



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Rotación de personal y rendimiento laboral de los asesores  
financieros en la financiera Crediscotia S.A., Chimbote 2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

**AUTORAS:**

Mostacero Rosario, Astrid Karolay (ORCID: 0000-0002-6760-3143)

Vargas Mostacero, Analorena Sthephania (ORCID: 0000-0002-7467-0475)

**ASESOR:**

Dr. Bardales Cárdenas, Miguel (ORCID: 0000-0002-1067-9550)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LIMA – PERÚ**

**2022**

## **Dedicatoria**

El presente trabajo de investigación es dedicado en primer lugar a nuestros padres y abuelos, por guiarnos siempre, por formarnos con buenos principios para lidiar con el día a día y cumplir nuestras metas, como es el caso de esta etapa de formación profesional, que mediante por su apoyo moral siempre estuvieron a nuestro lado, asimismo recordarles que muchos de nuestros logros son gracias a ellos.

## **Agradecimiento**

El agradecimiento de este trabajo de investigación va dirigido en primer lugar a nuestro docente que sin su apoyo incondicional y paciencia en lo que corresponde a todas las asesorías no hubiera sido posible culminar con éxito. Por otro lado, agradecemos también a nuestros padres y abuelos que hicieron posible que finalizemos esta investigación y que siempre nos brindan su apoyo para cumplir nuestras metas.

Muchas gracias aquellos seres queridos que desde el mundo celestial nos iluminan para seguir adelante aquí en la tierra, siempre los llevamos en nuestros corazones.

## Índice de contenidos

Carátula.....	
Dedicatoria .....	i
Agradecimiento .....	ii
Índice de contenidos .....	iii
Índice de tablas .....	iv
Índice de figuras .....	v
RESUMEN .....	vi
ABSTRACT .....	vii
I. INTRODUCCIÓN:.....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	7
III. METODOLOGÍA .....	10
3.1 Tipo y diseño de la investigación .....	10
3.2 Variable y operacionalización .....	11
3.3 Población, muestra y muestreo.....	12
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	13
3.5 Procedimientos .....	18
3.6 Método de análisis de datos .....	18
3.6.1 Análisis de datos descriptivo .....	18
3.6.2 Análisis de datos inferencial.....	19
3.7 Aspectos éticos .....	19
IV. RESULTADOS.....	20
V. DISCUSIÓN.....	35
VI. CONCLUSIONES.....	38
VII. RECOMENDACIONES .....	39
REFERENCIAS.....	41
ANEXOS .....	45

## Índice de tablas

Tabla 1 Técnica e instrumento de correlación de datos .....	14
Tabla 2 Validación del instrumento realizada por juicio de expertos <sup>15</sup>	
Tabla 3 Confiabilidad de Alfa de Cronbach de las variables Rotación de Personal y Rendimiento Laboral .....	17
Tabla 4 Confiabilidad de Alfa de Cronbach de la variable Rotación de Personal.	17
Tabla 5 Confiabilidad de Alfa de Cronbach de la variable Rendimiento Laboral..	18
Tabla 6 Resultado estadístico de las variables Rotación de Personal y Rendimiento Laboral .....	20
Tabla 7 Resultado estadístico descriptivo de la Rotación de Personal y Comportamiento Organizacional .....	22
Tabla 8 Resultado estadístico descriptivo de la Rotación de Personal y Objetivos .....	24
Tabla 9 Resultado estadístico descriptivo de la Rotación de Personal y Estrategias .....	26
Tabla 10 Prueba de normalidad de las variables Rotación de Personal y Rendimiento Laboral .....	29
Tabla 11 Prueba de contrastación de hipótesis general entre la rotación de personal y el rendimiento laboral.....	30
Tabla 12 Prueba de contrastación de primera hipótesis específica entre la rotación de personal y el comportamiento organizacional .....	31
Tabla 13 Prueba de contrastación de segunda hipótesis específica entre la rotación de personal y los objetivos .....	32
Tabla 14 Correlación entre la rotación de personal y las estrategias .....	33

## Índice de figuras

Figura 1: Relación entre Rotación de Personal y Rendimiento Laboral .....	21
Figura 2: Relación entre la Rotación de Personal y Comportamiento Organizacional .....	23
Figura 3: Relación entre Rotación de Personal y Objetivos. ....	25
Figura 4: Relación entre Rotación de Personal y Estrategias. ....	27

## RESUMEN

El actual estudio científico sostuvo a manera de objetivo precisar enlaces de rotación de personal y el rendimiento laboral por los colaboradores en la financiera Crediscotia S.A, Chimbote 2022. El estudio científico avanzado fue de nivel correlacional, tipo aplicada con enfoque cuantitativo y de diseño no experimental, de corte transversal. La muestra fue constituida por 25 colaboradores, cuales fueron objeto de estudio y recolección de datos. La técnica que se utilizó fue la encuesta y cuestionario como instrumento. Asimismo, se empleó la validez de argumento con una consecuencia de 64% de valoración de juicio de expertos y en la indagación se empleó SPSS23, obteniendo como consecuencia un Alfa de Cronbach de 0,936 evidenciando que fue un instrumento altamente veraz. Se logró un Rho-Spearman de 0,800 significando una correlación positiva muy fuerte; asimismo, el nivel de significancia fue de 0,000; inferior a 0.05 el cual sostiene que hay conexión elocuente entre la rotación de personal y rendimiento laboral de los colaboradores de la financiera Crediscotia S.A, Chimbote 2022. Se concluye que, si la organización realiza un eficiente proceso de selección evitara la alta Rotación de Personal, y se obtendrá un rendimiento positivo laboral de los colaboradores en la organización.

**Palabras clave:** Rotación de personal, motivación, estrategias.

## ABSTRACT

The current scientific study held as an objective to specify staff turnover links and job performance by employees in the financial company Crediscotia S.A, Chimbote 2022. The advanced scientific study was of a correlational level, applied type with a quantitative approach and non-experimental design. , cross section. The sample consisted of 25 collaborators, who were the object of study and data collection. The technique used was the survey and questionnaire as an instrument. Likewise, the validity of argument was used with a consequence of 64% assessment of expert judgment and SPSS23 was used in the inquiry, obtaining as a consequence a Cronbach's Alpha of 0.936, evidencing that it was a highly truthful instrument. A Rho-Spearman of 0.800 was achieved, meaning a very strong positive correlation; likewise, the level of significance was 0.000; less than 0.05 which maintains that there is an eloquent connection between staff turnover and job performance of the employees of the financial company Crediscotia S.A, Chimbote 2022. It is concluded that, if the organization carries out an efficient selection process, it will avoid high Staff Rotation, and a positive labor performance of the collaborators in the organization will be obtained.

**Keywords:** Staff turnover, motivation, strategies. Class words: Staff turnover, motivation, strategies.

## **I. INTRODUCCIÓN:**

En el contexto mundial la Rotación de Personal incremento 23% a partir del año 2013. Dentro de los fundamentales divisores los cuales acarrearán este portento experto, de acuerdo con el estudio *Preparing for take-off*, se localizan: La ejecución de un proceso de remplazo y selección erróneo, la deficiencia de estrategias e incorporación, el salario que ofrece la organización el cual algunos de estos factores han sido una de las fuentes que ha influenciado en Rendimiento Laboral de los colaboradores, por las cuales la institución ha tenido que adecuar nuevas medidas que le permitan tener una mejor organización en el proceso de selección para nuevos colaboradores, con el objetivo de no perder tiempo y rentabilidad cuando se realice este tipo de dinámicas.

A nivel internacional según los estudios de Bersin (Deloitte), el tanto por ciento de nuevos aspirantes que abandonan su trabajo el primer día es del 4%, el 22% de la Rotación de Personal acostumbra darse durante los posteriores 45 días; en la cual se observó que la dificultad está en el proceso de reclutamiento. Por otro lado, este tipo de Rotación de Personal puede deberse a la no adecuación del recién ingresado al puesto o de algún decline dentro del ambiente laboral, incluso puede ser que la perspectiva de búsqueda establecida por el talento humano no fueran los más adecuados para la vacante. Según el estudio por la agencia de contratación Robert Half, al 82.5% del área del talento humano les inquieta la rotación de sus colaboradores, es una aflicción que no ha dejado de acrecentar a lo largo de los últimos años, por ello es decisivo distinguir los motivos que pueden llevar a un colaborador a abordar dejar la empresa, y así poder tomar prevención antes de este acto.

Asimismo, Villegas (2012) en la tesis "Razones de la Rotación de Personal de la Región I Metropolitana de una corporación economista", análisis que se ejecutó con 20 individuos, se entendió que existen 8 razones de Rotación de Personal extrínsecas e íntimas donde las sobresalientes son: centro de labores, sueldo, ocupación fuera del país, familia, llamadas de atención y/o

el Rendimiento Laboral de los demás operarios. Donde se concluye que el fundamento que tiene mayor recurrencia fue preferir por otros trabajos con beneficios más satisfactorios y oportunidades, con el 35% de participación sobre un 100%.

En relación con lo mencionado anteriormente, Escobedo (2013) en su investigación “Rotación de Personal” el cual está apto en la gaceta Gestipolis de diciembre, hace énfasis en la estimación de la dirección de Rotación de Personal y culminación de las finalidades organizacionales. Lo que involucra comprender las necesidades a nivel personal y organizacional. Además, Díaz (2013) en su investigación “Semejanza organizacional y rotación de personal”, declara que, si los colaboradores están bien consolidados al espíritu empresarial, las consecuencias y su lealtad tendrá un efecto indudable en la organización mediante un buen rendimiento laboral.

En el ámbito nacional, según la investigación de Global Reseach Marketing y Phutura Ejecutivo (2017), la movilidad laboral en Perú se ve superior en los individuos entre 25 y 30 años. De una población de 580 interrogados, el 63% estima la búsqueda de mejores oportunidades laborales en cuanto a sueldo es la razón esencial de la rotación de personal de su organización.

Por otro lado, uno de los factores que se ven implicados junto a la Rotación de Personal es el Rendimiento Laboral, el cual es el KPI que ayuda a la organización a conocer la situación actual de sus colaboradores en un tiempo determinado.

Según Piña (2012) en su estudio citado en su página de web, nombrado ¿Cómo lograr un incremento en la validez individual y laboral? Redacta que el rendimiento laboral en una empresa es afectado por diversos canales como, el incentivo, tiempo para actividades personales de los colaboradores, capacitaciones laborales y crecimiento profesional. Nos dice que, por necesidad de cubrir vacantes, en oportunidades caen en deslíz de pactar con individuos que no están en su totalidad con las exigencias del puesto, eso en pluralidad de ocasiones no funciona satisfactoriamente porque el Rendimiento Laboral e impedimento para acoplarse se ven pausadas por la falta de aptitud e ingenio.

Respecto al ámbito local, el informe por el diario Gestión (Lima), Perú en el año 2018 obtuvo un tercer lugar de toda Latinoamérica con relación giros superiores de colaboradores representado por el 18%. Existen varios factores que repercuten en la Rotación del Personal, sin embargo, uno de ellos es la falta de desarrollo laboral. Asimismo, Medina (2017) describe que de todas las organizaciones peruanas, solo el 30% invierte en capacitaciones para sus colaboradores posterior a haber realizado la medición del desempeño laboral de cada uno de ellos, generalmente se da por evadir gastos, además, no visualizan que en realidad es una inversión que ayudara a obtener mejores resultados, ya que esta proporciona información a los colaboradores con finalidad de que pueda perfeccionar su productividad laboral y ayudar en el crecimiento de la organización.

