómo el encargo de puestos se relaciona con la productividad en la Agencia Puerto Maldonado del Banco de la Nación?	OBJETIVOS ESPECÍFICOS OE₁ . Determinar cómo la rotación de personal se relaciona con la productividad en la Agencia Puerto Maldonado del Banco de la Nación. OE₂ Determinar cómo la reubicación de personal se relaciona con la productividad en la Agencia Puerto Maldonado del Banco de la Nación. OE₃ . Determinar cómo el ascenso de personal se relaciona con la productividad en la Agencia Puerto Maldonado del Banco de la Nación. OE₄ . Determinar cómo el encargo de puestos se relaciona con la productividad en la Agencia Puerto Maldonado del Banco de la Nación	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS HE₁ . La rotación de personal se relaciona significativamente con la productividad en la Agencia Puerto Maldonado del Banco de la Nación. HE₂ . La reubicación de personal se relaciona significativamente con la productividad en la Agencia Puerto Maldonado del Banco de la Nación. HE₃ . El ascenso de personal se relaciona significativamente con la productividad en la Agencia Puerto Maldonado del Banco de la Nación. HE₄ . El encargo de puestos se relaciona significativamente con la productividad en la Agencia Puerto Maldonado del Banco de la Nación	Variable de Estudio 2: Productividad <u>Dimensiones:</u> - Eficiencia - Eficacia - Efectividad	Donde: M : muestra V1 : Desplazamiento de personal V2 : Productividad r : correlación Técnicas e instrumentos de recojo de datos: Técnica: encuesta. Técnicas de análisis de datos: Para el desarrollo de la investigación se utilizará el SPSS.

Anexo N° 03: Instrumentos

Cuestionario de Desplazamiento de personal

Objetivo: Evaluar el desplazamiento de personal, 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. El presente cuestionario es confidencial y anónimo y sólo tiene fines investigativos.

Ítems	Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre
	1	2	3	4
Rotación de personal				
1. ¿Es adecuada la frecuencia en que ocurre la rotación de personal en la entidad bancaria?.				
2. ¿La entidad bancaria gestiona apropiadamente la rotación de personal para mantener una fuerza laboral estable?				
3. ¿La rotación de personal afecta negativamente la continuidad de los proyectos y la productividad del equipo?				
4. ¿La rotación de personal afecta la continuidad de los proyectos y tareas en la entidad bancaria?				
5. ¿Se implementan estrategias para retener a los empleados y reducir la rotación en la entidad bancaria?				
Reubicación de personal				
6. ¿Es apropiada la frecuencia en que se realizan reubicaciones de personal en la entidad bancaria?				
7. ¿Es buena la comunicación y el apoyo proporcionados a los empleados durante el proceso de reubicación?				
8. ¿Las reubicaciones han demostrado ser beneficiosas tanto para la organización como para los empleados involucrados?				
9. ¿En la entidad bancaria se reubica al personal en diferentes ubicaciones geográficas con su consentimiento?				
10. ¿La entidad bancaria proporciona apoyo y recursos a los empleados durante el proceso de reubicación?				
Ascenso de personal				
11. ¿Es adecuada la frecuencia en que se promociona a los empleados a puestos de mayor responsabilidad?				
12. ¿En la entidad bancaria se brindan oportunidades de desarrollo y capacitación a los empleados para prepararlos para un ascenso?				
13. ¿Los empleados que han sido promocionados muestran un aumento en su motivación y compromiso con su trabajo?				
14. ¿Son transparentes los procesos de selección para los ascensos dentro de la organización?				
15. ¿La entidad bancaria actúa con equidad en las oportunidades de ascenso para todos los empleados en función de su desempeño y potencial?				

Ítems	Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre
	1	2	3	4
Encargo de puesto				
16. ¿Los empleados se sienten cómodos asumiendo encargos temporales en posiciones diferentes a las habituales?				
17. ¿El encargo de puesto viene a ser una estrategia eficaz para cubrir las necesidades temporales de la entidad bancaria?				
18. ¿Hay un buen nivel de satisfacción de los empleados con el apoyo y la preparación proporcionada durante un encargo de puesto?				
19. ¿Es adecuada la manera en que se asigna a los empleados temporales a puestos diferentes a sus roles habituales?				
20. ¿La entidad bancaria proporciona orientación y apoyo a los empleados durante un encargo de puesto?				

