



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Rotación de personal y la productividad de los colaboradores en una cooperativa de ahorro y crédito Abancay - 2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración

AUTORES:

Peralta Paco, Yuri Ysabel (orcid.org/0000-0003-3503-2849)

Quispe Yarici, Saul (orcid.org/0000-0002-6479-7894)

ASESOR:

Dr. Chavez Vera, Kerwin Jose (orcid.org/0000-0003-2842-2099)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo Económico, Empleo y Emprendimiento

CALLAO — PERÚ

2023

Dedicatoria

En primera instancia a Dios y de manera muy especial para mis padres José A. Quispe M. y Acibia Yarici A. de la misma forma para mis hermanos y para mi querida esposa Jocabed R. Huisa Q. por su apoyo incondicional, para todos ellos mi esfuerzo y dedicación.

“Dedico esta tesis a todas aquellas personas que dudaron y no creyeron en mí, aquellos que esperaban que fracasara en la culminación de mis estudios, aquellos que me subestimaron por no crearme capaz y a todos aquellos que pensaron que me rendiría en esta lucha”.

Agradecimiento

Agradezco a dios a mis padres jose y acibia, hermanos Yaneth, Cosme, Elmer y esposa jocabed y de manera especial a mi asesor de tesis al Dr. Chávez Vera, Kerwin José por su apoyo, indicaciones y orientaciones que fueron indispensables para el desarrollo de este trabajo de investigación.

Quiero de manera especial agradecer al profesor asesor de tesis Kerwin Chávez, por confiar en mí, para realizar este proyecto, por haber sido muy paciente y haber sido esa persona que con sus directrices pudo explicarme aquellos detalles para culminar mi tesis. De verdad Dr. Chávez, gracias por sus enseñanzas.

Índice de contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	13
3.2. Variables y operacionalización.....	14
3.3. Población, muestra y muestreo.....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.5. Procedimiento.....	18
3.6. Método de análisis de datos.....	18
3.7. Aspectos éticos.....	18
IV. RESULTADOS.....	20
V. DISCUSIÓN.....	32
VI. CONCLUSIONES.....	37
VII. RECOMENDACIONES.....	39
REFERENCIAS.....	41
ANEXOS.....	47

Índice de tablas

Tabla 1.	Variable Rotación de Personal.....	20
Tabla 2.	Dimensión Clima Laboral.....	21
Tabla 3.	Dimensión Selección.....	22
Tabla 4.	Dimensión Remuneración.....	22
Tabla 5.	Variable Productividad de los colaboradores.....	23
Tabla 6.	Dimensión Eficiencia.....	24
Tabla 7.	Dimensión Eficacia.....	25
Tabla 8.	Dimensión Satisfacción laboral.....	26
Tabla 9.	Correlación, Rotación y Productividad.....	28
Tabla 10.	Correlación, Clima laboral y Productividad de los colaboradores.....	29
Tabla 11.	Correlación, Selección y Productividad de los colaboradores.....	30
Tabla 12.	Correlación, Remuneración y Productividad de los colaboradores.....	31

Índice de figuras

Figura 1.	Variable Rotación de Personal.....	20
Figura 2.	Dimensión Clima Laboral.....	21
Figura 3.	Dimensión Selección.....	22
Figura 4.	Dimensión Remuneración.....	23
Figura 5.	Variable Productividad de los colaboradores.....	24
Figura 6.	Dimensión Eficiencia.....	25
Figura 7.	Dimensión Eficacia.....	26
Figura 8.	Dimensión Satisfacción laboral.....	27

Resumen

El estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre la rotación de personal y la productividad de los colaboradores en una Cooperativa de Ahorro y Crédito Abancay – 2022; el método fue de tipo aplicado, con un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental y descriptivo, nivel correlacional y transversal. La población y muestra estuvo conformada por 30 participantes. Para la recolección de datos, se usó la encuesta por línea, para evaluar la magnitud entre las dos variables, aplicando el instrumento llamado cuestionario, el cual constó de 24 interrogantes de acuerdo a la escala de Likert. Para los resultados, el procesamiento de datos se realizó mediante el software estadístico SPSS V25. Concluyendo que existe una correspondencia directa entre ambas variables, rotación y productividad; se recomienda poner en práctica las estrategias como reconocer al colaborador de acuerdo al su desempeño, capacitar al personal con temas en asesoría y captación de clientes, valorar los aportes de los colaboradores y clientes para poder afianzarlos, mantener ambientes idóneos para desarrollar labores transparentes, aplicar los filtros adecuados de acuerdo a las capacidades y destrezas, aplicar la inducción para familiarizarse y establecer las compensaciones para atraer a futuros talentos y poder reducir la rotación de personal.

Palabras Clave: rotación, productividad, colaborador.

Abstract

The objective of the study was to determine the relationship between staff turnover and employee productivity in a Savings and Credit Cooperative of Abancay - 2022; The method was of the applied type, with a quantitative approach, with a non-experimental and descriptive design, of a correlational and cross-sectional level. The population and sample consisted of 30 participants. For data collection, the online survey was used to evaluate the magnitude between the two variables, applying the instrument called questionnaire, which consisted of 24 questions according to the Likert scale. For the results, data processing was carried out using the statistical software SPSS V25. Concluding that there is a direct correspondence between both variables, turnover and productivity; It is recommended to put into practice strategies such as recognizing the collaborator according to their performance, training personnel with problems in consulting and customer acquisition, valuing the contributions of collaborators and clients to strengthen them, maintaining ideal environments to develop transparent tasks, applying the appropriate filters according to capacities. and skills, apply familiarity induction, and set compensation to attract future talent and reduce turnover.

Keywords: turnover, productivity and collaborato

I. INTRODUCCIÓN

En estos tiempos continuamente observamos que la rotación del personal es común y esto trae como consecuencias inestabilidad en las organizaciones, el manejo interno del ingreso y salida de los colaboradores desequilibra todo desempeño por concretarse con los objetivos planteados por un directorio. Los colaboradores si solo perciben un ambiente inestable, pues nunca podrán identificarse con la organización y como consecuencia su productividad se verá afectada, en muchos casos dar un paso al costado será lo más apropiado y factible para el colaborador y la organización perderá mucho por el tiempo y dinero invertidos en la formación, implementación, adaptación, etc., que se empleó por cada colaborador. En general, serán muchas las causas y motivos que se deben reconocer en el presente para poder mejorarlos en un futuro.

En cuanto al entorno internacional según Nekrasov (2019), en su aporte sobre los estados americanos nos dice que el pago por un trabajo u oficio para los latinos es muy gratificante, pero la rotación de personal genera un costo en toda empresa y más si es un país desarrollado, la situación no es fácil si son pequeñas y jóvenes en el mercado, la mano de obra es escasa porque no pueden respaldar un compromiso con el trabajador, en consecuencia la oportunidad baja, el movimiento personal es notorio y tienden a retirarse y esos gastos afecta a la empresa involucrando la productividad porque el personal se desmoraliza y se desanima en seguir, pero algunas empresas de Estados Unidos consideran que la rotación es beneficiosa si son a corto plazo porque no hay compromiso con el personal solo quieren conseguir los objetivos y que el trabajador pueda seguir formándose.

Setiawan et al., (2021), nos aportan en su investigación del sector bancario de Malasia que la situación es muy competitiva, el mantenerse en ventaja y cumplir con los objetivos cuesta y los despidos de sus empleados es muy cotidiano. La situación de un puesto de trabajo se maneja con el empoderamiento y tratando de mejorar algunos esquemas, mecanismos y técnicas para que los empleados se desarrollen de manera más eficiente y aumente la permanencia y rendimiento del personal, generando productividad laboral dentro de las entidades bancarias a pesar de que la situación les es complicada para que todos puedan adaptarse al

cambio por mejora deberán ser guiados por expertos y filtrar lo que resulte para cada organización del sector bancario.

Para Adebawale (2022), en cuanto a la productividad en los bancos de Nigeria los problemas trascienden de manera seria o negativa ese es un gran reto que lo manejan en la actualidad, cotidianamente se ve que los gerentes se enfocan más en sus objetivos personales y laborales sin cuidar el de sus colaboradores generando disconformidad en ellos, pero no en todos los sectores de bancarización surge esto y muchos gerentes logran brindar confianza y crean ambientes laborales propicios, brindándoles confianza, trabajar en equipos, grupos de trabajo y mantener muy buena comunicación a pesar de que pueden cometer errores los gerentes salen a relucir aportando ideas y mejores estrategias ante la confianza de que su mismo personal pueda resolver dichos problemas y teniendo como resultado el aumento de la productividad mucho más que otras que aún se rehúsan al cambio.

En el ámbito nacional, para Ferrer (2020), en su aporte, indica que la productividad laboral y rendimiento del personal van de la mano, los colaboradores no buscan identificarse con una sola empresa, sino ganar experiencia y buscar nuevas oportunidades y puestos fijos en otra empresa o abrirse de manera independiente. En el Perú algunas empresas apoyan al crecimiento profesional de sus colaboradores, pero en pymes no surge esto porque genera un costo resultando muy alto, la permanencia es inestable debido a la rotación y su resultado de productividad disminuye por diferentes factores: nepotismo, deficiente ambiente laboral, bajos sueldos, falta de compensaciones, charlas motivacionales, capacitaciones esporádicas y lo más importante no manejar buenos lazos en comunicación dependiendo las jerarquías. La rotación se debe aplicar en los colaboradores que aporten en cumplir los objetivos de la entidad, tomando en cuenta su aporte en productividad con el propósito de motivarlos más.

Roca (2020), conforme a la investigación que realizó, nos señala que el cambio del personal son generados por el débil filtro aplicado en la selección de los colaboradores, ya que al momento de la convocatoria el perfil de puesto debe ser específico de acuerdo a las necesidades y de acuerdo a los estudios superiores que el área necesite, porque en el Perú los puestos de trabajo no son de acuerdo

a la especialidad que tienen los profesionales tanto en las entidades públicas como también en las entidades privadas, esto genera que la rotación de personal se manifieste de manera ascendente y genera que los colaboradores no se identifiquen con la entidad, de igual forma la rotación del personal se da por motivos familiares como también se da la rotación del personal por la lejanía del trabajo y por falta de motivación y capacitación que los colaboradores necesitan.