Crediscotia Financiera SA fue construida el 09 de agosto de 1994, con la designación Banco del Trabajo S.A. El 12 de septiembre del 2008 se pactó su cambio a organización financiera, modificando su designación social por la de “Crediscotia Financiera SA” y su constitución social, lo cual conlleva a la variación de su objetivo social, con miras a sostenerlo como un conducto capacitado del Grupo Scotiabank Perú, para la consideración a la clientela de préstamos de consumo, así como para la ejecución de préstamos a favor de pequeñas empresas y negocios. La financiera brinda préstamos de consumo a microempresas, y negocios empleando para ello una fuerza de ventas y una red nacional de agencias. La Financiera Crediscotia tiene como objetivo ser la más raudo y visible para los clientes y un excelente sitio para laborar, su equipo de trabajo tiene una actitud ganadora pero muchas veces esta se declina, por un ambiente laboral muy poco deseable. Tratan de ser especiales con todos los clientes a pesar de los desafíos internos como organización, de igual manera tratan de seguir y cumplir los pilares culturales de la Financiera como: Vivir los valores que designan, trabajar en equipo y vender con calidad. Teniendo en cuenta todo lo antes mencionado realizamos este tipo de investigación para visualizar el motivo de la rotación del personal y cómo repercute en el rendimiento laboral de la agencia de la ciudad de Chimbote.

Por ello en los últimos dos años, gran porcentaje de los colaboradores en gestión no han estado logrando cumplir sus objetivos, por diversos motivos, de los cuales se puede resaltar que el trabajo actualmente es diferente estratégicamente a como era hace unos años. Dado que se atraviesa una pandemia mundial y muchos de estos colaboradores han perdido frecuencia con el contacto para con el cliente y también con el trabajo en equipo.

Asimismo, el entorno o clima laboral el cual se resalta en los trabajadores del área que se está estudiando ha sido el más perjudicado, debido a que afecta de una u otra manera el estado de ánimo del colaborador provocando en muchos casos estrés y que puede impactar en su rendimiento laboral, ocasionando así una Rotación de Personal dentro de la organización.

Por ello ya identificado el problema, se realizó la redacción del problema general de este estudio:

¿Cómo se relaciona la rotación del personal y el rendimiento laboral de los colaboradores en la Financiera Crediscotia S.A., Chimbote 2022?

De tal manera se puntualizan los problemas específicos de la investigación:

- ¿Cómo se relaciona la rotación del personal y el comportamiento organizacional de los colaboradores en la Financiera Crediscotia S.A., Chimbote 2022?
- ¿Cómo se relaciona la rotación del personal y los objetivos de los colaboradores en la Financiera Crediscotia S.A., Chimbote 2022?
- ¿Cómo se relaciona la rotación del personal y las estrategias de los colaboradores en la Financiera Crediscotia S.A., Chimbote 2022?

Los temas a exponer en el estudio de investigación se realizaron por distintos procesos, las cuales se justifica en lo siguiente:

Justificación teórica, la razón que incentivo a efectuar la presente investigación fue comprender dicho enlace entre la rotación del personal y rendimiento laboral, basados en conceptos teóricos que ampliaron el entendimiento sobre las variables del estudio, de manera que se puedo conocer cómo afecta en el talento humano, y así mismo se logró decrecer la rotación del personal en la organización.

Justificación práctica, esta investigación fue de mucha relevancia ya que se logró comprender qué niveles de rotación de personal existen en la empresa, sirvió para replantear en caso demande como se vino guiando a los colaboradores, resultado de guía para los superiores, y así puedan tomar precauciones y mejoras, e incitar un mejor rendimiento de los colaboradores.

Justificación social, la investigación permitió percibir la postura presente de la organización, cada vez se observó cómo el mercado es alterable y reclama mejores talentos humanos, no obstante, este estudio fue beneficioso para la organización, de tal manera que logro restablecer su metodología de trabajo, con la finalidad de hacer que los colaboradores se sientan más satisfechos y desarrollen un compromiso organizacional.

Justificación metodológica, el estudio se ejecutó atreves de métodos y metodologías científicas, ya que se aplicó instrumentos para la recopilación de datos, con ello se pretendió descubrir y garantizar la veracidad, autenticidad y el correcto desenvolvimiento de la actual investigación. De igual modo, se empleó la herramienta Turnitin para que el estudio de análisis cumpliera con las condiciones de validez y de este modo censurara la réplica.

A continuación, se plantea el objetivo general:

Determinar la relación entre la rotación del personal y el rendimiento laboral de los colaboradores en la Financiera Crediscotia S.A., Chimbote 2022.

De igual manera, se plantean los siguientes objetivos específicos:

- Determinar la relación entre la rotación del personal y el comportamiento organizacional de los colaboradores en la Financiera Crediscotia S.A., Chimbote 2022.
- Determinar la relación entre la rotación del personal y los objetivos de los colaboradores en la Financiera Crediscotia S.A., Chimbote 2022.
- Determinar la relación entre la rotación del personal y las estrategias de los colaboradores en la Financiera Crediscotia S.A., Chimbote 2022.

Por otro lado, se proyecta la hipótesis general de la presente investigación:

- Existe relación entre la rotación de personal y rendimiento laboral de los colaboradores en la Financiera Crediscotia S.A., Chimbote 2022.

Además, se plantean las siguientes hipótesis específicas:

- Existe relación entre la rotación laboral y comportamiento organizacional de los colaboradores en la Financiera Crediscotia S.A., Chimbote 2022.
- Existe relación entre la rotación laboral y los objetivos de los colaboradores en la Financiera Crediscotia S.A., Chimbote 2022.
- Existe relación entre la rotación laboral y las estrategias de los colaboradores en la Financiera Crediscotia S.A., Chimbote 2022.
- Especificar el nivel de rotación laboral de los colaboradores de la financiera Crediscotia S.A, Chimbote 2022.
- Describir el nivel de rendimiento laboral de los colaboradores de la financiera Crediscotia S.A Chimbote 202

## II. MARCO TEÓRICO

Siguiendo la elaboración de esta investigación, se consideró distintos trabajos previos, en los cuales referimos los antecedentes nacionales e internacionales.

Según Domínguez (2016), en su materia de indagación: “El examen del proceso de la rotación de personal de Holcrest S.A.S”. Tuvo el principal objetivo de estudiar los motivos de la rotación de personal en una organización. Como parte del resultado tenemos, que esta es originada por factores pertenecientes de la empresa y existe conexión entre las variables.

Según Cubillos, Reyes y Londoño (2017) menciona que: “La exploración de los motivos de la movilidad de colaboradores a bordo de la zona mercantil de un espacio”, se precisa como objetivo de determinar por principales fundamentos que ocasionan la rotación en el departamento mercantil de la Tienda Falabella S.A., Tolima. Por lo cual podemos señalar las principales conclusiones a las que arribaron; las principales causas son las que mantuvieron una alianza con la política organizacional, ciertos divisores motivacionales de gran valor las cuales son el compromiso, la identificación organizacional, el ambiente y la formación de la empresa. Aun cuando, es bueno precisar que dentro del aspecto del ambiente empresarial se encuentran las causas con superior alcance en ocasionar la rotación.

Según Ávila, Guerra y Mendoza (2017), Dentro de su estudio mencionaron que: “La rotación laboral no aceptada: Motivo y resultado en distintas empresas. Indagación de una organización peruana de abundante uso”, el cual poseyó como propósito identificar el motivo y el resultado a grado operacional de la rotación laboral no premeditada por colaboradores de la compañía peruana. Lo que concluyeron fue que la rotación espontanea de empleados no tiene como motivo el descontento laboral, varios guionistas de investigaciones relacionadas han visto conveniente en las últimas décadas, tan solo por sucesos eventuales relacionados al desarrollo u oficios del sector o

establecidos por la compañía. Dicha investigación reafirma que el descontento laboral provoca la rotación personal en grado pobre.

Según Ruiz (2019), Propone que: “La rotación de colaboradores y su conexión con el rendimiento laboral en el INPE Pucallpa – 2019”, Obtuvo la intención de fundar la consecuencia que provoca la rotación del personal en la institución, en vinculación al impecable desarrollo de sus actividades. Se concluye, que la rotación de empleados es generada por: sueldo, balance, guía, trabajo, oportunidades de carrera e innovación.

Según Mendoza (2016), realizó: “Realizo la repercusión de divisores estimulantes encima el rendimiento laboral de los ejecutivos en el Municipio Distrital de Carabaylo”. Tuvo como objetivo principal hallar el incidente entre una y otra variable presentada. Llegando a la conclusión, que dicho rendimiento laboral se repercute por factores motivacionales, asociados y seguridad entre superiores y sub alternos, dado que estos serían primordiales para un mejor rendimiento laboral.

Según Huamán (2016), en su investigación. “Preparación de Talent Humanos y su vinculación con el Rendimiento laboral de los operarios del Gobierno Regional La Libertad, año 2016”. Preciso como meta estudiar la relación de las variables mencionadas en un gobierno electo. Arriba a la conclusión que muchos factores son los que influyen el nivel de rendimiento, llegando a estimar como uno de estos, las prácticas de recursos humanos ya que presentan una conexión equilibrada al analizarse con el rendimiento laboral.

Dentro del marco teórico, se tuvo en cuenta el poder añadir el sustento teórico de las dos variables involucradas en la presente investigación, comenzando con la primera variable.

Según el Blog Capital Humano (2018), El mercado laboral actual ha expuesto un gran giro a comparación a otros años, más aún cuando un colaborador mantenía su puesto laboral por más de 20 años. Hoy en día, se precisa que los puestos laborales no duran, más aún si hablamos de personal joven.

La rotación del personal especifica el cambio de los trabajadores en una organización. Este es un proceso que extiende la determinación de un

contrato hasta el enrolamiento y la contratación de nuevos colaboradores. Este abarca todas las terminaciones de relaciones laborales, normalmente se refiere a las terminaciones de los colaboradores. La rotación laboral puede ser dividida por tres tipos diferentes: La rotación de personal interna, externa y natural.

Según Caligiore y Diaz (2016), El rendimiento laboral es un elemento multidimensional que se descomponen en ordenes organizacionales, formas de comunicación, distinción de liderazgo. Estos elementos conforman un clima peculiar en el que prevalen las características, que representa la identidad de la empresa y repercute en el comportamiento de los colaboradores.

El rendimiento laboral, alcanza la importancia que la organización espera de los trabajadores en un periodo delimitado. Este puede ser real o perjudicial, en facultad que el empleado tenga un eficiente o ineficiente provecho, desde la perspectiva histórica la colaboración de un operario es la obtención de eficiencia en una empresa, así mismo su conducta de este es considera una razón de las proporciones de una organización, teniendo como medio para dimensionar la eficacia.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1 Tipo y diseño de la investigación**

##### **3.1.1 Enfoque**

El enfoque de investigación realizado es cuantitativo, dado que se efectuó la recolección de datos para verificar las hipótesis a través de un estudio estadístico y medición numérica.

Según Hernandez, Sanpieri Roberto y Collado Fernandez (2018) Utilizo recolección de información y así examinar hipótesis con fundamento al cálculo numérico y la indagación estadístico para plantear patrones de comportamientos. Estos enfoques resultan valiosos y han realizado notables colaboraciones al avance del conocimiento.

##### **3.1.2 Tipo**

El tipo de análisis que se empleó en este estudio fue de tipo aplicado; dado que se estudió la facultad de tenacidad en la teoría para solucionar el problema dentro del campo de investigación en la realidad.

Carrasco (2016), "Esta investigación se diferencia; por poseer la determinación practica e inmediata definidas, en otros términos, se investiga para proceder, variar, corregir o realizar cambios en la actualidad".

##### **3.1.3 Nivel**

La presente exploración fue de nivel correlacional, donde se procuró cuantificar el nivel de correlación que se obtuvo en estas dos variables a estudiar.

Según Sanpieri (2017), dicho tipo de estudio tiene la intención de cuantificar el grado relacional entre estos criterios de variables, establecen cada una y luego, miden y consideran la relación. Aquellos entrelaces se exponen en hipótesis subordinadas a corroboración.