Cuestionario de Productividad

Objetivo: Conocer el nivel de Productividad, 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. El presente cuestionario es confidencial y anónimo y sólo tiene fines investigativos.

Ítems	Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre
	1	2	3	4
Eficiencia				
1. En mi área de trabajo, se busca optimizar constantemente el uso de recursos como tiempo y personal.				
2. Se implementan medidas para reducir los costos operativos y maximizar la productividad en mi departamento.				
3. Se utilizan sistemas y tecnologías que agilizan y simplifican los procesos en mi unidad.				
4. Mi equipo adopta enfoques proactivos para enfrentar desafíos y encontrar soluciones eficaces.				
5. Las herramientas y tecnologías que utilizamos facilitan la realización eficiente de nuestras tareas diarias.				
Eficacia				
6. Mi área de trabajo logra sus objetivos establecidos de manera constante.				
7. En mi área, las estrategias y acciones implementadas contribuyen al logro de los objetivos organizacionales.				
8. Las políticas y procedimientos en mi área de trabajo están diseñadas para garantizar el cumplimiento normativo y regulatorio.				
9. Mi equipo busca mejorar constantemente la relación entre los resultados alcanzados y los recursos utilizados en nuestras operaciones.				
10. Las estrategias y decisiones implementadas en mi departamento son eficaces para enfrentar los desafíos.				
11. Las políticas y procedimientos de mi área son eficaces para cumplir con las normativas y regulaciones.				
Efectividad				
12. En mi área, las acciones que tomamos generan resultados positivos y valiosos para los clientes y la entidad bancaria				
13. Las decisiones estratégicas tomadas en mi unidad impactan directamente en el logro de los objetivos generales del banco.				
14. Las acciones de mi equipo contribuyen de manera efectiva al éxito general del banco.				
15. En mi área de trabajo, se busca constantemente mejorar la relación entre los resultados obtenidos y los recursos utilizados.				

Anexo N° 04: Solicitud de Autorización para Realización del Estudio

Anexo 4: Solicitud de autorización para realización de estudio

Puerto Maldonado 17 de Mayo 2022

CARTA N° 001-KAFC/KFTF

Señor :

Victor Martin Elcorrobarrutia Mendoza

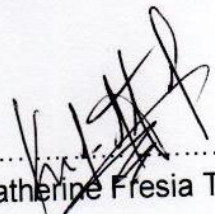
Administrador Banco de la Nacion Agencia 2 Puerto Maldonado

Es grato dirigirnos a usted, para hacerle llegar nuestro cordial saludo al mismo tiempo solicitamos la autorización para aplicar encuestas con motivo de desarrollar la investigación sobre "DESPLAZAMIENTO DE PERSONAL Y PRODUCTIVIDAD DE LA AGENCIA BANCO DE LA NACION DE MADRE DE DIOS 2022" de la Carrera Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

Sin otro particular hago oportuna la ocasión para expresarles las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,


.....
Bach. Katherine Araceli Flores Cruz


.....
Bach. Katherine Fresia Tito Flores

Anexo N° 05: Solicitud de Validación de Instrumento

SOLICITO: Validación de instrumento

Señor:

Mag. Jorge Eulogio Perez Gratelly

Presente.

Tengo el agrado de dirigirme a usted con la finalidad de solicitar su colaboración en la validación del contenido de preguntas que conforman el instrumento que se utilizara para recabar información requerida en la investigación titulada "DESPLAZAMIENTO DE PERSONAL Y PRODUCTIVIDAD DE LA AGENCIA BANCO DE LA NACIÓN DE MADRE DE DIOS 2022"

Su valioso apoyo profesional consiste en la evaluación de pertinencia de las preguntas, sus objetivos, variables dimensiones, indicadores y la redacción de las mismas, para mejorar la versión final del trabajo de investigación.