En el actual estudio se desarrollará en una cooperativa de ahorro y crédito que ubicada en la ciudad de Abancay. Dicha cooperativa está dedicada a la prestación de servicios económicos como es otorgar créditos, conseguir depósitos únicamente de sus socios. La actual cooperativa viene atravesando dificultades, ya que presenta alta rotación en su personal, por lo que urge examinar simultáneamente con la productividad del personal y detectar por qué incrementa la rotación en el personal. Existe un clima laboral que no es adecuado para que el personal pueda desenvolverse al máximo; el cual refleja falta de motivación e insatisfacción de los colaboradores. La desconfianza está presente por parte de gerencia y la oficina del talento humano, ya que las opiniones del personal no son escuchadas, por lo cual el personal no se identifica con su trabajo y no se enfocan en sus actividades que vienen realizando en la actualidad y esto perjudica directamente a los accionistas que forman parte de la cooperativa.

En seguida, consideramos al formular el problema general: ¿Cuál es la relación entre Rotación de personal y la Productividad de los colaboradores en una Cooperativa de Ahorro y Crédito Abancay – 2022?, Seguidamente tenemos los problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre Clima Laboral y Productividad de los colaboradores en una Cooperativa de Ahorro y Crédito Abancay – 2022?; ¿Cuál es la relación entre Selección y Productividad de los colaboradores en una Cooperativa de Ahorro y Crédito Abancay – 2022?; ¿Cuál es la relación entre Remuneración y Productividad de los colaboradores en una Cooperativa de Ahorro y Crédito Abancay – 2022?

Esta investigación posee una justificación teórica que relaciona la rotación de personal con la productividad de los colaboradores y se hace un estudio con el propósito de lograr profundizar las definiciones de esas variables y pueda servir

como guía a aquellos interesados en averiguar también dicho fenómeno. La justificación práctica mediante su estudio se convertirá en una herramienta útil porque nos permitirá resolver los problemas para conseguir un mejoramiento continuo. Y la justificación metodológica nos servirá para poder utilizar en nuestra investigación las técnicas, herramientas y procedimientos tecnológicos (encuestas, software estadístico, SPSS V25) que nos servirán para encontrar su verdadera relación entre sus variables.

De modo que se tiene como objetivo principal: Determinar la relación entre la rotación de personal y la productividad de los colaboradores en una Cooperativa de Ahorro y Crédito Abancay – 2022. Siendo los objetivos específicos: a) Identificar la relación entre el clima laboral y la productividad de los colaboradores en una Cooperativa de Ahorro y Crédito Abancay – 2022, b) Definir la relación entre la selección y la productividad de los colaboradores en una Cooperativa de Ahorro y Crédito Abancay – 2022, c) Analizar la relación entre la remuneración y la productividad de los colaboradores en una Cooperativa de Ahorro y Crédito Abancay – 2022.

Referente a la hipótesis general se dispone de la siguiente manera: Existe una relación representativa entre la rotación de personal y la productividad de los colaboradores en una Cooperativa de Ahorro y Crédito Abancay – 2022. Seguidamente, se tienen las hipótesis específicas: a) Existe una relación representativa entre el clima laboral y la productividad de los colaboradores en una Cooperativa de Ahorro y Crédito Abancay – 2022, b) Existe una relación representativa entre la selección y la productividad de los colaboradores en una Cooperativa de Ahorro y Crédito Abancay – 2022, c) Existe una relación representativa entre la remuneración y la productividad de los colaboradores en una Cooperativa de Ahorro y Crédito Abancay – 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En la siguiente sección se presentan los diversos estados que desde los diversos enfoques teóricos van a sustentar el estudio del movimiento del puesto del personal y su productividad en los colaboradores de una cooperativa en la ciudad de Abancay. Se encuentran además los estudios previos tanto en el medio nacional y en el espacio internacional. Pero para entender cada ámbito de lo nombrado, será necesario definir primero algunos conceptos claves en el tema a estudiarse, entre ellos determinar la definición de las variables propuesta.

Sánchez y Zabaleta (2021), hicieron una investigación que tuvo como propósito estudiar si impera el nexo entre el cambio de personal y productividad en los participantes y vieron por conveniente tomar los siguientes aspectos metodológicos, el análisis se elaboró en el diseño cuantitativo, no experimental, con un tipo de corte transversal, alcanzando una descripción correlacional, en los hallazgos se obtuvo un efecto para la variable rotación de personal de "0,875" y para la variable productividad de "0,886". Permitieron identificar que existe una correspondencia positiva moderada, implicando que los colaboradores no sé desenvuelven adecuadamente con las labores que se les encomiende. Los autores pudieron concluir en que si no se da una solución al cambio de personal bajará significativamente el desarrollo productivo de los empleados en la cooperativa, el cual generará pérdidas en la entidad.

Bancayan (2021), realizó una indagación el cual tuvo por objeto señalar el vínculo de rotación del copartícipe y la gestión de control interno por qué las entidades invierten tiempo y dinero para mantener actualizados a su equipo de trabajo la metodología que realizo el investigador estuvo orientado de manera cuantitativa con un diseño no experimental descriptivo en el cual se aplicó instrumentos para recolectar información de los colaboradores el cual los principales hallazgos fueron que mientras exista la rotación de personal de una manera considerable la cartera de sus clientes de la entidad disminuirá se ha evidenciado que el cambio de personal sobresalió a un nivel de manera usual al igual que el control interno el investigador llegó a la conclusión de que el movimiento de los colaboradores está en conexión directa y con la gestión de control interno.

García (2021), llevó a cabo un estudio donde nos indica que el propósito de la indagación es reconocer si concurre la relación entre rotación y el desempeño de sus empleados. Por lo cual se empleó la investigación no experimental correlacional a 64 participantes, un 80% el principal descubrimiento manifiesta que no se considera la rotación y 18% a veces y 2% siempre. Concluyendo que la rotación y desempeño ambas dependen una de la otra en dicha entidad, ya que manifiesta una relación significativa, lo que conlleva a que el personal no muestre sus potenciales al 100 %, el encargado de la entidad deberá concientizar a los colaboradores que ellos se identifiquen con la entidad para que se puedan ejecutar los objetivos, porque con una baja motivación laboral incrementará la rotación de personal.

Ramos (2019), hizo una investigación con el fin de encontrar el origen del cambio del personal y su producción con el colaborador en los siguientes años 2016, 2017 y 2018. El método que ejecutaron son encuestas aplicadas a 30 empleados para recolectar datos con 51 preguntas, se empleó la correlación Spearman hallando el siguiente resultando positivo, objetando la hipótesis nula y admitiendo la alterna y se pudo demostrar que, si hay aumento de personal, pues, la productividad también aumenta y si se retiran, pues, también esto afectará en la productividad. El investigador concluyó en que existe relación de incidencia directa en la rotación de los empleados y la productividad laboral en la entidad, lo que conlleva que el desempeño laboral se verá directamente afectado tanto en los trabajadores como económicamente.

Landa (2019), realizó su investigación teniendo como intención determinar la conexión directa entre la rotación de los colaboradores con el desarrollo de la producción de la Financiera CrediScotia de Comas 2019. La indagación que fue aplicada es la cuantitativa, ayudado por el diseño no experimental que tiene un corte transversal y en correlación. Su población fue compuesta de 70 participantes. La muestra de aplicación censal considerando al 100% como estudio de población. Se utilizó la técnica de la encuesta, se recopiló los datos con el instrumento del cuestionario (17 preguntas tipo Likert). Y ultimando que la rotación del personal estará directamente relacionada con la producción.

En el ámbito internacional Okpalaibekwe. ONU (2022), su estudio de las inconstantes en la productividad de los trabajadores de banca de Anambra en Nigeria. Su metodología es la investigación descriptiva mediante estudios de regresión y analizar las predicciones relativas de sus variables que no son dependientes sobre las que, si son, con un significado de 0,05, sus hipótesis se comprobaron que liderar en una organización compromete a los colaboradores de bancos. Sus hallazgos permiten identificar que la implementación de la tecnología es muy favorable, las costumbres en una organización no resultaron positivas con el público. Se destaca que un orden estructural y sólido de empresas resulta muy efectivo e importante para reducir todo tipo de inconvenientes.

Ehsan y Ali (2019), describieron que la carga y rutina laboral está muy conectado con el rendimiento personal y que eran como a cinco o seis bancos de la ciudad de Faisalabad en Pakistán. Su técnica aplicada de muestra aleatoria por estratos seleccionando a 50 partícipes fueron los cuestionarios y para sus respuestas se utilizó cuadros estadísticos de descripción con sus porcentajes y para su observación de hipótesis se aplicó la técnica de regresiones y correlaciones. Los hallazgos señalan que todo lo relacionado con la obligación laboral, la monotonía de los mismos roles y asumir las mismas tareas generan agotamiento laboral. Se concluye diciendo que las variables de agotamiento laboral y su productividad están muy ligados con el desempeño laboral en bancarización y esto conlleva a problemas futuros.

Nwinyokpugi, y Omunakwe (2019), examinaron las interrelaciones personales y su producción con base en la organización de los veintidós bancos de Port-Harcourt (Nigeria). El estudio se aplicó a cuatrocientos sesenta trabajadores, pero su muestreo de estudio se aplicó a doscientos diez trabajadores empleando el cuadro de modelo de Morgan y Krejice, se usó medidores de estilo central y de dispersión para dar un análisis a todas sus respuestas. Y para comprobar las diferentes hipótesis también se empleó Pearson y averiguar la interacción de las relaciones personales y la productividad organizacional. Y concluyen diciendo que las relaciones humanas en un centro laboral si llega afectar principalmente al rendimiento en la producción de la organización de los bancos de Port-Harcourt.

Fernando et al., (2019), se centran en dos propósitos señalar de qué manera las prácticas de rotación impactan en el interés laboral del banco de Sri Lanka y la motivación íntima de los trabajadores. Se proporcionó 100 encuestas a sus colaboradores de bancarización de Colombo. Se aplicaron un análisis estadístico descriptivo y análisis de retroceso y explicación de “Baron y Kenny” y observar resultados según SPSS., concluye diciendo que la rotación de cargos es conveniente porque ayuda a descubrir nuevas habilidades dentro de la organización, desarrollar una productividad eficiente, mejorar las relaciones dentro de una empresa y generar un buen clima. Y que el estudio de la mediación relaciona la motivación íntima por un tiempo en experiencias de esfuerzos laborales y movimientos en rotación.