### **3.1.4 Diseño**

El diseño de la investigación fue no experimental de corte trasversal, dado que las variables de estudio no fueron manipuladas, se visualizó como se dan en entorno nativo, para así continuar y realizar análisis; trasversal dado que la recopilación de datos se llevó a cabo dentro de un periodo exclusivo.

Según Carrasco (2016), los diseños no experimentales: “Son aquellas variables independientes con falta de manejo, y estas no disponen de grupos de control. Indagan y examinan actos y fenómenos del presente posterior del suceso”.

También para Carrasco (2016) es trasversal debido que: “Este diseño se usa en dirección a efectuar formación de investigación en actos y fenómenos de autenticidad dentro de un tiempo concreto”.

## **3.2 Variable y operacionalización**

### **3.2.1 Rotación del personal**

#### **Definición conceptual**

“No obstante los activos financieros, de equipamiento y de plantas son recursos ineludibles para la organización, los trabajadores tienen un valor significativo, dado que los talentos humanos son los que subministran la parte creativa e innovadora en cualquier organización. Los colaboradores se encargan de innovar, diseñar, producir los bienes y servicios que provee la organización; controlar la calidad en sus procesos y producciones; la entrega de los productos; la atribución de los recursos financieros, y plantear objetivos y estrategias a seguir por la organización. Si la organización no cuenta con colaboradores infalibles es difícil que logre sus objetivos”. (Mikcovich y Boudreau 2015).

#### **Definición operacional**

Se cuantifica a través de un cuestionario mediante 20 ítems donde hay que tener en cuenta a los indicadores para la ejecución del proyecto.

### **3.2.2 Rendimiento laboral**

#### **Definición conceptual**

“La noción de rendimiento laboral, lo comprende como la importancia que la organización espera referente a los sucesos reservados que el colaborador realiza en un periodo de tiempo. Ese beneficio, puede llegar a ser real o perjudicial, la cooperación que ese colaborador realiza da como consecuencia de la eficiencia de la organización” (Motowidlo 2015).

#### **Definición operacional**

Este se mide a través de un cuestionario que contiene 20 Ítems donde se tendrá en cuenta a los indicadores para la realización de estos.

### **3.3 Población, muestra y muestreo**

#### **3.3.1 Población**

Con respecto a la población de la presente investigación estuvo constituida por 25 trabajadores de la Financiera Crediscotia S.A en la ciudad de Chimbote.

Según Carrasco (2016) la población: “Es una serie de componentes que corresponden al perímetro espacial en donde evoluciona la investigación”.

#### **3.3.2 Criterios de selección**

##### **3.3.3.2.1 Inclusión**

Gerente, jefe de operaciones, funcionarios, representante de servicios, asesores contratados formalmente en el año 2022.

##### **3.3.3.2.2 Exclusión**

Personal que no labora en la Financiera Crediscotia S.A de la agencia de Chimbote.

#### **3.3.3 Muestra**

La muestra fue considerada de tipo censal, consideró la totalidad de los colaboradores que laboran en la Financiera Crediscotia S.A en la agencia de Chimbote.

Según Ahyes, B (2006), la muestra censal es aquella en donde se evalúa la población, dicho método es utilizado para saber las observaciones de todos los colaboradores o cuando se obtiene con fácil acceso una pila de antecedentes, en este método los costos a emplear pueden otorgarse muy superiores.

### **3.3.4 Unidad de análisis**

El trabajador de la Financiera Crediscotia S.A de la agencia de Chimbote, a quien se le aplico la encuesta.

## **3. 4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

### **3.4.1 Técnica**

La técnica que se aplicó para la recolección de datos fue la encuesta, ya que permitió recolectar indagación por medio de objeciones escritas a base de preguntas preparadas, considerando la escala de Likert, de la Financiera Crediscotia S.A en la ciudad de Chimbote, teniendo como finalidad de estudiar ambas variables.

“La encuesta es un método técnico dentro de la investigación social, adecuado a su utilidad, adaptabilidad, simplicidad y neutralidad de los datos obtenidos” (Carrasco, 2016).

### **3.4.2 Instrumento**

Se empleó el formulario como instrumento para la recopilación de datos, nos concedió determinar y segmentar el impacto de la rotación del personal y rendimiento laboral de los colaboradores de la Financiera Crediscotia S.A en la ciudad de Chimbote, mediante un número determinado de 40 preguntas. (Bedoya 2017). nos dice que el cuestionario de Likert es un tipo de subescala correspondiente al nivel ordinal, la cual consta de una serie de factores o configuraciones a modo de afirmación, precedidos por el juicio de sujeto solicitado.

**Tabla 1**

*Técnica e instrumento de correlación de datos*

Variable	Técnica	Instrumento
Rotación de personal	Encuesta	Cuestionario
Rendimiento laboral	Encuesta	Cuestionario

#### Validez

“Esta cualidad de las herramientas de investigación radican en que cuantifican con objetivismo, exigencia y autenticidad aquello que se quiere calibrar de las variables en investigación”. (Carrasco 2016). La validez del instrumento en la presente investigación se hizo a través de un juicio de tres experimentados de la escuela de administración de la universidad César Vallejo.

**Tabla 2***Validación del instrumento realizada por juicio de expertos*

<i>Expertos</i>	<i>Mg.</i>								<i>Promedio total</i>
	<i>Dr. Javier</i>		<i>Edgard</i>		<i>Mg.</i>		<i>Promedio</i>		
	<i>Felix</i>	<i>Navarro</i>	<i>Francisco</i>	<i>Cervantes</i>	<i>Alfredo</i>	<i>Alonso</i>	<i>por</i>	<i>indicador</i>	
	<i>1ra</i>	<i>2da</i>	<i>1ra</i>	<i>2da</i>	<i>1ra</i>	<i>2da</i>	<i>1ra</i>	<i>2da</i>	
	<i>Var</i>	<i>Var</i>	<i>Var</i>	<i>Var</i>	<i>Var</i>	<i>Var</i>	<i>Var</i>	<i>Var</i>	
<i>Claridad</i>	65%	70%	65%	65%	60%	61%	63%	65%	64%
<i>Objetividad</i>	65%	70%	65%	65%	60%	61%	63%	65%	64%
<i>Pertinencia</i>	65%	70%	65%	65%	60%	61%	63%	65%	64%
<i>Actualidad</i>	65%	70%	65%	65%	60%	61%	63%	65%	64%
<i>Organización</i>	65%	70%	65%	65%	60%	61%	63%	65%	64%
<i>Suficiencia</i>	65%	70%	65%	65%	60%	61%	63%	65%	64%
<i>Intencionalidad</i>	65%	70%	65%	65%	60%	61%	63%	65%	64%
<i>Coherencia</i>	65%	70%	65%	65%	60%	61%	63%	65%	64%
<i>Metodología</i>	65%	70%	65%	65%	60%	61%	63%	65%	64%
<i>Total</i>	65%	70%	65%	65%	60%	61%	63%	65%	64%

En la tabla 2 estamos presentando la validación de instrumentos que fue aprobada por especialistas, quienes son expertos en la materia, de aspectos teóricos y metodológico del estudio. De tal manera se obtuvo un promedio calificado del instrumento de ambas variables del 64% lo cual es considerado una calificación buena.

**Tabla 2.1**

Consolidado de Expertos

	Grado	Nombres
Experto N° 1	Dr.	Javier Felix Navarro Tapia
Experto N° 2	Mg.	Edgard Francisco Cervantes Ramón
Experto N° 3	Mg.	Alfredo Alonso Lopez

#### Confiabilidad

“Una herramienta es transparente cuando es aplicada en aptitudes iguales y el efecto no varía. La confiabilidad del instrumento fue medida mediante el coeficiente del Alfa de Cronbrach. Para considerar confiable el instrumento debe tener un índice mayor a 0.7, dentro de una escala de 0 a 1.

“La confiabilidad es el atributo de una herramienta de medición, que admite alcanzar el mismo encuestado en diferentes periodos de tiempo, al emplear una o más veces al mismo encuestado en diferentes periodos de tiempo” (Carrasco 2016).

**Tabla 3**

*Confiabilidad de Alfa de Cronbach de las variables Rotación de Personal y Rendimiento Laboral*

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,936	40

Tras haber realizado la prueba piloto, el análisis de confiabilidad de ambas variables involucradas en esta investigación, arrojó un resultado de 0.936, el cual según la escala de valorización de Alfa de Cronbach (Anexo 3) se encuentra en un nivel excelente, demostrando que el instrumento fue confiable para realizar la encuesta guiada a los colaboradores de la Financiera Crediscotia S.A. en la agencia de Chimbote.

Del mismo modo, se realizó el mismo análisis a la variable Rotación de Personal.

**Tabla 4**

*Confiabilidad de Alfa de Cronbach de la variable Rotación de Personal*

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,880	20

El análisis de confiabilidad de la variable Rotación de Personal, muestra un resultado de 0.880, el cual significa que tiene un buen resultado ya que se encuentra dentro del rango de lo aceptable según la escala de valorización del Alfa de Cronbach. Finalmente, se analizó a la variable Rendimiento Laboral.

**Tabla 5***Confiabilidad de Alfa de Cronbach de la variable Rendimiento Laboral*

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,873	20

Respecto a la variable Rendimiento Laboral, el análisis de confiabilidad realizado nos arrojó un resultado de 0.873 lo cual quiere decir que tiene un nivel muy alto dentro de la escala de valorización del Alfa de Cronbach.

### **3.5 Procedimientos**

Para efectuar esta investigación se pasó por diversas etapas, la primera fase consistió en estimar el problema recurrente en la Financiera Crediscotia S.A, luego centramos la formación en una gerencia donde se pudo obtener entrada para la recopilación de datos. Continuamente planteamos la dificultad cambiando a una investigación teórica – metodológica, ya determinado el problema, planteamos los objetivos e hipótesis. La siguiente fase consistió en llevar a cabo búsquedas de las variables, consecutivamente utilizamos la fracción metodológica, se seleccionó la población a estudiar y se procedió a producir una herramienta de recopilación de datos, esta tuvo que ser validada por experimentados, posteriormente fue aplicada a 25 colaboradores de la Financiera Crediscotia S.A en la ciudad de Chimbote para tener la credibilidad. Por subsecuente se evaluó los métodos de consideración que se utilizó dentro del proceso de resultados, para concluir se redactó las determinaciones del estudio junto a sugerencias para la organización.

### **3.6 Método de análisis de datos**

El análisis de datos logro la estadística descriptiva e inferencial.

#### **3.6.1 Análisis de datos descriptivo**

Se utilizó estadística SPSS el cual nos ayudó a gestionar la información y reunir los datos en detalle atreves de tablas, gráficos y nivel de correlación.

Según Álvarez, Barrera (2020), indica que este es el comprometido de describir la conducta de los datos estadísticos, y también es consciente de recopilar, organizar, reducir, tabular y exponer indagación.

### **3.6.2 Análisis de datos inferencial**

La investigación fue inferencial dado que se analizó el resultado alcanzado y se aceptó extraer conclusiones de la indagación alcanzada.

Según Ramírez (2019), nos menciona que las estadísticas inferenciales se emplean para experimentar hipótesis y evaluar parámetros de una población de encuesta y se benefician para desarrollar un cálculo de probabilidad positivo.