Agradecemos su valiosa colaboración.



.....
Bach. Katherine Aracely Flores Cruz



.....
Bach. Katherine Fresia Tito Flores

SOLICITO: Validación de instrumento

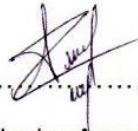
Señor:

Mag. Freddy Abel Rivera Mamani

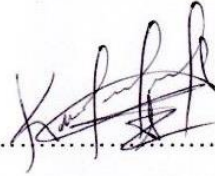
Presente.

Tengo el agrado de dirigirme a usted con la finalidad de solicitar su colaboración en la validación del contenido de preguntas que conforman el instrumento que se utilizara para recabar información requerida en la investigación titulada "**Desplazamiento de personal y la productividad en el la Agencia Banco de la Nacion de la Provincia de Tambopata 2021**". Su valioso apoyo profesional consiste en la evaluación de pertinencia de las preguntas, sus objetivos, variables dimensiones, indicadores y la redacción de las mismas, para mejorar la versión final del trabajo de investigación.

Agradecemos su valiosa colaboración.



Bach. Katherine Araceli Flores Cruz



Bach. Katherine Fresia Tito Flores



SOLICITO: Validación de instrumento

Señor:

Mag. Camilo Velásquez Bernal

Presente.

Tengo el agrado de dirigirme a usted con la finalidad de solicitar su colaboración en la validación del contenido de preguntas que conforman el instrumento que se utilizara para recabar información requerida en la investigación titulada **"DESPLAZAMIENTO DE PERSONAL Y PRODUCTIVIDAD DE LA AGENCIA BANCO DE LA NACIÓN DE MADRE DE DIOS 2022"**

Su valioso apoyo profesional consiste en la evaluación de pertinencia de las preguntas, sus objetivos, variables dimensiones, indicadores y la redacción de las mismas, para mejorar la versión final del trabajo de investigación.

Agradecemos su valiosa colaboración.


.....
Bach. Katherine Araceli Flores Cruz


.....
Bach. Katherine Fresia Tito Flores

Anexo N° 06: Ficha de Validación

FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

VI. Datos Generales

Título de la Investigación

"DESPLAZAMIENTO DE PERSONAL Y PRODUCTIVIDAD DE LA AGENCIA BANCO DE LA N ACION DE MADRE DE DIOS 2022"

Nombre del Instrumento: Cuestionario
Investigadores:

Bach. Katherine Araceli Flores Cruz
Bach. Katherine Fresia Tito Flores

VII. VALIDACION DE INSTRUMENTO

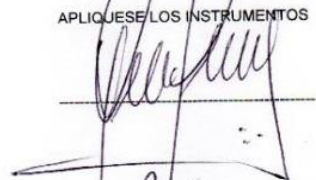
CRITERIO	INDICADORES	CRITERIO	DEFICIENTE 0 -20	REGULAR 21- 40	BUENO 41- 60	MUY BUENO 61-80	EXCELENTE 81-100
FORMA	Redacción	Los indicadores ítems están redactados considerando los elementos necesarios					X
	Claridad	Esta elaborado con un lenguaje apropiado				X	
	Objetividad	Esta expresado en conductas observables				X	
CONTENIDO	Actualidad	Es adecuado de acuerdo al avance de la ciencia y tecnología					X
	Suficiencia	Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad					X
	Intencionalidad	El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación					X
ESTRUCTURA	Organización	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación				X	
	Consistencia	Se basa en aspectos teóricos y científicos de la investigación					X
	Coherencia	Existe coherencia entre los ítems, variable, dimensiones e indicadores					X
	Metodología	La estrategia de la investigación responde al propósito del diagnóstico					X

VIII. REVISADO DEL INSTRUMENTO

APLICABILIDAD DEL INSTRUMENTO (si)

APLICABILIDAD DEL INSTRUMENTO (no)

APLIQUESE LOS INSTRUMENTOS


 M.Sc. Pérez Grately, Jorge
 09949706

FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

IV. Datos Generales

Título de la Investigación

"DESPLAZAMIENTO DE PERSONAL Y PRODUCTIVIDAD DE LA AGENCIA BANCO DE LA NACIÓN DE MADRE DE DIOS 2022 "