Onyeukwu y Ekere (2018), realizó un estudio con intención de evaluar la carencia inadecuada de estrategias en las motivaciones que generan un gran empeño externo en el ámbito de bancos de Nigeria de clientes hacia el sector bancos. Su metodología aplicada son las encuestas descriptivas, utilizándose análisis correlacional empleando cuestionarios a 125 clientes de diversos bancos (datos base) y consiguiendo como segunda referencia de internet, libros, etc. La herramienta usada fue el de coeficiente alfa de Cronbach, su estudio hecho es válido y confiable. Las respuestas nos confirman la gran relación de estrategia motivacional, captación de mano de obra calificada, movimiento personal, engaño en sector productivo y bancos. Observamos que todas las tendencias negativas afectan el rendimiento del negocio en bancos, resultando bajo en la productividad, disminuyendo la confianza en las personas. Y concluye que las estrategias motivacionales podrían llevar a un gran cambio para eliminar todo lo negativo que padecen.

Por tanto, se presentan las teorías como bases de la investigación. Con relación a la variable independiente, según, Chiavenato et al., (2009) la rotación en los colaboradores pueden ser ocasionados por ambas partes tanto por parte de la entidad contratante o por parte del contratado, lo que conlleva a un problema de consideración en las organizaciones, el área encargada de realizar una buena gestión sobre competencia humana tiene un compromiso para que la rotación en los colaboradores se dé en forma paulatina y positiva para mejorar el proceso, sea

dentro o fuera la selección de su permanencia (separar un mal elemento de la organización o contratar un nuevo talento para la organización) para que se mantenga en equilibrio y continúe con sus objetivos y con los colaboradores necesarios.

Según Ruiz y Álvarez (2020), definen que la rotación del personal tiene que ver con la desvinculación laboral de los colaboradores con la entidad en donde ellos laboran y cuando existe la desvinculación laboral esto genera en la organización un desajuste en cuanto a la productividad laboral y como también generará un puesto de trabajo no deseado, la desvinculación laboral no siempre se genera por el despido sino también por las renunciaciones que puedan existir con los colaboradores en el cual no se puede tergiversar en cuanto se habla de la rotación de personal, ya que se puede dar en ambas partes y esto aumentaría y así como también disminuiría la efectividad en la organización.

Seguidamente, se efectuará la primera definición de la dimensión por Robbins et al., (2013), menciona que el clima laboral, es la sensación de satisfacción que sienten los trabajadores directamente en sus centros de trabajo donde puedan ejercer sus actividades, siendo una señal positiva que todas las organizaciones necesitan para determinar si el desempeño laboral de sus empleados sea de magnitud efectiva y se sientan felices con el ambiente laboral y no influya negativamente en su desempeño y puedan mantener la motivación por delante y lograr un desenvolvimiento productivo dentro de la organización entonces la motivación contribuye a generar un buen clima laboral positivo tanto para los colaboradores y la empresa.

García et al., (2020), también define que el clima laboral es la base para la construcción de organizaciones y para todas las áreas de una organización, con el clima laboral se podrá evaluar sus habilidades y emociones de los colaboradores, el clima laboral no solamente se basa en una buena comunicación, sino también se muestra en el entorno de los colaboradores que cada colaborador debe sentirse satisfecho con su entorno, ya que de eso dependerá que el compromiso y el desenvolvimiento de todos los trabajadores de la organización o entidad.

Nabeeh et al., (2019), consideran que la selección de un nuevo colaborador para ocupar un puesto primero tendrá que cumplir con los requerimientos que exige una organización y este sea el más idóneo para ocupar un puesto, es bastante complejo y mucho más complicado para los responsables de la elección, por eso se utilizan filtros más específicos donde se evaluara sus habilidades, destrezas y con esa seguridad la empresa elegirá al más apropiado.

Alonso y Moscoso (2018), el reclutamiento de personal se realiza mediante diversas evaluaciones para poder captar a un personal apropiado para ocupar un puesto y dicha captación ahora se está enfocado en dos direcciones, primero el candidato tiene sus propios deseos y aspiraciones a ocupar un puesto y de igual manera la empresa o institución exige a su colaborador en consecuencia la selección debe ser más estratégica para atraer un adecuado personal brindando ese confort para su permanencia dentro de una organización.

Onyekwelu et al., (2020), la remuneración es una retribución acordada previamente mediante un documento donde estipula que el colaborador será compensado por el desempeño que efectuará dentro de un centro de labores, asumiendo sus responsabilidades y cuidando su puesto. Un empleado motivado por la percepción de su pago contribuye respondiendo con desempeño satisfactorio y sentirse más integro con la organización.

Koziol y Mikos (2020), la remuneración dentro de una organización se establece mediante políticas establecidas dentro de una organización con métodos, técnicas, instructivos, programaciones y experiencia de los pagos hacia los empleados y estos son proporcionados según el cargo y desenvolvimiento que desarrollen cumpliendo las tareas de manera satisfactoria.

De igual manera se estudiará las definiciones de la segunda variable independiente productividad, para Sladogna (2017), es el esfuerzo en gestionar y controlar los bienes de una de manera racional, donde se escatima el tiempo y dinero en la aplicación de labores, inversiones, instrumentos, herramientas, comunicación con propósitos en acrecentar todos los bienes, servicios y resultados en un período establecido con mejora de control en desarrollo del estado de una compañía y de su gestión interna con fines de poder cumplir con los objetivos.

Sin embargo, para Alamar y Guijarro (2018), la productividad implica la participación de muchos factores de la organización como capital, materia prima, mano de obra, capacidad, estimulación a los colaboradores, etc., cuando todo esto se llega a concretar, la productividad crece conduciendo a solucionar diversos problemas dentro y fuera de la empresa, esto significa que los retos aumentan para ser más competitivos tanto en producción, desarrollo, atención (dentro y fuera).

Seguidamente, se efectuará la primera definición de la dimensión, según Wilson et al., (2018), denominada eficiencia es la capacidad que tienen los empleados en poder cumplir o realizar las diferentes funciones con la mínima cantidad posible en el uso del tiempo, dinero o recursos que cuente la empresa para así conseguir logros muy superiores y cumplir con los objetivos (roles o tareas) ya establecidos.

Para Rojas et al., (2018), nos dan a conocer que la eficiencia es toda cualidad o capacidad que tiene el individuo para cumplir de manera sistemática algo explícito con fines de ahorrar los recursos, el personal que labora se preocupa en poner retos para hacer cada vez mejor las cosas escatimando el cuidado y uso del tiempo y dinero.

Para García et al., (2019), la eficacia es lo que se llega a cumplir concretando todas las tareas y a su vez brindar métodos más efectivos tanto en la producción como en servicios para cumplir con las estrategias y para conseguir un buen aporte en lo laboral se necesita contar con las condiciones apropiadas para concretar su labor con un impacto de satisfacción al cliente.

Machín (2018), la eficacia podrá ser medida de acuerdo a los objetivos que se vayan concretando de manera progresiva, para conseguir esto se debe tener bien en claro cuáles son esos propósitos predominantes a ejecutarse. La manera más segura de saber si estamos encaminando una labor es planificar y realizar una comparación entre el objetivo y sus respuestas y analizar los contrastes en lo que cumplió y lo que aún falta por hacer.

Treviño y López (2022), la satisfacción laboral parte de lo más subjetivo del cómo uno se siente involucrado con su centro de trabajo y esto se convierte en una cadena que implica a todos sus compañeros contagiarse de ese sentimiento por

las diversas experiencias y anécdotas vividas haya resultados ser alegres o tristes, largas o cortas. Todo esto genera cadenas fuertes dentro de una organización.

Chiang et al., (2021), el poder laborar satisfactoriamente implica un estado de gozo y agrado dentro de una empresa, organización, etc., identificarse con su centro de trabajo, esto mejora las relaciones internas como externas, los cambios de puestos deben ser para mejorar (crecimiento profesional), el reconocimiento y motivación logrará un mejor desarrollo laboral al sentirse como parte fundamental que contribuye a la empresa y todo esto conlleva a una empresa más eficiente.

III. METODOLOGÍA

En la actual sección se colocará toda la información relacionada con la trayectoria metodológica de su estudio que busca comprobar el nexo con la rotación y la productividad de los colaboradores en una Cooperativa de Ahorro y Crédito en Abancay, indagar mediante los distintos métodos y procesos para obtener la solución a los problemas planteados mediante el uso de diversas técnicas que se aplicaran a dicha entidad, sus colaboradores.

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

Según CONCYTEC (2018) se desarrollará una evaluación elemental y aplicada para conseguir las respuestas a los planteamientos de problemas de estudio en la Cooperativa de Ahorro y Crédito de Abancay, empleando conocimientos teóricos. Según Álvarez (2020) con esta investigación se conseguirá solucionar las dificultades. Nicomedes (2018) manejar conocimientos básicos para un estudio a investigar ayudará a responder a los problemas planteados aportando soluciones. Con respecto al enfoque cuantitativo, Hernández et al., (2014) mencionan que al cumplir todos los pasos para tener una idea se delimita, sacar sus objetivos e interrogantes y revisando su informe, se idea una representación teórica, formular sus hipótesis con sus respectivas variables y medirlas y estas ser analizadas estadísticamente y poder concluir.

3.1.2 Diseño de investigación

El diseño, con base a Hernández et al., (2014) establecen no ser experimental, porque sus variables no se manipulan, a su vez es descriptivo, detallando su importancia correlacional entre la incidencia de sus variables, evaluándose en un momento dado de manera transversal porque se realiza en un momento dado. Torres (2019).