### **3.7 Aspectos éticos**

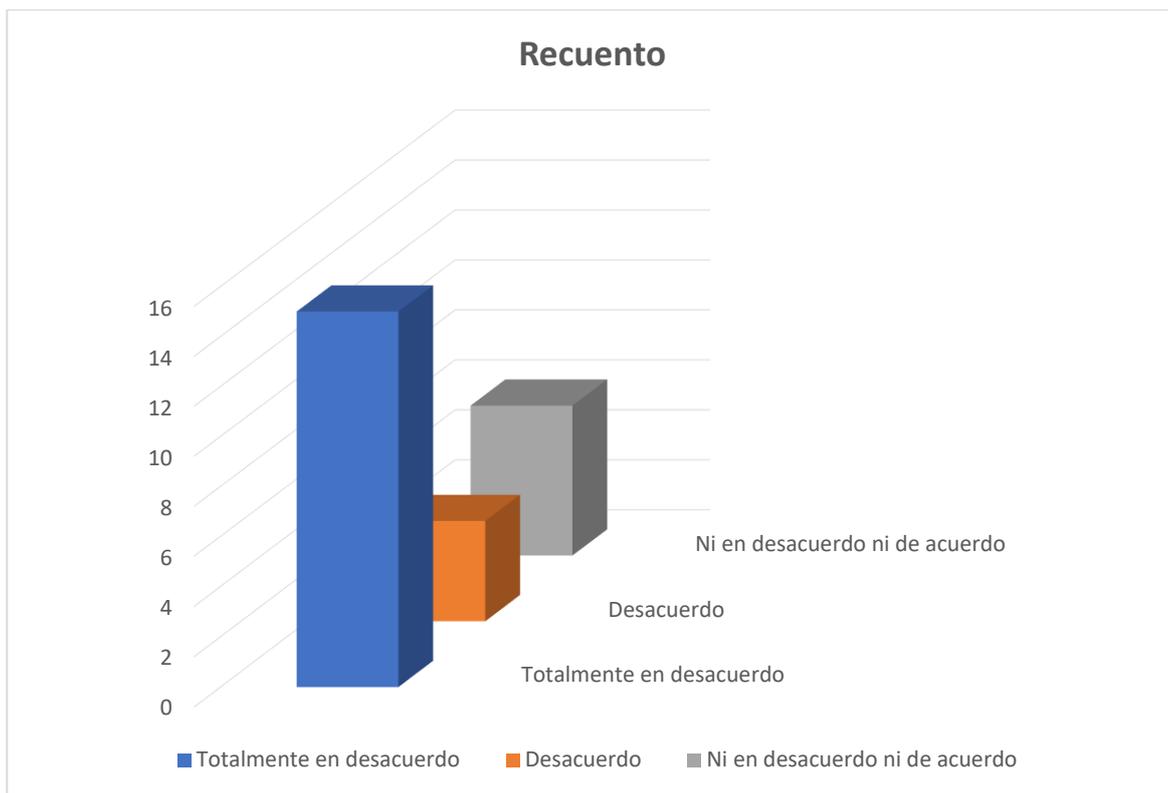
El propósito de esta indagación fue establecer la relación entre rotación del personal y rendimiento laboral de los colaboradores en la Financiera Crediscotia S.A en la ciudad de Chimbote, asimismo siguió líneas particulares que en el proceso garantizó el informe. Los datos obtenidos fueron transparentes auténticos, fidedignos, exclusivamente brindados por colaboradores que fueron sondeados y se visualizó y cuidó que en ningún momento sean maniobrados con intenciones personales o íntimas. Asimismo, este estudio mantuvo una línea original al desarrollo de compendiar datos y referencias del marco teórico sin perpetrar replica.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Estadística descriptiva

Tabla de contingencia ROTACION DE PERSONAL (agrupado) * RENDIMIENTO LABORAL (agrupado)						
			RENDIMIENTO LABORAL (agrupado)			
			Totalmente en desacuerdo	Desacuerdo	Ni en desacuerdo ni de acuerdo	Total
ROTACION DE PERSONAL (agrupado)	Totalmente en desacuerdo	Recuento	9	0	0	9
		% del total	36.0%	0.0%	0.0%	36.0%
	Desacuerdo	Recuento	6	2	1	9
		% del total	24.0%	8.0%	4.0%	36.0%
	Ni en desacuerdo ni de acuerdo	Recuento	0	2	4	6
		% del total	0.0%	8.0%	16.0%	24.0%
	De acuerdo	Recuento	0	0	1	1
		% del total	0.0%	0.0%	4.0%	4.0%
	Total	Recuento	15	4	6	25
		% del total	60.0%	16.0%	24.0%	100.0%

**Tabla 6** Resultado estadístico de las variables Rotación de Personal y Rendimiento Laboral



**Figura 1: Relación entre Rotación de Personal y Rendimiento Laboral**

**Interpretación:**

En la tabla 6 y la figura 1 se muestran los siguientes resultados obtenidos tras haber aplicado la encuesta:

De los colaboradores encuestados de la Financiera Crediscotia S.A, el 36% indica que está totalmente en desacuerdo que existe relación entre la rotación de personal y el rendimiento laboral.

Por otro lado, el 24% de los encuestados se encuentra en desacuerdo que hay relación entre ambas variables de estudio.

Y el 8% de los colaboradores encuestados señalaron que no están ni en desacuerdo ni de acuerdo entre la relación de estas dos variables. Asimismo, el 4% de los colaboradores que también fueron encuestados está de acuerdo entre la relación de estas dos variables.

A modo de resumen, del 100% de los colaboradores de la empresa Financiera Crediscotia S.A. cualquiera sea el nivel respecto a la Rotación de

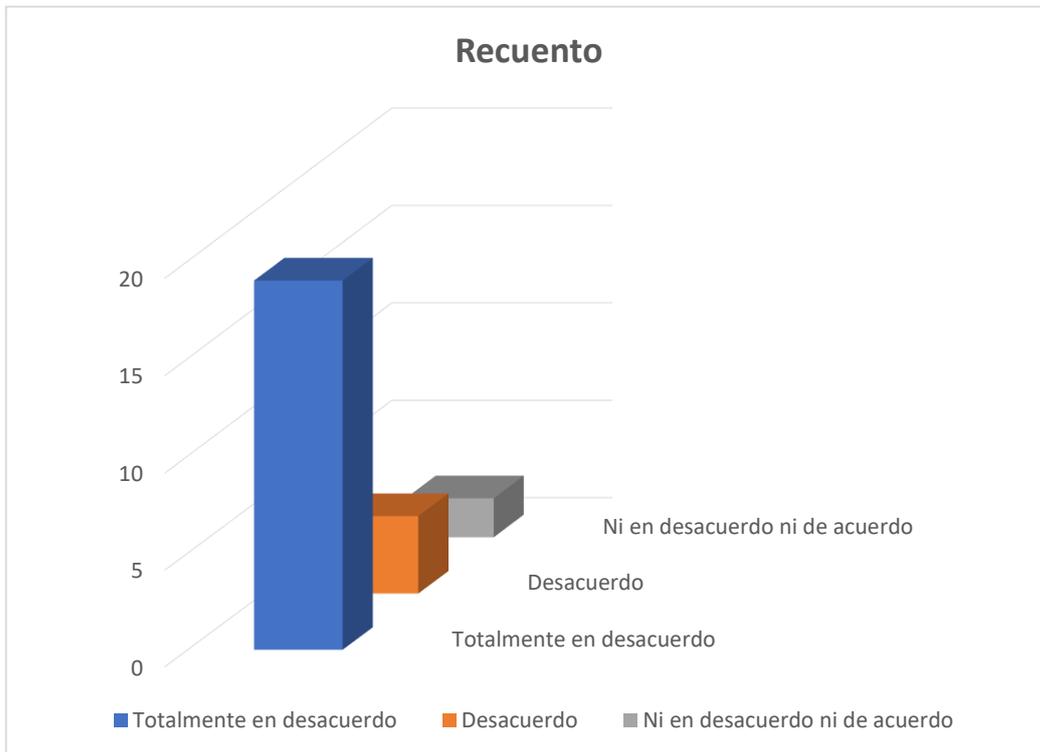
Personal, el 60% sostiene que se encuentra totalmente en desacuerdo que existe el Rendimiento Laboral, el 16% indica que está en desacuerdo que existe el Rendimiento Laboral y el otro 24% no se encuentra ni en desacuerdo ni de acuerdo que existe un Rendimiento Laboral.

**Tabla 7**

*Resultado estadístico descriptivo de la Rotación de Personal y Comportamiento Organizacional*

		Tabla de contingencia ROTACION DE PERSONAL (agrupado) * COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL (agrupado)				
		COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL (agrupado)				Total
		Totalmente en desacuerdo	Desacuerdo	Ni en desacuerdo ni de acuerdo		
ROTACION DE PERSONAL (agrupado)	Totalmente en desacuerdo	Recuento	9	0	0	9
		% del total	36.0%	0.0%	0.0%	36.0%
	Desacuerdo	Recuento	7	2	0	9
		% del total	28.0%	8.0%	0.0%	36.0%
	Ni en desacuerdo ni de acuerdo	Recuento	3	2	1	6
		% del total	12.0%	8.0%	4.0%	24.0%
	De acuerdo	Recuento	0	0	1	1
		% del total	0.0%	0.0%	4.0%	4.0%
Total		Recuento	19	4	2	25
		% del total	76.0%	16.0%	8.0%	100.0%

Fuente: Base de datos de la variable de estudio, Chimbote, 2022.



**Figura 2: Relación entre la Rotación de Personal y Comportamiento Organizacional**

**Interpretación:**

En la tabla 7 y la figura 2, mostramos los siguientes resultados obtenidos tras haber aplicado la encuesta:

De los colaboradores encuestados de la Financiera Crediscotia S.A, el 36% indica que está totalmente en desacuerdo que existe relación entre la Rotación de Personal y el Comportamiento Organizacional.

El 28% de encuestados manifiestan que se encuentran en desacuerdo en que existe relación entre la Rotación de Personal y el Comportamiento Organizacional.

Por otro lado, el 8% de los encuestados señalaron que no se encuentran ni en desacuerdo ni de acuerdo en que existe relación entre ambas variables. Y el 4% de los colaboradores encuestados señalaron que se encuentran de

acuerdo en que existe relación entre la Rotación de Personal y el Comportamiento Organizacional.

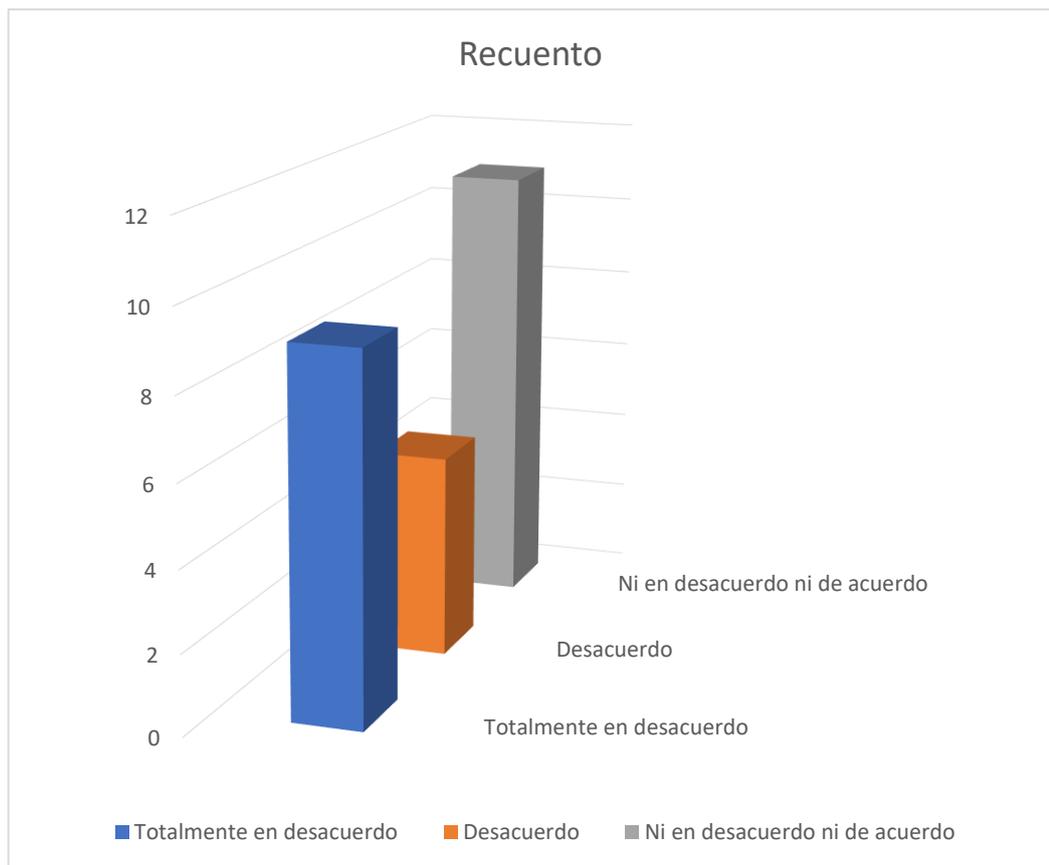
Para finalizar, del 100% de los colaboradores de la Financiera Crediscotia S.A. cualquiera sea el nivel respecto a la Rotación de Personal, el 76% sostiene que está totalmente en desacuerdo que existe el Comportamiento Organizacional, el 16% indica que está en desacuerdo que existe el Comportamiento Organizacional y el otro 8% señala que no está ni en desacuerdo ni de acuerdo que existe el Comportamiento Organizacional dentro de su centro de labores.