Nombre del Instrumento: Cuestionario
Investigadores:

Bach. Katherine Araceli Flores Cruz
Bach. Katherine Fresia Tito Flores

VALIDACION DE INSTRUMENTO

CRITERIO	INDICADORES	CRITERIO	DEFICIENTE 0-20	REGULAR 21-40	BUENO 41-60	MUY BUENO 61-80	EXCELENTE 81-100
FORMA	Redacción	Los indicadores ítems están redactados considerando los elementos necesarios				✓	
	Claridad	Esta elaborado con un lenguaje apropiado				✓	
	Objetividad	Esta expresado en conductas observables				✓	
CONTENIDO	Actualidad	Es adecuado de acuerdo al avance de la ciencia y tecnología				✓	
	Suficiencia	Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad				✓	
	Intencionalidad	El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación				✓	
ESTRUCTURA	Organización	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación				✓	
	Consistencia	Se basa en aspectos teóricos y científicos de la investigación				✓	
	Coherencia	Existe coherencia entre los ítems, variable, dimensiones e indicadores				✓	
	Metodología	La estrategia de la investigación responde al propósito del diagnóstico				✓	

V. REVISADO DEL INSTRUMENTO

APLICABILIDAD DEL INSTRUMENTO (si)

APLICABILIDAD DEL INSTRUMENTO (no)

APLIQUESE LOS INSTRUMENTOS


 Mo. Freddy Rivera
 DNI 00445538

FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

IV. Datos Generales

Título de la Investigación

"DESPLAZAMIENTO DE PERSONAL Y PRODUCTIVIDAD DE LA AGENCIA BANCO DE LA N A DE MADRE DE DIOS 2022"

Nombre del Instrumento: Cuestionario
Investigadores:

Bach. Katherine Araceli Flores Cruz
Bach. Katherine Fresia Tito Flores

VALIDACION DE INSTRUMENTO

CRITERIO	INDICADORES	CRITERIO	DEFICIENTE 0-20	REGULAR 21-40	BUENO 41-60	MUY BUENO 61-80	EXCELENTE 81-100
FORMA	Redacción	Los indicadores ítems están redactados considerando los elementos necesarios				✓	
	Claridad	Esta elaborado con un lenguaje apropiado				✓	
	Objetividad	Esta expresado en conductas observables				✓	
CONTENIDO	Actualidad	Es adecuado de acuerdo al avance de la ciencia y tecnología				✓	
	Suficiencia	Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad				✓	
	Intencionalidad	El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación				✓	
ESTRUCTURA	Organización	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación				✓	
	Consistencia	Se basa en aspectos teóricos y científicos de la investigación				✓	
	Coherencia	Existe coherencia entre los ítems, variable, dimensiones e indicadores				✓	
	Metodología	La estrategia de la investigación responde al propósito del diagnóstico				✓	

V. REVISADO DEL INSTRUMENTO

APLICABILIDAD DEL INSTRUMENTO: (si)

APLICABILIDAD DEL INSTRUMENTO: (no)

APLIQUESE LOS INSTRUMENTOS

Mgt. Alex Gmilo Velasquez B.

Anexo N° 07: Consentimiento Informado

Señoritas :

Bach. Katherine Araceli Flores Cruz
Bach. Katherine Fresia Tito Flores

Presente.

Previo un cordial saludo es para informarles que de acuerdo a su petición para aplicar encuestas con motivo de desarrollar la investigación sobre "DESPLAZAMIENTO DE PERSONAL Y PRODUCTIVIDAD DE LA AGENCIA BANCO DE LA NACION DE MADRE DE DIOS 2022" de la Carrera Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, este despacho autoriza la realización de las encuestas a los trabajadores de esta dependencia.

Sin otro particular hago oportuna la ocasión para expresarles las muestras de mi especial consideración.

Atentamente



Victor Martin Elcorrobarrutia Mendoza
Administrador Banco de la Nación
Agencia 2 Puerto Maldonado