3.2. Variables y operacionalización

Rotación de personal

Definición conceptual: Según Chiavenato et al., (2009) la rotación en los colaboradores pueden ser ocasionados por ambas partes, tanto por parte de la entidad contratante o por parte del contratado, lo que conlleva a un problema de consideración en las organizaciones, el área encargada de gestionar el talento humano tiene el compromiso para que la rotación en los colaboradores se dé en forma paulatina y positiva para mejorar el proceso, sea dentro o fuera la selección de su permanencia (separar un mal elemento de la organización o contratar un nuevo talento para la organización) para que se mantenga en equilibrio y continúe con sus objetivos y con los colaboradores necesarios.

Definición operacional: La variable de rotación de personal será medible utilizando el instrumento de tipo cuestionario mediante preguntas basadas en sus dimensiones: Clima laboral, Selección, Remuneración.

Indicadores:

Los siguientes indicadores permitirán la medición de las características de sus variables de modo más usual según sus dimensiones:

Clima laboral: Ambiente de trabajo, relaciones, conflictos, identidad.

Selección: Necesidad de trabajo, selección.

Remuneración: Directa, indirecta.

Productividad

Definición conceptual: De igual manera se estudiará las definiciones de la variable dependiente productividad, para Sladogna (2017), la productividad es el buen uso y control de todos los recursos de una de manera racional, donde se escatima el tiempo y dinero en la aplicación de labores, inversiones, instrumentos, herramientas, esfuerzo, comunicación con propósitos en acrecentar todos los bienes, servicios y resultados en un período establecido con mejora de control en desarrollo del estado de una compañía y de su gestión interna.

Definición operacional: La variable de productividad será medible utilizando el instrumento de tipo cuestionario mediante preguntas basadas en sus dimensiones: Eficiencia, Eficacia y Satisfacción laboral.

Indicadores:

Los siguientes indicadores permitirán la medición de las características de sus variables de modo más usual según sus dimensiones:

Eficiencia: Consumo de materiales, máquinas y equipos, tiempo.

Eficacia: Calidad de servicio, satisfacción, confiabilidad.

Satisfacción laboral: Motivación, compromiso, competencias.

Escala de medición: La escala a emplearse para su medición será ordinal.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

Según Casteel y Bridier (2021), las poblaciones son totalmente heterogéneas y están compuestas por grupos de personas o subpoblaciones de individuos donde éstas misma, generan límites para poder aplicarles estudios y los investigadores emplearan de manera ya preparada mediante las delimitaciones en sus técnicas de investigación poder conseguir las respuestas necesarias para optimizar el entorno del problema.

Criterios de inclusión: La población está constituida por todos los participantes del departamento administrativo y operativo.

Criterios de exclusión: La población excluida se tomó en cuenta a los accionistas y operarios que trabajan fuera de oficina.

Unidad de análisis: Se aplicará a cada uno de los colaboradores de la cooperativa de Abancay.

3.3.2 Muestra

Para Andrade (2021), según su aporte, la muestra es un subgrupo conformado por individuos (30) de la ciudad de Abancay, considerada como parte distintiva de un total de población al que los investigadores le aplican métodos o técnicas de estudio de considerable valoración referencial con el propósito de que los datos obtenidos serán analizados y deducidos y sus resultados podrá ser transferido a sus interesados de acuerdo a lo que vean por conveniente.

3.3.3 Muestreo

A estudiar es no probabilístico por conveniencia, según Bhardwaj (2019), es un instrumento de investigación que ayuda a seleccionar las muestras a estudiarse de manera más enfocada o precisa, una vez ya determinada la población se le debe aplicar el estudio y para conocer sobre el tema impuesto a tratar, porque si se llegaría a aplicar las encuestas a todo el universo resultaría muy costoso.

Unidad de análisis: personal de la cooperativa de ahorro y crédito Abancay.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica de estudio que se aplica para adquirir los datos será la encuesta, según el aporte de INTRAC (2017), la encuesta es una técnica para indagar lo cuantitativo para ver la magnitud de su rotación de empleados y la productividad, mediante el uso de un formulario con una lista de preguntas abiertas donde sus argumentos sean más coherentes o cerradas y luego se subirán al software para su respectivo análisis estadístico.

Asimismo, la técnica de una encuesta en línea por Andrade (2020), ayuda a conseguir información porque su medio es más fácil (cuenta con plataformas gratis Forms) se elabora y distribuye más rápido, para ello deberán contar con servicio de internet y estar interesados en el tema y poder efectuar su análisis de las respuestas brindadas de manera más fácil en su plataforma de elección.

El instrumento que se emplea en este estudio pertenece a Br. Chavez. F, Sara. R. (ORCID: 0000-0002-7164-4378) sobre investigación de Rotación y Productividad del personal de la Gerencia de desarrollo social y humano. Municipalidad Provincial de Santa – 2019, de la Maestría en Gestión del Talento Humano de postgrado de la UCV.

Las características que tiene este instrumento están constituidas por su variable:

Rotación del personal con sus dimensiones:

- Clima laboral contiene ocho preguntas.
- Selección contiene dos preguntas.
- Remuneración contiene dos preguntas.

Y sus alternativas de respuestas del primer cuestionario son: Totalmente de acuerdo, De acuerdo, Ni en de acuerdo, Ni en desacuerdo, En desacuerdo, Muy en desacuerdo.

Productividad del personal con sus dimensiones:

- La Eficiencia contiene cuatro preguntas.
- La Eficacia contiene cuatro preguntas.
- Satisfacción laboral contiene cuatro preguntas.

Y sus alternativas para responder son: Totalmente de acuerdo, De acuerdo, Ni en de acuerdo ni en desacuerdo, En desacuerdo, Muy en desacuerdo.

Validez

La investigación realizada por la Br. Chavez Fernandez Sara Raquel, los instrumentos presentados para su estudio de investigación si llegaron a ser validados mediante el juicio de tres expertos con el tema de rotación y productividad, quienes determinaron que el uso del instrumento si tuvo validez, por ello fue aplicado al personal de la GDSyH.

Confiabilidad

El instrumento empleado por la Br. Chavez Fernandez Sara Raquel resulta ser confiable al ser aplicado en situaciones similares, ya que los resultados no pueden variar. Y para su comprobación, si el instrumento es confiable, con la aplicación del

cuestionario a 20 trabajadores de la GDSyH de la MPS, los datos fueron vaciados al Excel, para luego pasarlos al programa SPSS, donde se pudo medir su confiabilidad mediante el alfa de Cronbach obteniendo un resultado de 0,810 para la Rotación y 0,803 para la Productividad.

3.5. Procedimiento

El desarrollo del siguiente estudio de investigación dio inicio con la solicitud presentada por los investigadores para adquirir la autorización de la entidad para realizar la investigación a la entidad de ahorro y crédito, una vez obtenido la respuesta por parte de la gerencia de la cooperativa de ahorro y crédito; se pasará a usar los instrumentos que se encuentran validados y son confiables; comprendiendo su proceso de validez y confiabilidad los instrumentos antes mencionado pertenecen a Br. Chavez F. Sara R.; después se calculará el coeficiente de confiabilidad mediante el alfa de Cronbach y al obtenerse estos resultados se podrá aplicar los cuestionarios a la población mediante (envío por internet a los colaboradores, luego de haber obtenido estos datos serán procesados mediante un software estadístico SPSS V25).

3.6. Método de análisis de datos

En una indagación donde se examina los datos metodológicos, debemos importar de la data plataforma Forms a Microsoft Excel, y posteriormente importar al software estadístico SPSS V25, para poder efectuar sus estudios y análisis estadístico inferencial, aplicándose la prueba de normalidad, que proporciona equipos, instrumentos que ayudan en el estudio sistemático y eficiente en una muestra donde se quiere estudiar su población de 30 personas y poder determinar la asignación de la data, si esta distribución es no normal, se emplea la correlación para explicar y estudiar su relación de investigación.

3.7. Aspectos éticos

Nosotros como investigadores realizamos el estudio conforme a las normas APA 7.^a edición, practicando a su vez el código de ética y estructuras establecidas por la Universidad César Vallejo, según resolución N.º 0168-2020/UCV, con relación al estudio de la presente tesis nos comprometemos a respetar la veracidad de los

resultados, confiabilidad mediante el uso del programa de antiplagio TURNITIN para su evaluación y comparación con documentos originales.

Nuestro estudio de investigación cuenta con el permiso de autorización de la cooperativa de ahorro y crédito de Abancay, así lo establece el código de ética CONCYTEC (2019), el proceso de adquirir los datos verídicos será garantizado en guardar discreción como pacto ante los principios éticos y morales que sean brindados como información al copartícipe que labora en dicho contenido, con el compromiso de brindar soluciones a diversas entidades que presentan similares problemas o conflictos.

IV. RESULTADOS

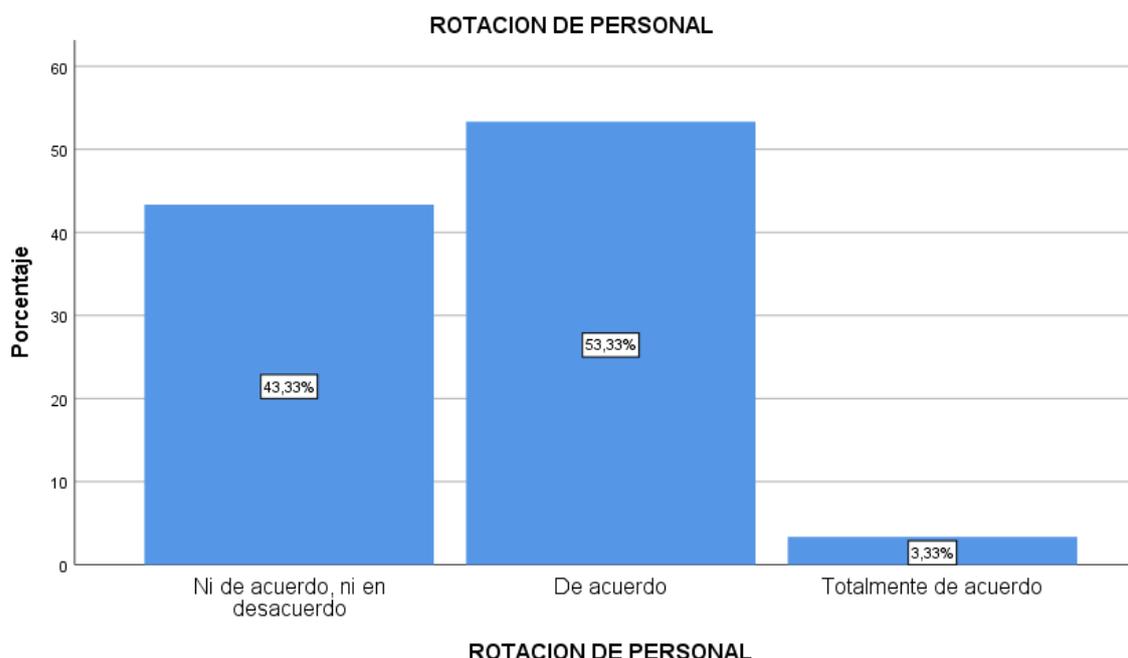
En este apartado se presentan los siguientes resultados alcanzados mediante el uso de instrumentos empleados para establecer la relación entre la Rotación de personal y la Productividad de los colaboradores en una Cooperativa de ahorro y Crédito Abancay, 2022, para ello la estadística descriptiva se emplea, así como la estadística inferencial con el propósito de presentar los resultados.