**Tabla 8**

*Resultado estadístico descriptivo de la Rotación de Personal y Objetivos*

			OBJETIVOS (agrupado)			Total
			Totalmente en desacuerdo	Desacuerdo	Ni en desacuerdo ni de acuerdo	
ROTACION DE PERSONAL (agrupado)	Totalmente en desacuerdo	Recuento	7	1	1	9
		% del total	28.0%	4.0%	4.0%	36.0%
	Desacuerdo	Recuento	2	4	3	9
		% del total	8.0%	16.0%	12.0%	36.0%
	Ni en desacuerdo ni de acuerdo	Recuento	0	0	6	6
		% del total	0.0%	0.0%	24.0%	24.0%
	De acuerdo	Recuento	0	0	1	1
		% del total	0.0%	0.0%	4.0%	4.0%
Total		Recuento	9	5	11	25
		% del total	36.0%	20.0%	44.0%	100.0%

Fuente: Base de datos de la variable de estudio, Chimbote, 2022.



**Figura 3: Relación entre Rotación de Personal y Objetivos.**

**Interpretación:**

En la tabla 8 y la figura 3 se muestran los siguientes resultados obtenidos tras haber aplicado la encuesta:

De los colaboradores encuestados de la Financiera Crediscotia S.A, el 28% indica que está totalmente en desacuerdo que existe relación entre la Rotación de Personal y los Objetivos.

El otro 8% de los encuestados señalan que están en desacuerdo que existe relación entre la Rotación de Personal y los Objetivos.

Por otro lado, el 0% de los colaboradores encuestados nos indican que no se encuentran ni en desacuerdo ni de acuerdo que hay relación entre ambas variables de estudio.

Y el 4% de los colaboradores encuestados señalaron que están de acuerdo en que existe relación entre la Rotación de Personal y los Objetivos.

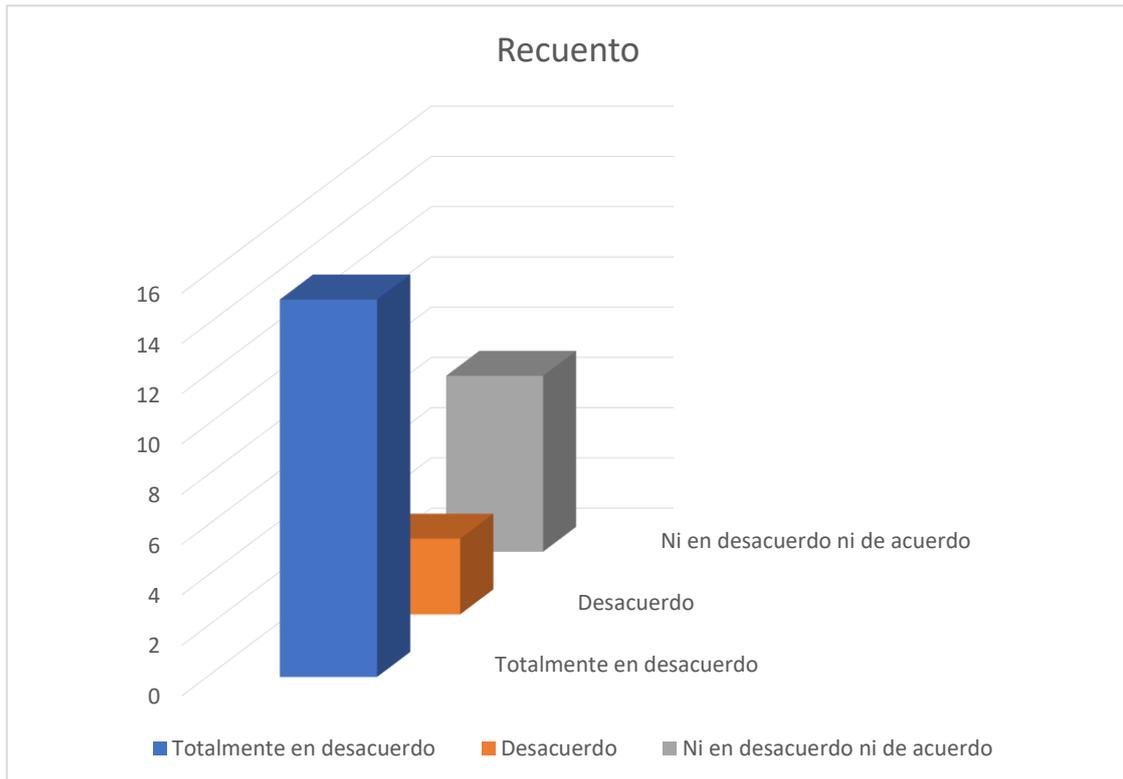
Para finalizar, del 100% de los colaboradores de la empresa Financiera Crediscotia S.A. cualquiera sea el nivel respecto a la Rotación de Personal, el 36% manifiestan que están totalmente en desacuerdo con los objetivos, el otro 20% señalan que están en desacuerdo con los objetivos y el 44% restante indican que no están ni en desacuerdo ni de acuerdo con los objetivos de la organización.

**Tabla 9**

*Resultado estadístico descriptivo de la Rotación de Personal y Estrategias*

		ESTRATEGIAS				Total
		A veces	Casi siempre	Siempre		
ROTACION DE PERSONAL	A veces	Recuento	9	0	0	9
		% del total	36,0%	0,0%	0,0%	36,0%
	Casi siempre	Recuento	6	2	1	9
		% del total	24,0%	8,0%	4,0%	36,0%
	Siempre	Recuento	0	1	6	7
		% del total	0,0%	4,0%	24,0%	28,0%
Total		Recuento	15	3	7	25
		% del total	60,0%	12,0%	28,0%	100,0%

Fuente: Base de datos de la variable de estudio, Chimbote, 2022.



**Figura 4: Relación entre Rotación de Personal y Estrategias.**

**Interpretación:**

Dentro de la tabla 9 y la figura 4 mostramos los siguientes resultados obtenidos tras haber aplicado la encuesta:

De los colaboradores encuestados de la Financiera Crediscotia S.A, el 36% indica que se encuentra totalmente en desacuerdo que existe relación entre la Rotación de Personal y las estrategias.

El 24% de colaboradores encuestados se encuentran en desacuerdo que existe relación la Rotación de Personal y las Estrategias.

Por otro lado, el 4% de los encuestados señalaron que no están ni desacuerdo ni de acuerdo que existe relación entre las variables estudiadas.

De igual manera, el 4% de los colaboradores se encuentran de acuerdo en que existe relación entre la Rotación de Personal y las Estrategias.

En resumen, el 100% de los colaboradores de la empresa Financiera Crediscotia S.A. cualquiera sea el nivel respecto a la Rotación de Personal, el 60% sostiene que está totalmente en desacuerdo que existe las Estrategias y el 12% indican que están en desacuerdo que existen las Estrategias y el otro 28% señala que no está ni en desacuerdo ni de acuerdo en que existen las Estrategias al momento de realizar sus funciones.

## **4.2 Estadística inferencial**

### **4.2.1 Prueba de Normalidad**

Definición de hipótesis para la relación de prueba de normalidad

- H0: La distribución de los datos de la muestra es normal
- H1: La distribución de los datos de la muestra no es normal

Reglas para tomar la decisión:

Si la Sig. P valor  $\geq \alpha = 0.05$  se acepta la Ho.

Si la Sig. P valor  $< \alpha = 0.05$  se rechaza la Ho.

**Tabla 10**

*Prueba de normalidad de las variables Rotación de Personal y Rendimiento Laboral*

	Prueba de Normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Rotación de Personal	0,222	25	0,003	0,899	25	0,018
Rendimiento Laboral	0,225	25	0,002	0,914	25	0,038

**Interpretación:** En esta tabla 10, apreciamos que la prueba de Kolmogorow Smirnov (prueba de bondad de ajuste), nos define que las muestras mayores a 50 ( $n > 50$ ) que prueben la normalidad de datos de variables en estudio, donde se observe que los niveles de significancia para las variables rotación de personal y rendimiento laboral sean mayores a 50, asimismo, teniendo en cuenta que por el número de elementos menores a 50 le corresponde Shapiro-Wilk, probándose que dichos datos no se distribuyen de manera común; por lo que al correlacionar la Rotación de Personal y/o dimensiones con el Rendimiento Laboral es preciso aplicar la prueba no paramétrica correlación de Spearman, y establecer la correlación de ambas variables.

#### 4.2.2. Prueba de Hipótesis

##### Prueba de Hipótesis general

- Ho: No existe relación entre la rotación del personal y el rendimiento laboral de los colaboradores en la Financiera Crediscotia S.A., Chimbote 2022.
- H1: Existe relación entre la rotación del personal y el rendimiento laboral de los colaboradores en la Financiera Crediscotia S.A., Chimbote 2022

Reglas para tomar la decisión:

Si la Sig. P valor  $\geq \alpha = 0.05$  se acepta la Ho.

Si la Sig. P valor  $< \alpha = 0.05$  se rechaza la Ho.

**Tabla 11**

*Prueba de contrastación de hipótesis general entre la rotación de personal y el rendimiento laboral*

**Correlaciones**

		ROTACION DE PERSONAL	RENDIMIENTO LABORAL
Rho de Spearman	ROTACION DE PERSONAL	1,000	,800**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	25
	RENDIMIENTO LABORAL	,800**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	25

Fuente: Elaborado por SPSS V.21

**INTERPRETACION:**

Así mismo, en la tabla 11 se puede demostrar que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es 0.800, lo que significa que entre las variables Rotación de Personal y el Rendimiento Laboral, existe una correlación positiva alta. Pero de acuerdo al nivel de significación menor al 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ), se puede concluir

que la Rotación de Personal si se relaciona con el rendimiento laboral en la empresa Financiera Crediscotia S.A., Chimbote 2022.

## Prueba de Hipótesis Específicas

### Primera Hipótesis Especifica

- Ho: No existe relación entre la rotación del personal y el comportamiento organizacional de los colaboradores en la Financiera Crediscotia S.A., Chimbote 2022.
- H1: Existe relación entre la rotación del personal y el comportamiento organizacional de los colaboradores en la Financiera Crediscotia S.A., Chimbote 2022

**Tabla 12**

*Prueba de contrastación de primera hipótesis específica entre la rotación de personal y el comportamiento organizacional*

		Correlaciones		
			COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	ROTACION DE PERSONAL
Rho de Spearman	COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,562**
		Sig. (bilateral)		,003
		N	25	25
	ROTACION DE PERSONAL	Coeficiente de correlación	,562**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	

N	25	25
---	----	----

Fuente: Elaborado por SPSS V.21

### INTERPRETACION:

Así mismo, en la tabla 12 se puede demostrar que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es 0.562, lo que significa que entre la dimensión comportamiento organizacional y la Rotación de Personal, existe una correlación positiva moderada. Pero de acuerdo al nivel de significación menor al 0.05 ( $0.003 < 0.05$ ), se puede concluir que el Comportamiento Organizacional si se relaciona con la Rotación de Personal en la empresa Financiera Crediscotia S.A., Chimbote 2022.