4.1. Estadística descriptiva

Tabla 1. Variable Rotación de Personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	13	43,3	43,3	43,3
	De acuerdo	16	53,3	53,3	96,7
	Totalmente de acuerdo	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 1. Variable Rotación de Personal



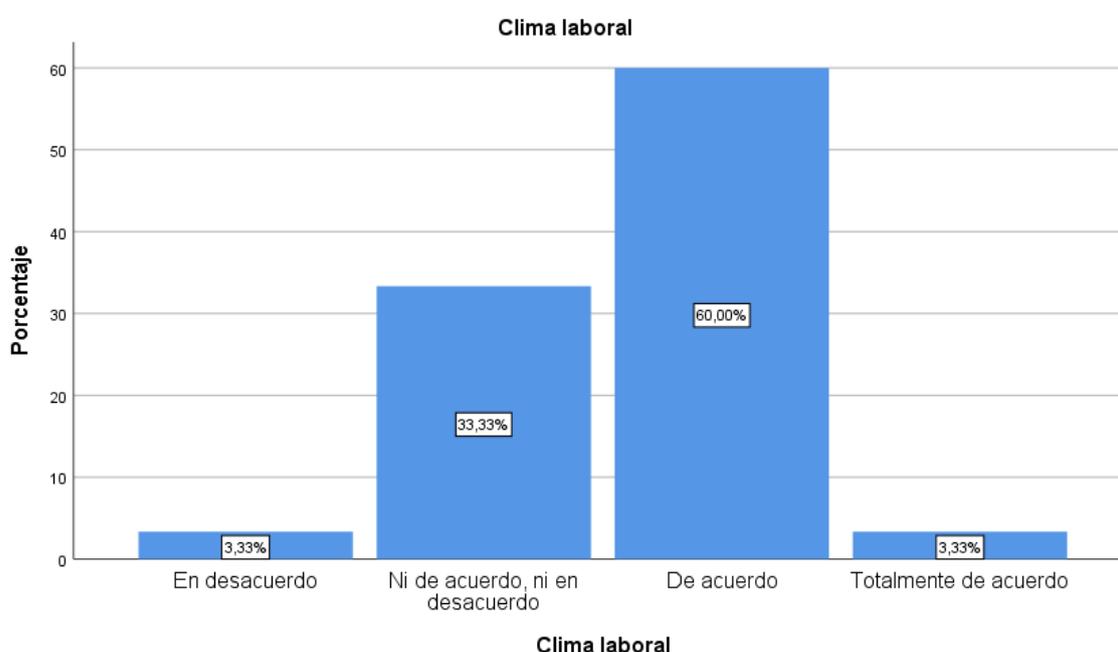
Interpretación: En la tabla y figura 1 se presentan los resultados de la aplicación del cuestionario relacionado con la variable Rotación de Personal, en la que se señala que para el 53,3% de los encuestados están de acuerdo que en la CAC de Abancay se desarrollan las etapas de Clima laboral, Selección y Remuneración de

manera óptima, el 43,3% expresan no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con lo antes mencionado y un 3,3% manifestó estar totalmente de acuerdo.

Tabla 2. Dimensión Clima Laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	1	3,3	3,3	3,3
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	10	33,3	33,3	36,7
	De acuerdo	18	60,0	60,0	96,7
	Totalmente de acuerdo	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

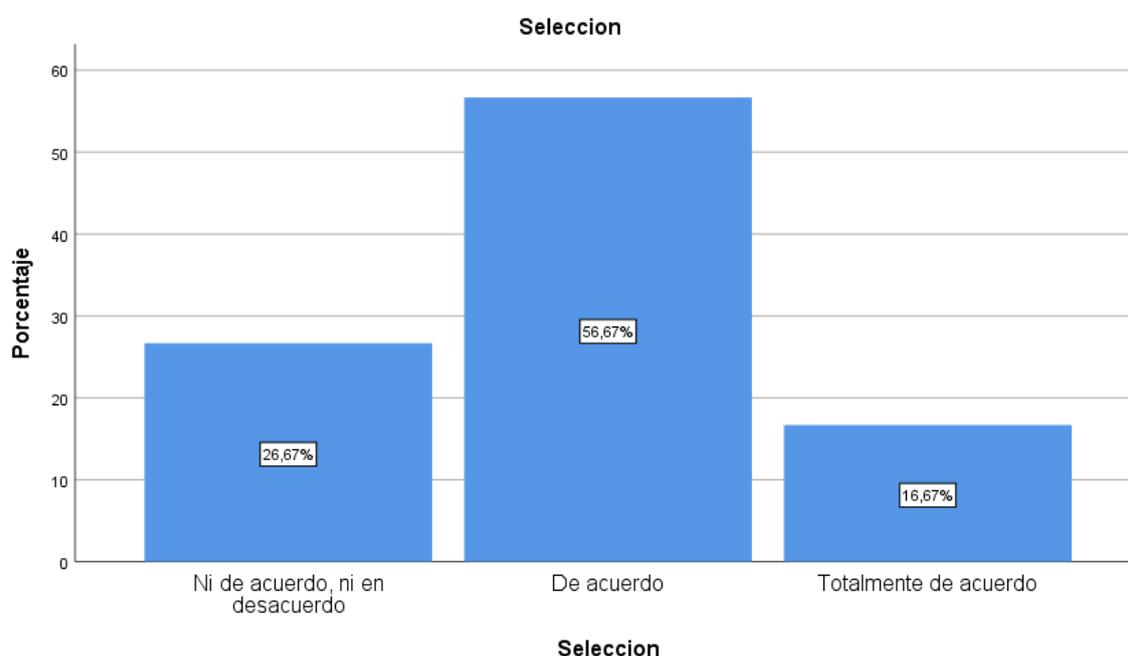
Figura 2. Dimensión Clima Laboral



Interpretación: En la tabla y figura 2 correspondientes a la dimensión Clima laboral se señala que el 60.0 % de los encuestados manifestó que la CAC de Abancay cuenta con un clima apropiado para desarrollar sus actividades y procesos, el 33,3% manifestó no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 3,3% coincide estar en desacuerdo así cómo totalmente de acuerdo.

Tabla 3. Dimensión Selección

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	8	26,7	26,7	26,7
	De acuerdo	17	56,7	56,7	83,3
	Totalmente de acuerdo	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

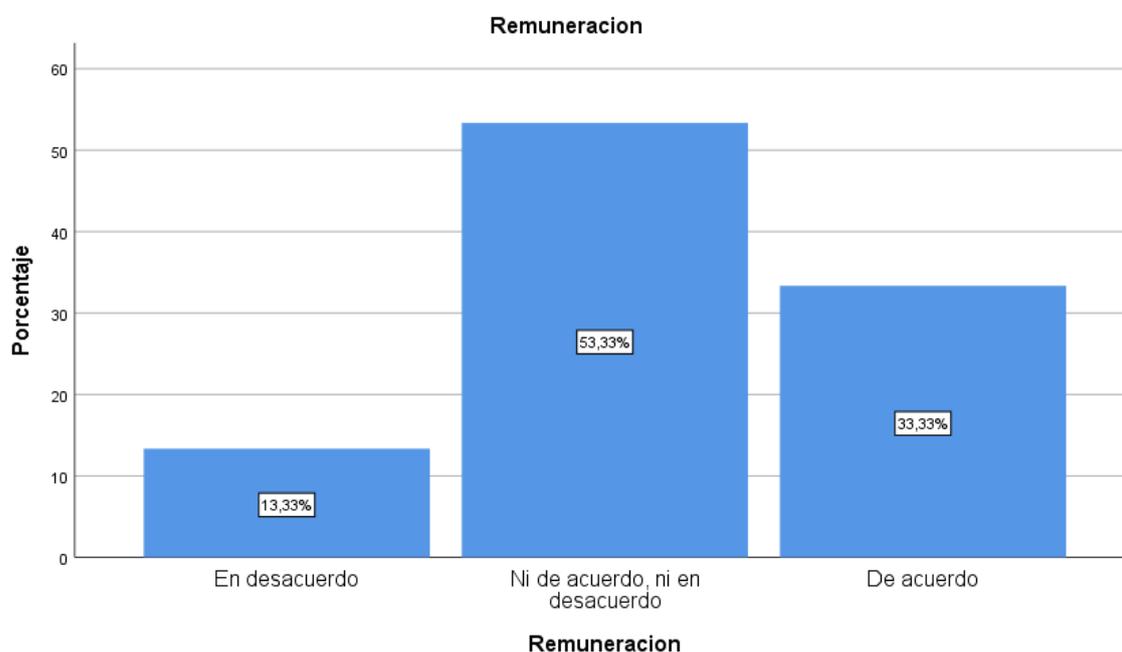
Figura 3. Dimensión Selección

Interpretación: En la tabla y figura 3 en relación con la dimensión Selección, señala que un 56,7% de la población está de acuerdo que la CAC Abancay cuenta con la selección del personal idóneo, brindando óptima atención y asesoría en la atención, un 26,7% expresa no estar ni de cuerdo ni en desacuerdo con lo anteriormente expresado y un 16,7% indicó estar totalmente de acuerdo con el punto evaluado.

Tabla 4. Dimensión Remuneración

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	4	13,3	13,3	13,3
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	16	53,3	53,3	66,7
	De acuerdo	10	33,3	33,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 4. Dimensión Remuneración

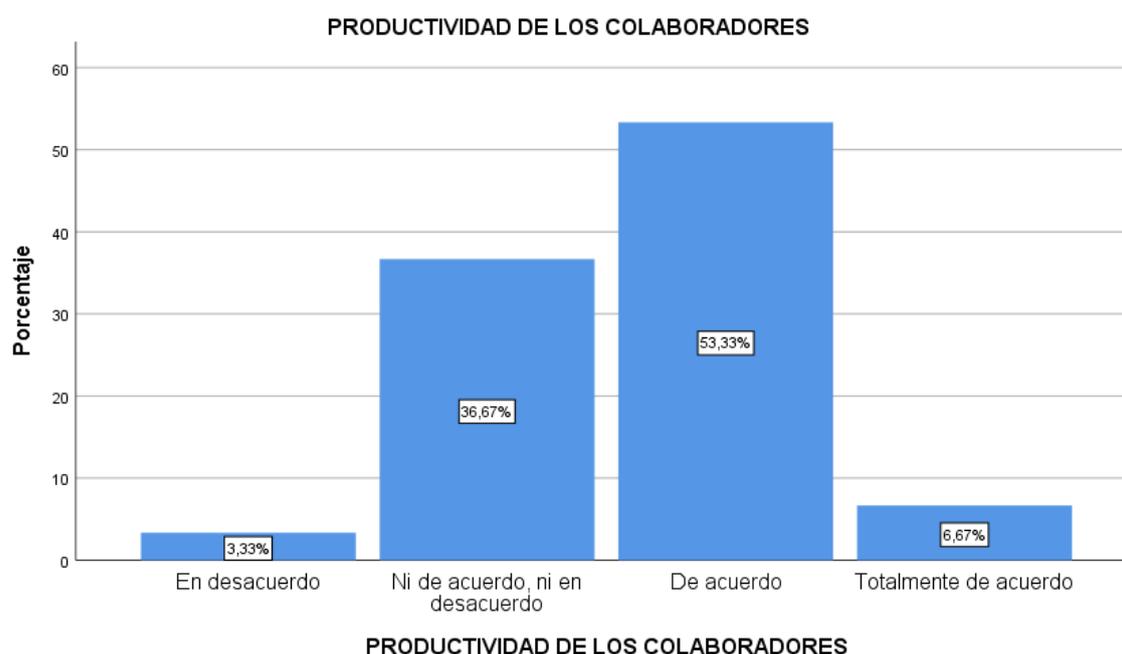


Interpretación: En la tabla y figura 4 se presenta la dimensión Remuneración, indica que el 53,3% de los encuestados manifestó no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con la CAC Abancay en cuanto al pago que se le proporciona al personal, el 33,3% manifiesta estar de acuerdo con lo previamente mencionado y un 13,3% señalan estar en desacuerdo con respecto a este punto.

Tabla 5. Variable Productividad de los colaboradores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	1	3,3	3,3	3,3
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	11	36,7	36,7	40,0
	De acuerdo	16	53,3	53,3	93,3
	Totalmente de acuerdo	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 5. Variable Productividad de los colaboradores

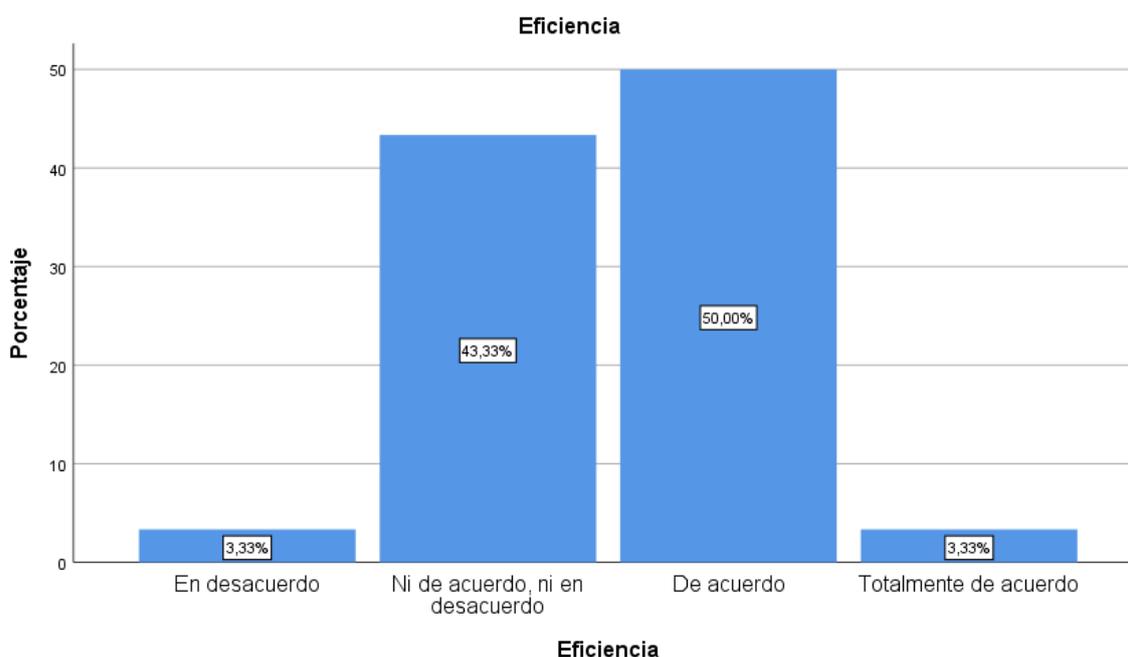


Interpretación: En la tabla y figura 5 se muestran los resultados obtenidos con base a la aplicación del cuestionario relacionado con la variable Productividad de los Colaboradores, para el 53,3% de la población está de acuerdo en señalar que la CAC Abancay desarrolla las etapas de Eficiencia, Eficacia y Satisfacción laboral los cuales permiten señalar su efectividad en sus resultados, por otra parte, el 36,7% señalan no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con el desarrollo productivo realizado, el 6,7% está totalmente de acuerdo con lo anteriormente mencionado y un 3,3% manifiestan estar en desacuerdo con lo manifestado.

Tabla 6. Dimensión Eficiencia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	1	3,3	3,3	3,3
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	13	43,3	43,3	46,7
	De acuerdo	15	50,0	50,0	96,7
	Totalmente de acuerdo	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 6. Dimensión Eficiencia

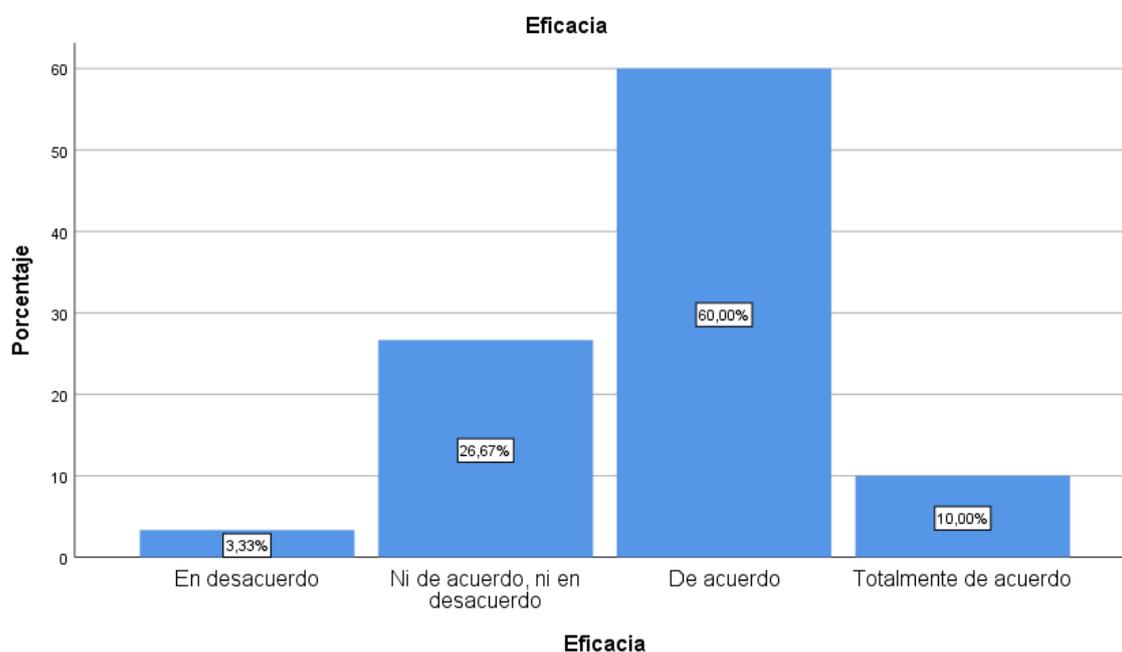


Interpretación: La tabla y figura 6 se presentan los datos relacionados con la dimensión Eficiencia, señala que el 50,0% de los encuestados manifestó estar de acuerdo con la CAC Abancay con el desarrollo eficiente en sus actividades y procesos, el 43,3% expresó no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo respecto al tema mencionado y un 3,3% coincide estar totalmente de acuerdo, así como en desacuerdo.