### Segunda Hipótesis Específica

- Ho: No existe relación entre la rotación del personal y los objetivos de los colaboradores en la Financiera Crediscotia S.A., Chimbote 2022.
- H1: Existe relación entre la rotación del personal y los objetivos de los colaboradores en la Financiera Crediscotia S.A., Chimbote 2022

### Tabla 13

*Prueba de contrastación de segunda hipótesis específica entre la rotación de personal y los objetivos*

		Correlaciones	
		OBJETIVOS	ROTACION DE PERSONAL
Rho de Spearman	OBJETIVOS	Coeficiente de correlación	,738**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	25

ROTACION DE PERSONAL	Coefficiente de correlación	,738**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	25	25

Fuente: Elaborado por SPSS V.21

### INTERPRETACION:

Así mismo, en la tabla 13 se puede demostrar que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es 0.738, lo que significa que entre la dimensión objetivos y la Rotación de Personal, existe una correlación positiva alta. Pero de acuerdo al nivel de significación menor al 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ), se puede concluir que los objetivos si se relaciona con la Rotación de Personal en la Financiera Crediscotia S.A., Chimbote 2022.

### Tercera Hipótesis Específica

- Ho: No existe relación entre la rotación del personal y las estrategias de los colaboradores en la Financiera Crediscotia S.A., Chimbote 2022.
- H1: Existe relación entre la rotación del personal y las estrategias de los colaboradores en la Financiera Crediscotia S.A., Chimbote 2022

**Tabla 14**

*Correlación entre la rotación de personal y las estrategias*

		Correlaciones		
			ESTRATEGIAS	ROTACION DE PERSONAL
Rho de Spearman	ESTRATEGIAS	Coefficiente de correlación	1,000	,812**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	25	25

ROTACION DE PERSONAL	Coefficiente de correlación	,812**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	
N		25	25

*Fuente: Elaborado por SPSS V.21*

### **INTERPRETACION:**

Así mismo, en la tabla 14 se puede demostrar que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es 0.812, lo que significa que entre la dimensión estrategias y la Rotación de Personal existe una correlación positiva alta. Pero de acuerdo al nivel de significación menor al 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ), se puede concluir que las estrategias si se relaciona con la Rotación de Personal en la Financiera Crediscotia S.A., Chimbote 2022.

## V. DISCUSION

El presente estudio tuvo como resultado respecto a la Rotación Laboral y Rendimiento Laboral de los colaboradores de financiera Crediscotia S.A, Chimbote 2022; de tal forma que se cotejo mediante la discusión con los resultados de distintas investigaciones que se consideraron como antecedentes de la investigación.

En concordancia con el objetivo general el cual es determinar la relación entre la rotación del personal y rendimiento laboral de los colaboradores de la Financiera Crediscotia S.A, Chimbote 2022 con los resultados que obtuvimos en la tabla 11 donde visualizamos la correlación positiva considerable ( $RHO=0,800$ ).

Dicho resultado afirma que existe relación entre ambas variables las cuales se están estudiando; estos datos se cotejan con el estudio realizado por Cubillos, Reyes y Londoño (2017) titulado La exploración de las razones de la rotación de personal a bordo de la zona mercantil de un espacio, el cual tuvo una correlación de 0,897 considerada una correlación positiva muy buena, esto interpreta la existencia de una relación elocuente entre sus variables de estudio. Tras todo lo expuesto y los resultados obtenidos se asegura que existe una relación significativa entre la Rotación laboral y Rendimiento laboral de los colaboradores de la Financiera Crediscotia S.A, Chimbote 2022; puesto que, para que la Rotación de personal sea efectiva dentro de la organización, se tiene que realizar un previo planeamiento y análisis de indicadores, con la finalidad de que este no afecte el rendimiento laboral y de tal manera la organización permanezca con niveles de productividad competitivos en el mercado actual. Asimismo, Ávila, Guerra y Mendoza (2017), aseguran en su estudio que la rotación de personal suscita el rendimiento laboral en grado pobre.

En lo que describe al primer objetivo específico el cual es determinar la relación entre la rotación de personal y el comportamiento organizacional de los colaboradores de la Financiera Crediscotia S.A, Chimbote 2022, las consecuencias producidas en la tabla 12 muestra una correlación positiva media, siendo su coeficiente de RHO de SPEARMAN de 0,562. Estas líneas descritas aseguran que existe enlace elocuente entre la rotación de personal y el rendimiento laboral de los colaboradores de la Financiera Crediscotia S.A, Chimbote 2022; datos que fueron

comparados con Ruiz (2019) que expone en su tesis “La rotación de personal y su relación con el desempeño laboral en el INPE Pucallpa-2019”, donde se obtuvo una correlación de RHO de SPEARMAN de 0.623, donde menciona que es una correlación positiva buena, la cual concluye que la rotación de empleados es generada por sueldo, balance, guía, trabajo, oportunidades de carrera e innovación. Dado lo anterior, se afirma que existe una correlación positiva considerable entre la rotación de personal y el comportamiento organizacional de los colaboradores en la Financiera Crediscotia S.A, Chimbote 2022; es decir, el comportamiento organizacional tiene el enfoque el cual tiene consecuencias positivas ante la ejecución de una rotación de personal dentro de la organización; es decir que las estrategias creadas, posterior a un análisis y planeamiento de indicadores de la organización son bien vistos por los colaboradores. Además, Ruiz (2016), nos dice que el comportamiento organizacional es uno de los factores que determina la manera en la que el colaborador percibe su centro laboral, la productividad, el grado de satisfacción, entre otros.

Así pues, en el objetivo específico segundo, determinar la relación entre la rotación del personal y los objetivos de los colaboradores de la financiera Crediscotia S.A, Chimbote 2022, en el resultado de la tabla 13 se refleja una correlación positiva buena siendo su coeficiente de RHO de SPEARMAN 0.738, el cual confirma que existe enlace positivo de consideración entre la rotación de personal y rendimiento laboral de los colaboradores de la Financiera Crediscotia S.A. Estos resultados sintonizan con la tesis Huaman (2016), titulada Preparación de recursos humanos y su vinculación con el rendimiento laboral de los trabajadores del gobierno regional la libertad-2016”, donde obtuvo un  $RHO=0.720$  el cual quiere decir que se hallase una correlación positiva muy buena entre ambas variables que fueron estudiadas en ese momento. Tras lo antes mencionado se visualiza que existe una relación significativa entre la rotación de personal y los objetivos de los colaboradores de la Financiera Crediscotia S.A, ya que tuvo como resultado que muchos factores son los que intervienen en el acatamiento de objetivos dentro de la organización. Asimismo, Villegas 2012 en la tesis “Razones de la rotación de personal de la Región I metropolitana de una corporación economista, menciona que existen 8 razones principales dentro de la rotación de personal la cual puede que influya en

los objetivos, donde se concluye que el fundamento que tiene mayor recurrencia es la preferencia por otros trabajos con beneficios más satisfactorios.

Finalmente, como tercer objetivo específico el cual es determinar la relación entre la rotación de personal y las estrategias de los colaboradores de la Financiera Crediscotia S.A, Chimbote 2022, en la tabla 14 se es visible una correlación positiva considerable de RHO de SPEARMAN equivalente a 0,738, asimismo con una significancia de 0,000. Este resultado certifica que existe relación entre ambos. Estos datos se comparan con el estudio de Caligiore y Diaz (2016), donde según Mendoza (2016) “Realizo la repercusión de factores motivacionales encima el rendimiento laboral de los trabajadores en el municipio distrital de Carabayllo”, donde se obtuvo un RHP de SPEARMAN equivalente a 0.85, siendo una correlación positiva alta entre estas dos variables estudiadas. Tal cual vemos, este asegura que existe un enlace positivo considerable entre la rotación de personal y las estrategias de los colaboradores de la Financiera Crediscotia S.A, es decir que, las estrategias que los colaboradores aportan a la organización marcan una gran diferencia para que puedan ser rotados en distintas áreas indicando una línea de carrera dentro de la organización. Además, Mendoza en su investigación llego a la conclusión que el rendimiento laboral se repercute en algunas ocasiones por factores motivacionales, asociados y seguridad entre superiores y subalternos, dado que estos son fundamentales para el buen rendimiento laboral.

## VI. CONCLUSIONES

De acuerdo a los objetivos planteados y además de los resultados obtenidos dentro del desarrollo de la investigación, se llegaron a las siguientes conclusiones:

**Primera.** – Dentro del primer objetivo, se precisa que existe una correlación positiva considerable ( $RHO=0,800$ ) entre la rotación de personal y rendimiento laboral de los Colaboradores en la Financiera Crediscotia S.A Chimbote 2022; se concluye que una disminución en la rotación de personal hace posible un mejor rendimiento laboral.

**Segunda.** – De acuerdo con el primer objetivo específico, se precisa que existe una correlación positiva media, teniendo su coeficiente de  $RHO$  de Spearman de 0,562 entre la rotación de personal y el comportamiento organizacional de los colaboradores en la financiera Crediscotia S.A Chimbote 2022; es decir, que si baja la rotación de personal es posible una mejora en el comportamiento organizacional de los colaboradores.

**Tercera.** – Enfocándonos en el segundo objetivo específico, se precisa que existe una correlación positiva buena siendo su coeficiente de  $RHO$  de Spearman de 0,738 entre la rotación de personal y los objetivos de los colaboradores de la Financiera Crediscotia S.A Chimbote 2022; es decir que los objetivos que son planteados dentro de la organización son importantes para tener una motivación y un buen rendimiento laboral, obteniendo, así como resultado que no exista una rotación de personal dentro de la organización ya que el colaborador se está desarrollando muy bien dentro de su área establecida.

**Cuarta.** – Finalmente de acuerdo con el tercer objetivo específico, se precisa que existe una correlación positiva considerable de  $RHO$  de Spearman de 0,738 entre la rotación de personal y las estrategias de los colaboradores de la Financiera Crediscotia S.A Chimbote 2022; es decir que las estrategias a realizarse dentro de la organización tienen un papel importante para el desarrollo y cumplimiento de sus responsabilidades, haciendo que los resultados de estas hagan que los colaboradores demuestren su fidelización con la organización y mantengan su puesto laboral.

## VII. RECOMENDACIONES

Tras haber obtenido los resultados, proponemos las recomendaciones subsecuentes.

**Primera.** – Puesto que observamos una correlación positiva considerable entre la rotación de personal y rendimiento laboral, se sugiere que, para que una rotación de personal sea efectiva dentro de la organización, se tendrá que realizar un previo planeamiento y análisis de sus indicadores, de tal manera que los jefes, supervisores o encargados de las distintas áreas puedan visualizar y demostrar el rendimiento de todos sus colaboradores en su área asignada; asimismo esto les ayudara a conocer a cada colaborador y que puedan emplear técnicas periódicas para el cumplimiento de metas organizacionales, lo cual hará optimo su rendimiento laboral.

**Segunda.** – Debido a que existe una correlación positiva media entre la rotación de personal y el comportamiento organizacional, se sugiere que se implemente capacitaciones durante el mes de trabajo donde se desarrollen actividades que desplieguen técnicas para que los colaboradores puedan ser mucho más eficientes y eficaces; asimismo, que se realice activaciones diarias en la jornada laboral, donde se pueda emplear los gritos en equipo que de una u otra forma hace que los colaboradores se motiven a realizar sus labores; también se sugiere que por el lado económico, se les pueda brindar un incentivo adicional por su rendimiento; es decir por sus objetivos alcanzados día a día o de manera mensual, sin que la empresa sea afectada.