Tabla 7. Dimensión Eficacia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	1	3,3	3,3	3,3
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	8	26,7	26,7	30,0
	De acuerdo	18	60,0	60,0	90,0
	Totalmente de acuerdo	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 7. Dimensión Eficacia

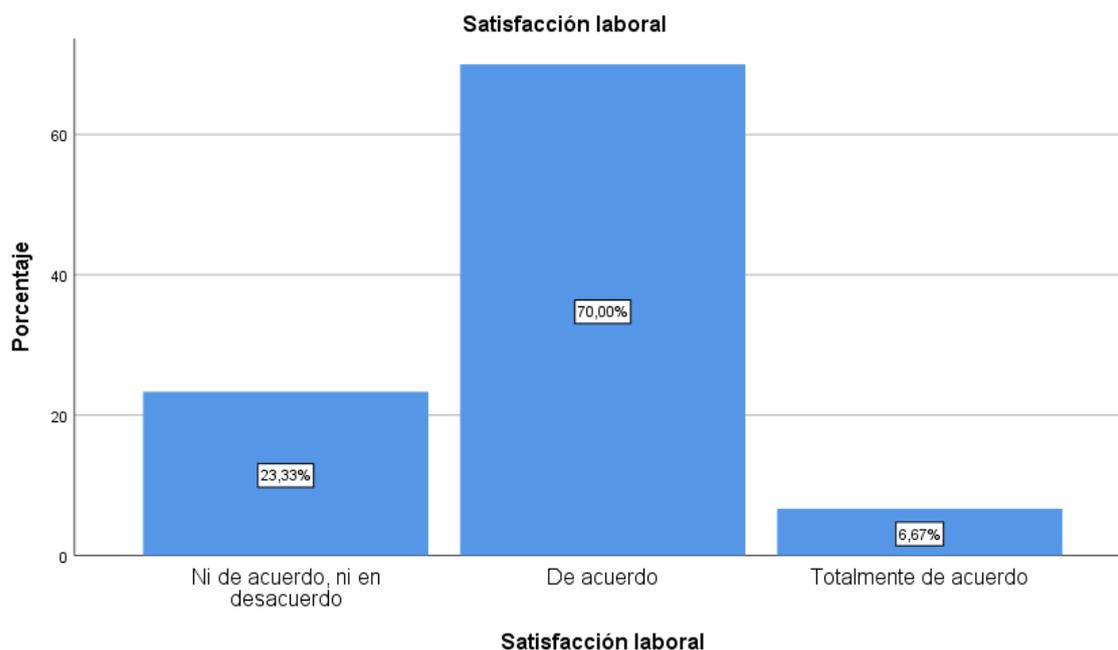


Interpretación: En la tabla y figura 7 se presenta los resultados en relación a la dimensión Eficacia, los cuales indican que el 60,0% de los encuestados de la CAC Abancay están de acuerdo con el desarrollo eficaz de los procesos en desenvolvimiento y desempeño de los colaboradores, un 26,7% dicen no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con lo manifestado, un 10,0% de los entrevistados expresó estar totalmente de acuerdo y mientras que para el 3,3% de la población indicó estar en desacuerdo con la producción eficaz.

Tabla 8. Dimensión Satisfacción laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	7	23,3	23,3	23,3
	De acuerdo	21	70,0	70,0	93,3
	Totalmente de acuerdo	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 8. Dimensión Satisfacción laboral



Interpretación: La tabla y figura 8 se presentan los datos obtenidos en relación con la dimensión Satisfacción laboral, los cuales indican que un 70,0% de los encuestados de la CAC Abancay están de acuerdo con el desempeño de labores correspondiente a la productividad, por otro lado, el 23,3% indicó no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con lo indicado anteriormente y mientras el 6,7% manifestó estar totalmente de acuerdo con esta dimensión en cuestión.

4.2. Estadística inferencial

Hipótesis General

H₁: Existe una relación representativa entre la rotación de personal y la productividad de los colaboradores en una Cooperativa de Ahorro y Crédito Abancay – 2022.

H₀: No existe una relación representativa entre la rotación de personal y la productividad de los colaboradores en una Cooperativa de Ahorro y Crédito Abancay – 2022.

Tabla 9. Correlación, Rotación y Productividad

			Correlaciones	
			ROTACIÓN DE PERSONAL	PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES
Rho de Spearman	ROTACIÓN DE PERSONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,693**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADOR ES	Coeficiente de correlación	,693**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

Interpretación: En la tabla 9 se puede apreciar los resultados de la Rho de Spearman asociados a la correlación entre las variables Rotación de Personal y Productividad de los colaboradores, se obtuvo un coeficiente de 0,693 lo que representa una correlación positiva considerable entre ellas, por lo que se afianza una relación directamente proporcional entre lo antes mencionado. Se obtuvo un sig. (Bilateral) de 0,000 con base a las reglas (Sig. $0,000 \leq 0,05$), se acepta la hipótesis alterna, lo cual existe una relación representativa entre la rotación de personal y la productividad de los colaboradores en una Cooperativa de Ahorro y Crédito Abancay – 2022 y, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis específica 1

H₁: Existe una relación representativa entre el clima laboral y la productividad de los colaboradores en una Cooperativa de Ahorro y Crédito Abancay – 2022.

H₀: No existe una relación representativa entre el clima laboral y la productividad de los colaboradores en una Cooperativa de Ahorro y Crédito Abancay – 2022.

Tabla 10. Correlación, Clima laboral y Productividad de los colaboradores

Correlaciones

			Clima laboral	PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES
Rho de Spearman	Clima laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,688**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES	Coeficiente de correlación	,688**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

Interpretación: En la tabla 10 se puede observar los resultados relacionados con la correlación de la dimensión Clima laboral con la variable Productividad de los colaboradores, mediante la Rho de Spearman se consiguió un coeficiente de 0,688 lo que indica una correlación positiva considerable, así mismo, se obtuvo un sig. (Bilateral) de 0,000 con base a las reglas (Sig. $0,000 \leq 0,05$), se admite la hipótesis alterna, lo cual existe una relación representativa entre clima laboral y la productividad de los colaboradores en una Cooperativa de Ahorro y Crédito Abancay – 2022, por lo que, se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis específica 2

H₁: Existe una relación representativa entre la selección y la productividad de los colaboradores en una Cooperativa de Ahorro y Crédito Abancay – 2022.

H₀: No existe una relación representativa entre la selección y la productividad de los colaboradores en una Cooperativa de Ahorro y Crédito Abancay – 2022.

Tabla 11. Correlación, Selección y Productividad de los colaboradores

Correlaciones

			Selección	PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES
Rho de Spearman	Selección	Coefficiente de correlación	1,000	,426*
		Sig. (bilateral)	.	,019
		N	30	30
	PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES	Coefficiente de correlación	,426*	1,000
		Sig. (bilateral)	,019	.
		N	30	30

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

Interpretación: En la tabla 11 se observan los resultados relacionados con la correlación de la dimensión Selección con la variable Productividad de los colaboradores, mediante la Rho de Spearman se llegó a obtener un coeficiente de 0,426 lo que indica una correlación positiva media, así mismo, se obtuvo un sig. (Bilateral) de 0,019 con base a las reglas (Sig. $0,000 \leq 0,05$), se acepta la hipótesis alterna, lo cual existe una correspondencia representativa entre selección y la productividad de los colaboradores en una Cooperativa de Ahorro y Crédito Abancay – 2022, rechazando la hipótesis nula.

Hipótesis específica 3

H₁: Existe una relación representativa entre la remuneración y la productividad de los colaboradores en una Cooperativa de Ahorro y Crédito Abancay – 2022.

H₀: No existe una relación representativa entre la remuneración y la productividad de los colaboradores en una Cooperativa de Ahorro y Crédito Abancay – 2022.

Tabla 12. Correlación, Remuneración y Productividad de los colaboradores

			Correlaciones	
			Remuneración	PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES
Rho de Spearman	Remuneración	Coeficiente de correlación	1,000	,645**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES	Coeficiente de correlación	,645**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

Interpretación: En la tabla 12 se observa que los resultados relacionados con la correlación de la dimensión Remuneración con la variable Productividad de los colaboradores, mediante la Rho de Spearman se obtuvo un coeficiente de 0,645 que indica una correlación positiva considerable, así mismo, se llegó a obtener un sig. (Bilateral) de 0,000 con base a las reglas (Sig. $0,000 \leq 0,05$), se acepta la hipótesis alterna, lo cual existe una relación representativa entre remuneración y la productividad de los colaboradores en una Cooperativa de Ahorro y Crédito Abancay – 2022, por lo que, se rechaza la hipótesis nula.

V. DISCUSIÓN

Este capítulo tiene como propósito poner en conocimiento los resultados y poder cotejar lo concerniente a los objetivos, resultados, hipótesis y comparaciones de las variables y sus dimensiones estudiadas, basándose en la información adquirida mediante la aplicación de las encuestas con sus respectivos cuestionarios practicados a 30 participantes que integran la CAC de la ciudad de Abancay seguidamente se presentará los resultados alcanzados.

La presente tesis tuvo como objetivo principal: Determinar la relación entre la rotación de personal y la productividad de los colaboradores en una Cooperativa de Ahorro y Crédito Abancay – 2022, se obtuvieron los siguientes resultados para un 53,3% de los encuestados están de acuerdo que en la CAC de Abancay se desarrollan las etapas de Clima laboral, Selección y Remuneración de manera óptima permitiendo desarrollar apropiados cambios de los colaboradores, en cuanto a la productividad de los colaboradores para el 53,3% de la población está de acuerdo en señalar que la CAC Abancay desarrolla las etapas de Eficiencia, Eficacia y Satisfacción laboral los cuales permiten señalar su efectividad en sus resultados. Por otro lado, se consiguió una correlación con un coeficiente de 0,693 representando una correlación positiva considerable entre ellas, por lo que se afianza una relación directamente proporcional entre lo antes mencionado. Obteniendo un sig. (Bilateral) de 0,000 con base a las reglas (Sig. $0,000 \leq 0,05$), se acepta la hipótesis alterna, en el que existe un vínculo representativo entre la rotación de personal y la productividad de los colaboradores en una Cooperativa de Ahorro y Crédito Abancay – 2022.

Por otro lado, los resultados a los que hemos llegado en esta investigación no coinciden con lo investigado por Onyeukwu & Ekere (2018), quienes en su estudio ratifican que no manejan una correspondencia en estas dos variables porque al aplicarse las estrategias para la motivación, rotación, organización, etc., no son efectivas y por consiguiente se ve afectada la productividad y conlleva a no poder cumplir con las tareas y los objetivos establecidos. Por otro lado, los resultados de nuestra indagación si tienen concordancia con lo realizado por Sánchez y Zavaleta (2021), ya que confirmaron que para evitar la rotación del personal se debe realizar evaluaciones sobre la satisfacción laboral donde se desenvuelven los

colaboradores, conllevando a sugerirles y poder levantar esa y otras observaciones para mejorar y brindar el clima apropiado y poder laborar adecuadamente para no perjudicar el desarrollo de la productividad en los colaboradores y así poderse concretar con los propósitos empresariales.