**Tercera.** – Considerando la correlación positiva buena entre la rotación de personal y los objetivos, se sugiere que los jefes, supervisores o encargados de área sean específicos al momento de brindarles las metas y/o objetivos diarios, semanales, mensuales; se les sugiere tener espacios seguros de comunicación directa entre colaborador y jefe en donde el tema principal sea enfatizar las oportunidades adentro de la empresa por el acatamiento de objetivos.

**Cuarta.** – En vista de la correlación positiva considerable entre la rotación de personal y las estrategias, se sugiere que los jefes, supervisores, encargados de área mantengan como estrategia hacia sus colaboradores el reconocimiento de sus

logros dentro del desarrollo laboral proyectando lo que han logrado alcanzar, también sugerimos que los colaboradores puedan tener una plataforma interna en la cual puedan dejar sus opiniones y sugerencias estratégicas para el crecimiento de la organización, como también puedan plantear soluciones rápidas hacia algún caso con distintos clientes, esperando que todos estos refuerzos de los colaboradores puedan tener un impacto positivo dentro de la empresa.

## REFERENCIAS

- Abdullahi, Y. (2019). Introduction to architectural research method questionnaire
- Abubaha, A. (2019). Job Satisfaction Strategies to Improve Performance of Small
- Aguilar, V. (2015). Propuestas para reducir el indice de rotacion en la empresa Saljamex Servicios S.A. Obtenido de <http://avalon.cuautitlan2.unam.mx/biblioteca/tesis/1267.pdf>
- Alles, M. (2011). Dirección Estratégica de Recursos Humanos. Granica.
- Amrhein, V., Trafimow, D., & Greenland, S. (2018). Inferential Statistics as Descriptive Statistics: There is No Replication Crisis if We Don't Expect Replication. Peer J Preprints, 1-23. doi:<https://doi.org/10.7287/peerj.preprints.26857v4> antecedents and consequences of pay level satisfaction. Journal of Applied
- Aranibar, M. (2018). Los factores de la rotación de personal en las maquiladoras de exportación de ensenada, B.C. Revista Global de Negocios, 20
- Arias, F. (2014). Administración de Recursos Humanos. México: Trillas
- Basoredo, L. (2011). Destrezas y habilidades, como factores determinantes del
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). Improving organizational effectiveness through transformational leadership. Thousand Oaks: Sage Publications. Businesses. Walden University. Washington: Walden University
- Cabrera, A. (2011). El impacto de la Rotación de Personal en las empresas
- Campos F., y Novick, M. (2013). Gestión de recursos humanos en las reformas
- Castillo J. (2006). Administración de personal, un enfoque hacia la realidad, segunda edición. Bogota: ECOE EDICIONES
- Castillo, F. (2015). Factores que desencadenan el Estrés y sus consecuencias
- Castle, N. G. (2006). Measuring staff turnover in nursing homes. The Gerontologist, 46, 210–219. [Crossref], [PubMed], [Web of Science ®], [Google Scholar]

- Chiavenato, I. (2006). Administración de personal. En I. Chiavenato, Administración de personal (pág. unidad 6). Bolilla No. 6
- Chiavenato, I. (2007). Gestión del talento humano. Tercera Edición. México DF:
- Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos, El capital humano de las organizaciones 9a. Edición. México: Mc Graw Hill colaboradores en la Municipalidad Provincial de Chiclayo. Tesis de maestría
- Danae, T. (2013). Desarrollo de los recursos humanos a nivel internacional. Diario siglo XXI de la Universidad Autónoma de Nuevo León, 91
- Dessler, G. (2009). Administración de recursos humanos, décimo primera edición México: PEARSON.
- Dill, J. S., & Cage, J. (2010). Caregiving in a patient's place of residence: Turnover of direct care workers in home care and hospice agencies. *Journal of Aging and Health*, 22(6), 713–733
- Dressler G. (2009). La Dirección de las Personas y Organizaciones en el Siglo XXI El Rendimiento laboral en Emergencia. (Tesis de maestría). Universidad Cayetano Heredia. *Experiential Education*, 31(3), 400-404 <https://doi.org/10.1177/105382590803100308>
- Fernandez, R. (2006). Los Recursos Humanos en las Pymes: Análisis empírico de la formación, rotación y estructura de. *Cuadernos de Gestión*, 80
- Field, A. (2009). *Discovering statistics using SPSS (3rd ed.)*. Los Angeles: Sage Publications. [Google Scholar]
- Flores, R. (2006). factores que influyen en la rotación de personal en una organización. *Global negotium*, 27
- Flores, R. (2008). Factores que originan la rotación de personal en las empresas
- Gestoso C. (2007) *Psicología del trabajo para relaciones laborales*, Mc. Graw Hill, México
- Hernández Sanpieri Roberto (2018). *Metodología de la Investigación Sexta Edición* <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

- Hidrugo, J., & Pucce, D. (2016). El rendimiento y su relación con el desempeño <https://n9.cl/1bphhttps://n9.cl/j6410>
- Ivancevich J. (2005) Administración de recursos humanos, Mc. Graw Hill laboral de los trabajadores CAS de la municipalidad distrital de Carabayllo. laboral del talento humano en la clínica San Juan de Dios-Pimentel. Tesis de licenciatura, Universidad Señor de Sipán, Pimentel. <https://n9.cl/wk9h>
- Latorre F. (2012). La gestión de recursos humanos y el desempeño laboral. Universidad de Valencia España
- MacGraw Hill Interamericana mexicanas. International Journal of Good Conscience, 98
- MacRae, I., & Sawatzky, R. (2020). Remote Working: Personality and Performance Research Results. 3-31 <https://n9.cl/fm2y9>
- Mahon, H. (2010). Las Personas: la clave para el éxito de su empresa. Lima: lima - 2019. Tesis de Bachiller, Universidad César Vallejo. <https://n9.cl/oa351>
- Morales, A. (2015). Capital Humano, hacia un sistema de gestión en la empresa del rendimiento laboral. In Carmelo. Vasco; 2011
- Namihas, E. (2020). Procedimiento administrativo y el rendimiento laboral de los Recursos humanos
- Noe, R. A. (1988) An Investigation of the Determinants of Successful Assigned Mentoring Relationships. Personnel Psychology. 42(3): 457-479
- Noelker, L. S., Ejaz, F. K., Menne, H. L., & Bagaka's, J. G. (2009). Factors affecting frontline workers' satisfaction with supervision. Journal of Aging and Health, 21(1), 85–101.
- Popper, M. and R. Lipshitz (2010) "Organizational Learning Mechanisms: A Structural and Cultural Approach to Organizational Learning," The Journal of Applied Behavioral Science 34, no. 2 (Jun 1998): 161-179 Psychology, 91(2), 392. doi: [https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-research method](https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-research%20method). Tesis de grado, Cyprus International University, Nicosia ScholarWorks. <https://n9.cl/0oarn>

- Rojas, F. (2018). Capacitación y Desempeño Laboral. Tesis de Licenciatura, sectoriales salud: cambios y oportunidades. Informe. Washington: OPS
- Serrano, K. (2016). Influencia de los factores motivacionales en el rendimiento Tesis de Maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima
- The Hudson Employment Index, "Trends & Issues: Generations in the Work Force," October 18, 2006, accessed June 27, 2011 TURNOVER OF OUTDOOR ADVENTURE EDUCATION FIELD STAFF
- Vásquez, W. (2020). Metodología de la Investigación Manual del estudiante Vergara J, editor. Universidad César Vallejo, Chiclayo. <https://n9.cl/r46a5>
- Werther, W. B., & Davis, K. (1996). Human resources and personnel management (5thed.). Sydney: McGraw-Hill
- Wright, T. A., & Bonett, D. G. (2002). The moderating effects of employee tenure on the relation between organizational commitment and job performance: A meta-XXI. Nueva York: Prentice Hall
- Zúñiga, V. (2019). Capacitación y el rendimiento laboral de una empresa eléctrica. Universidad San Martín de Porres, Lima. <https://n9.cl/mzhd>

## ANEXOS

### Anexo 01. Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
La rotación de personal	Es el cambio de los trabajadores en una organización. Este es un proceso que extiende la determinación de un contrato hasta el enrolamiento y la contratación de nuevos colaboradores, abarca todas las terminaciones de relaciones laborales, normalmente se refiere a las terminaciones de los colaboradores. (Blog Capital Humano 2018)	Se cuantifica a través de un cuestionario mediante 20 ítems donde hay que tener en cuenta los indicadores para la ejecución del estudio.	Rotación	Relación laboral	1-2	<b>Ordinal</b> <b>Medición: Likert</b>
			Voluntaria	Renuncia	3-4	
			Rotación involuntaria	Tiempo laboral	5-6	
				Necesidad económica	7-8	
			Satisfacción laboral	Funciones	9-10	
				Puesto de trabajo	11-12	
				Expectativa laboral	13-14	
				Relaciones interpersonales	15-16	
				Recompensas salariales	17-18	
				Estilo gerencial	19-20	

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Rendimiento laboral	<p>“El concepto de rendimiento laboral, lo comprende como la importancia que la organización espera referente a los sucesos discretos que un colaborador realiza en un periodo de tiempo. Ese beneficio, puede llegar a ser real o perjudicial, la cooperación que ese colaborador realiza da consecuencia. (Caligiore y Diaz 2016)</p>	<p>Este se mide a través de un cuestionario que contiene 20 ítems donde se tendrá en cuenta a los indicadores para la realización de estos.</p>	Comportamiento	Entorno	21-22	<p><b>Ordinal</b> <b>Medición: Likert</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Totalmente en desacuerdo</li> <li>2. Desacuerdo</li> <li>3. Ni en desacuerdo, ni de acuerdo</li> <li>4. De acuerdo</li> <li>5. Totalmente de acuerdo</li> </ol>
			Organizacional	Procesos	23-24	
			Objetivos	Efectividad	25-26	
				Especifico	27-28	
				Medible	29-30	
				Realista	31-22	
				Objetivos	33-34	
	Recursos	35-36				
	Estrategias	Línea de acción	37-38			
		Organizacional	39-40			

## Anexo 02: Instrumento de recolección de datos

### Cuestionario

Buenos días estamos haciendo un estudio referido al tema “Rotación de personal y rendimiento laboral de los colaboradores en la Financiera Crediscotia S.A., Chimbote 2022”. Esta encuesta es anónima y sus respuestas son confidenciales. Llene los espacios en blanco y marque con un aspa (X) la alternativa que crea más conveniente.

Generalidades:

Acepto tener el conocimiento pleno del objetivo académico de la investigación.

Sexo:

Edad:

DIMENSIONES	ITEMS	RESPUESTAS				
		Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
		1	2	3	4	5
Rotacion Voluntaria	<b>Relacion laboral</b>					
	¿Se efectúan ejercicios de confraternidad dentro de la organización?					
	¿Cree usted que este es el ambiente de trabajo más cómodo que ha tenido?					
	<b>Renuncia</b>					
	¿Pensó en algún momento abandonar su empleo?					
	¿Ha participado en otros procesos de selección estando ya laborando en esta organización?					
	<b>Tiempo laboral</b>					
¿La organización cumple con el horario establecido de trabajo?						
¿Usted cumple todas sus actividades programadas dentro del horario laboral?						
Rotacion Involuntaria	<b>Necesidad economica</b>					
	¿Su remuneración le permite atender la mayor parte de sus exigencias económicas del mes?					
	¿Cree usted que es bien bonificado por el cumplimiento de las metas alcanzadas?					
	<b>Funciones</b>					
	¿Cree usted que las ventas que realiza colaboran a los objetivos mensuales de la organización?					
	¿Se siente usted a gusto con los productos que ofrece dentro de su puesto laboral?					
	<b>Puesto de trabajo</b>					
¿El clima laboral le concede mejorar su productividad en su puesto de trabajo?						
¿Ha tenido usted oportunidad de ascender en su puesto de trabajo?						
Satisfaccion Laboral	<b>Expectativas laborales</b>					
	¿Ante sus expectativas laborales cree posible realizar una línea de carrera dentro de la organización?					
	En el último mes, ¿Recibió algún reconocimiento por hacer un buen trabajo?					
	<b>Relaciones interpersonales</b>					
	¿Percibe usted que existe un buen clima laboral deseado en la organización?					
	¿Mantiene usted unas buenas relaciones interpersonales con sus demás compañeros?					
	<b>Recompensas salariales</b>					
	¿Las metas que alcanza con sus ventas son bonificadas?					
	¿Cree usted que un buen desempeño laboral le permite una buena remuneración?					
	<b>Estilo gerencial</b>					
¿Existe una comunicación asertiva entre con superior?						
¿Se siente usted escuchado por sus superiores cuando desea brindar algún aporte de mejora?						

<b>Comportamiento organizacional</b>	<b>Entorno</b>					
	¿Su ambiente de trabajo le permite mejorar su rendimiento laboral?					
	¿Sus compañeros le hacen sentir que su trabajo es importante?					
	<b>Procesos</b>					
	¿Los avances sistematizados en su puesto laboral le permiten mejorar los tiempos de trabajo?					
	¿Cree usted que ha sido capacitado correctamente para cumplir con sus metas laborales?					
	<b>Efectividad</b>					
¿Alcanza realizar los objetivos estimados con el tiempo determinado?						
¿Cree usted que por ser efectivo en su trabajo puede asumir nuevas responsabilidades con el fin de crecer en la organización?						
<b>Objetivos</b>	<b>Específico</b>					
	¿Los objetivos son planteados con un lenguaje claro?					
	¿Su superior le brinda las herramientas necesarias para cumplir con la meta de sus ventas?					
	<b>Medible</b>					
	¿Determinan un periodo o plazo propuesto en las metas?					
	¿Cree usted que el tiempo indicado es el correcto para cumplir ciertos objetivos?					
	<b>Realista</b>					
¿Cree que logran alcanzar los objetivos en su área de ventas en la organización?						
¿Cree usted que los objetivos establecidos por la organización son realistas?						
<b>Estrategias</b>	<b>Objetivos</b>					
	¿Cada puesto laboral tiene un objetivo establecido?					
	¿Usted se propone nuevos objetivos en su puesto laboral?					
	<b>Recursos</b>					
	¿La organización proporciona los medios esenciales que le permiten realizar su actividad laboral con mayor efectividad?					
	¿Siente usted que es respaldado bajo con los recursos brindados para cumplir sus objetivos en su puesto laboral?					
	<b>Línea de acción</b>					
	¿La planificación empleadas para el logro de las metas se realizan correctamente?					
	¿Cree usted que sus propuestas podrían ayudar a las estrategias para el cumplimiento de la organización?					
	<b>Organización</b>					
	¿Considera usted que la empresa cuenta con una buena cultura organizacional?					
¿Siente usted que la organización es empática con todos sus colaboradores cuando se logra llegar a la meta?						

## Anexo 03: Validez de los expertos



### INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

#### I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. EDGARD FRANCISCO CERVANTES RAMÓN
- I.2. Cargo e institución donde labora: UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
- I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
- I.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Questionario
- I.5. Autor del instrumento: MOSTACERO ROSARIO, ASTRID KAROLAY, VARGAS MOSTACERO, ANALORENA STHEPHANÍA

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				65	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.				65	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				65	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora				65	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				65	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				65	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				65	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.				65	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				65	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				65	
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN</b>					65	

#### ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE : Rotación de personal

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

13		✓			
14		✓			
15			✓		
16			✓		
17			✓		
18			✓		
19			✓		
20			✓		

**III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:**

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

---



---

**IV. PROMEDIO DEVALORACION:**

65 %

Ate, 25 de febrero del 2022



-----  
Firma de experto informante  
-----  
DNI N°06614765

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**
**I. DATOS GENERALES:**

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. EDGARD FRANCISCO CERVANTES RAMÓN
- I.2. Cargo e Institución donde labora: UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
- I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
- I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
- I.5. Autor del instrumento: MOSTACERO ROSARIO, ASTRID KAROLAY, VARGAS MOSTACERO, ANALORENA STEPHANI

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				65	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.				65	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				65	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora				65	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				65	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				65	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				65	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.				65	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				65	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				65	
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN</b>					65	

**ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE : Rendimiento laboral**

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

13		✓			
14		✓			
15			✓		
16			✓		
17		✓			
18		✓			
19		✓			
20		✓			

**III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:**

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

---



---

**IV. PROMEDIO DE VALORACION:**

65 %

Ate, 25 de febrero del 2022



Firma de experto informante  
DNI N°06614765

## INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. JAVIER FÉLIX NAVARRO TAPIA
- I.2. Cargo e Institución donde labora: UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
- I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
- I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
- I.5. Autor del instrumento: MOSTACERO ROSARIO, ASTRID KAROLAY, VARGAS MOSTACERO, ANALORENA STHEPHANIA

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				65	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.				65	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				65	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora				65	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				65	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				65	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				65	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.				65	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				65	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				65	
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN</b>					65	

### ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE : Rotación de personal

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

13		✓			
14		✓			
15			✓		
16			✓		
17		✓			
18			✓		
19			✓		
20			✓		

**III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:**

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

---



---

**IV. PROMEDIO DEVALORACION:**

65 %

Ate, 25 de febrero del 2022



Firma de experto informante  
DNI N°08814139

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**
**I. DATOS GENERALES:**

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. JAVIER FÉLIX NAVARRO TAPIA
- I.2. Cargo e institución donde labora: UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
- I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
- I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
- I.5. Autor del instrumento: MOSTACERO ROSARIO, ASTRID KAROLAY, VARGAS MOSTACERO, ANALORENA STHEPHANI

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				70	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.				7	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				0	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora				70	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				70	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				70	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				70	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.				70	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				70	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				70	
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN</b>					70	

**ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE : Rendimiento laboral**

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

13		✓			
14		✓			
15		✓			
16		✓			
17		✓			
18		✓			
19		✓			
20		✓			

**III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:**

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

---



---

**IV. PROMEDIO DEVALORACION:**

70 %
------

Ate, 25 de febrero del 2022



Firma de experto informante  
 .DNI. N°08814139.....

## INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. ALFREDO ALONSO LÓPEZ
- I.2. Cargo e Institución donde labora: UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
- I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
- I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
- I.5. Autor del instrumento: MOSTACERO ROSARIO, ASTRID KAROLAY, VARGAS MOSTACERO, ANALORENA STEPHANIA

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado			60		
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.			60		
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación			60		
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora			60		
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.			60		
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.			60		
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación			60		
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.			60		
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento			60		
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.			60		
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN</b>				60		

### ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE : Rotación de personal

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

13		✓			
14		✓			
15		✓			
16		✓			
17		✓			
18		✓			
19		✓			
20		✓			

**III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:**

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

---



---

**IV. PROMEDIO DEVALORACION:**

60 %

Ate, 25 de febrero del 2022



-----  
Firma de experto informante  
-----  
DNI N°09460324

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**
**I. DATOS GENERALES:**

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. ALFREDO ALONSO LÓPEZ
- I.2. Cargo e Institución donde labora: UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
- I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
- I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Questionario
- I.5. Autor del instrumento: MOSTACERO ROSARIO, ASTRID KAROLAY, VARGAS MOSTACERO, ANALORENA STHEPHANI

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:**

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				61	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.				61	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				61	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora				61	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				61	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				61	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				61	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.				61	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				61	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				61	
<b>PROMEDIO DE VALORACIÓN</b>					61	

**ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE : Rendimiento laboral**

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

13		✓			
14		✓			
15			✓		
16			✓		
17		✓			
18		✓			
19		✓			
20		✓			

**III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:**

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

---



---

**IV. PROMEDIO DEVALORACION:**

61 %

Ate, 25 de febrero del 2022



-----  
Firma de experto informante  
DNI N°09460324

## Anexo 04: Consentimiento informado

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Lima, 17 de enero del 2022

Señores

Escuela de Administración de empresas.  
Universidad César Vallejo – Campus Ate.

A través del presente, Gilmer Jim Mostacero Quilcat, identificado (a) con DNI N° 32802827 representante de la empresa/institución Crediscotia Financiera S.A con el cargo de Gerente Zonal, me dirijo a su representada a fin de dar a conocer que las siguientes personas:

- Analorena Sthephania Vargas Mostacero
- Astrid Karolay Mostacero Rosario

Están autorizadas para:

- a) Recoger y emplear datos de nuestra organización a efecto de la realización de su proyecto y posterior tesis titulada **“Rotación de personal y rendimiento laboral de los colaboradores en la financiera Crediscotia S.A., Chimbote 2022”**.

Sí  No

- b) Emplear el nombre de nuestra organización dentro del referido trabajo.

Sí  No

Lo que le manifestamos para los fines pertinentes, a solicitud de los interesados.

Atentamente,



GILMER JIM MOSTACERO QUILCAT  
Gerente Zonal

.....  
Firma y Sello

**Gilmer Jim Mostacero Quilcat**  
**Gerente Zonal**

## Anexo 05: Escala de Alfa de Cronbach

---

*Escala de Alfa de Cronbach para medir confiabilidad*

---

Rango	Magnitud
0.81-1.00	Muy alta
0.61-0.80	Alta
0.41-0.60	Moderada
0.21-0.40	Baja
0.01-0.20	Muy baja

---

*Fuente: Gamarra, et, al (2015)*

## Anexo 06 Escala de valorización de Rho de Spearman

---

### *Rango para tomar la decisión de Rho de Spearman*

---

<b>Rango</b>	<b>Relación</b>
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

---

*Fuente: Mondragón (2014)*

### Anexo 07: Base de datos de la encuesta

ENCUESTA DOS	VARIABLE 1: LA ROTACIÓN LABORAL																			
	ROTACIÓN VOLUNTARIA						ROTACIÓN INVOLUNTARIA						SATISFACIÓN LABORAL							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4
2	5	3	3	3	5	5	5	4	4	5	3	3	5	5	4	4	3	3	3	3
3	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4
5	5	4	4	5	5	5	4	3	5	5	1	3	5	4	5	5	5	1	4	5
6	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	4	3	3	4	5	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3
10	4	4	5	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
11	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	3	5	4	5	5	5	4
12	4	3	3	3	5	3	4	4	4	5	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3
13	4	5	4	4	4	3	3	3	5	4	5	4	4	4	3	5	5	5	5	5
14	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4
15	4	4	4	4	5	5	3	3	5	3	1	3	3	3	5	5	4	1	3	4
16	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4
17	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
19	4	3	3	4	5	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
20	4	4	5	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3
21	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
22	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	4	3	3	4	5	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4
25	4	4	5	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

VARIABLE 2: RENDIMIENTO LABORAL																			
COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL						OBJETIVOS						ESTRATEGIAS							
21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5
4	5	5	5	3	3	3	5	5	5	4	4	5	3	3	5	5	3	3	3
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	3	5	5	1	3	5	5	5	1	4
4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	3	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
5	3	4	4	3	3	4	5	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4
4	4	4	4	4	5	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5
4	4	5	5	3	3	3	5	5	5	4	4	5	3	3	5	5	3	3	3
3	3	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4
4	3	5	5	4	4	5	5	5	4	3	5	4	1	3	5	5	5	1	4
3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	5	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4
3	4	4	4	4	5	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	3	3	4	5	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4
4	4	4	4	4	5	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4