En lo trabajado en esta investigación, el aporte a la productividad, desarrollado por Sladogna (2017), nos afirma al decir que el resultado de la relación de debe manejar el valor del tiempo parte importante para el cumplimiento de objetivos y saber aportar el manejo de la calidad y cantidad con el uso de cada bien o servicio que contribuirán para concretar una buena productividad como fin exitoso de las tareas. Y reforzando con lo anteriormente citado por Alamar y Guijarro (2018), se esclarece el término de la productividad resulta ser el indicador como fundamento principal en la entidad, viendo su calidad y el estado en que se puede encontrar por el gran aporte de los recursos que se emplean y los resultados que se suman para cumplir los propósitos ya planteados.

En relación con el objetivo específico 1: Identificar el lazo entre el clima laboral y la productividad de los colaboradores en una Cooperativa de Ahorro y Crédito Abancay – 2022, se alcanzaron los siguientes resultados para el 60.0 % de los encuestados manifestó que la CAC de Abancay cuenta con un clima apropiado para desarrollar sus actividades y procesos. Por otro lado, se obtuvo una correlación de un coeficiente de 0,688 que indica ser una correlación positiva considerable, así mismo, se obtuvo un sig. (Bilateral) de 0,000 con base a las reglas (Sig. $0,000 \leq 0,05$) aceptando la hipótesis alterna, en el que existe una relación representativa entre clima laboral y la productividad de los colaboradores en una Cooperativa de Ahorro y Crédito Abancay – 2022.

El resultado de Ramos (2019), coincide al presentar de manera directa las variables estudiadas, dando a conocer que cuando existe un incremento en la rotación de empleados, su productividad laboral se manejará de manera positiva y si disminuye, pues la producción también se verá reducida, implicando directamente a la empresa como a sus colaboradores y considerarse que también hay otros elementos significativos que afectan de manera positiva o negativa. En la investigación de Fernando et al (2019), coincide en que la rotación laboral es beneficioso para los empleados ayudando a estructurar las mejores prácticas al presentarse una

rotación laboral para adquirir y mejorar habilidades con un desempeño de habilidades en la producción para cumplir los objetivos.

Con respecto a lo anterior, se puede señalar de acuerdo a Robbins et al (2013), el clima laboral involucra en los colaboradores la satisfacción y el buen estado de ánimo que sienten los trabajadores al cumplir un papel importante para respaldar un buen desarrollo, realizando diversas actividades como respuesta el personal brinda una señal positiva dentro de la organización. También se establece en lo dicho por Sladogna (2017), la productividad llega a establecerse dentro de una organización, como el desempeño para la gestión y control de los recursos de manera racional, donde se escatima tiempo y dinero en la aplicación de labores, inversiones, instrumentos, herramientas, comunicación con propósitos de acrecentar resultados en bienes, servicios en un período establecido con mejora de control para así cumplir con los objetivos.

Con relación al objetivo específico 2: Definir la relación entre la selección y la productividad de los colaboradores en una Cooperativa de Ahorro y Crédito Abancay – 2022, se consiguieron los resultados siguientes, nos señala que el 56,7% de la población está de acuerdo que la CAC Abancay cuenta con la selección del personal idóneo brindando óptima atención y asesoría en la atención. También se logró un coeficiente de 0,426 indicando una correlación positiva media, así mismo, se obtuvo un sig. (Bilateral) de 0,019 con base a las reglas (Sig. $0,000 \leq 0,05$), aceptando la hipótesis alterna, donde la relación representativa si existe entre la selección y la productividad de los colaboradores en una Cooperativa de Ahorro y Crédito Abancay – 2022.

También nos basamos en lo dicho por Landa (2019), al determinar relación entre las dos variables en cuestión, entonces la rotación es parte significativa para conseguir un buen desenvolvimiento en lo productivo, en el que se refleje la satisfacción en los colaboradores al momento de realizar sus labores demostrando motivación y satisfacción y así poder alcanzar su desarrollo profesional.

Basado con lo anterior, se señala de acuerdo a Nabeeh et al (2013), considera que al aplicarse los filtros apropiados para realizar la correspondiente selección del personal si contribuirá de manera favorable porque esto sumará de forma muy

positiva para su desarrollo y exista un buen desenvolvimiento en lo productivo. Y con base a lo expresado anteriormente por los autores Alonso y Moscoso (2018), el aplicarse un reclutamiento apropiado aporta positivamente para ocupar un puesto, dicho rol se enfoca en dos direcciones, primero el candidato tiene sus propios deseos y aspiraciones a ocupar un puesto y de igual manera la empresa o institución exige a su colaborador en consecuencia la selección debe ser más estratégica para atraer un adecuado personal brindando ese confort para su permanencia dentro de una organización. Sin embargo, hay un nexo con lo antes nombrado y lo dicho por estos autores Alamar y Guijarro (2018) la productividad si contribuye en los colaboradores se ve muy implicada por la participación de factores como capital, materia prima, mano de obra, capacidad, estimulación a los colaboradores, etc., cuando todo esto se llega a concretar, la productividad crece conduciendo a solucionar diversos problemas dentro y fuera de la empresa, esto significa que los retos aumentan para ser más competitivos tanto en producción, desarrollo, atención (dentro y fuera).

Y, por último, el objetivo específico 3: Analizar el vínculo entre la remuneración y la productividad de los colaboradores en una Cooperativa de Ahorro y Crédito Abancay – 2022, se logró obtener los siguientes resultados: para el 70,0% de los encuestados de la CAC Abancay están de acuerdo con el desempeño de labores correspondiente a la productividad. Y se obtuvo una correlación con un coeficiente de 0,645 indicando una correlación positiva considerable, así mismo, se obtuvo un sig. (Bilateral) de 0,000 con base a las reglas (Sig. $0,000 \leq 0,05$), aceptando la hipótesis alterna, existiendo una relación representativa entre remuneración y la productividad de los colaboradores en una Cooperativa de Ahorro y Crédito Abancay – 2022.

Estos resultados también concuerdan con lo investigado y reiteramos la coincidencia obtenida en su investigación por Landa (2019), en que el cambio del personal llega a afectar de modo directo en el desarrollo de la productividad y se llega a ver muy afectado en este punto, viéndose reflejado en los resultados que se van consiguiendo de manera progresiva y logrando resultados más competitivos, para esto es recomendable manejar ambas variables con la disponibilidad, aportes y recursos necesarios.

Además, nos basamos a los aportes brindados por Onyekwelu et al (2020) donde concuerdan en que la remuneración es una contribución previamente acordada mediante una documentación con el interesado a formar parte de una empresa y así poder desenvolverse en el campo asignado y así poder cumplir con los objetivos establecidos por la empresa y sentirse más identificados. Igualmente, nos basamos en los autores de la misma dimensión, Koziol y Mikos (2020) nos confirman que la remuneración es considerada como un factor importante para obtener un nexo entre el personal y la empresa para conseguir resultados positivos, primero se debe cumplir con lo prescrito entre ambos como los diferentes roles que sean proporcionados desde un inicio. Y por último, el aporte de estos autores Alamar y Guijarro (2018), nos pone en conocimiento la conexión con lo expresado anteriormente, está muy implicado con el manejo de una productividad excelente con relación a una empresa, trae como resultado beneficios para así manejarse un futuro productivo, pero teniendo en cuenta que al aumentar más la producción también se debe minimizar el uso de recursos y conservarse o aumentar por más tiempo su vida útil de ese nuevo producto o servicio para esto debe emplearse un mejor control y manejo cualificado.

VI. CONCLUSIONES

Luego de realizada la discusión de los resultados de la presente investigación, se buscó determinar la relación entre la rotación de personal y la productividad de los colaboradores en una Cooperativa de Ahorro y Crédito Abancay – 2022, se presentan las conclusiones:

Primera: En relación con el objetivo general, se obtuvo una correlación con un coeficiente de 0,693 lo que representa una relación positiva considerable entre la rotación de personal y la productividad de los colaboradores, por lo que se afianza una relación directamente proporcional entre lo antes mencionado. Se obtuvo un sig. (Bilateral) de 0,000 con base a las reglas (Sig. $0,000 \leq 0,05$), se acepta la hipótesis alterna, lo cual existe una relación representativa entre la rotación de personal y la productividad de los colaboradores en una Cooperativa de Ahorro y Crédito Abancay – 2022.

Segunda: En cuanto al objetivo específico 1 se concluye que existe una correlación de la dimensión Clima laboral con la variable Productividad de los colaboradores, se obtuvo un coeficiente de 0,688 lo que indica una correlación positiva relevante, así mismo, se obtuvo un sig. (Bilateral) de 0,000 con base a las reglas (Sig. $0,000 \leq 0,05$), se acepta la hipótesis alterna, lo cual existe una relación representativa entre clima laboral y la productividad de los colaboradores en una Cooperativa de Ahorro y Crédito Abancay – 2022.

Tercera: En cuanto al objetivo específico 2 se concluye que existe una correlación de la dimensión Selección con la variable Productividad de los colaboradores, se obtuvo un coeficiente de 0,426 lo que indica una correlación positiva media, así mismo, se obtuvo un sig. (Bilateral) de 0,019 con base a las reglas (Sig. $0,000 \leq 0,05$), se acepta la hipótesis alterna, lo cual existe una relación representativa entre selección y la productividad de los colaboradores en una Cooperativa de Ahorro y Crédito Abancay – 2022.

Cuarta: En cuanto al último objetivo específico 3 se concluye que existe una correlación de la dimensión Remuneración con la variable Productividad de los colaboradores, se obtuvo un coeficiente de 0,645 lo que indica una correlación positiva considerable, así mismo, Se obtuvo un sig. (Bilateral) de 0,000 con base a

las reglas (Sig. $0,000 \leq 0,05$), se acepta la hipótesis alterna, lo cual existe una relación representativa entre remuneración y la productividad de los colaboradores en una Cooperativa de Ahorro y Crédito Abancay – 2022.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda basándose en el objetivo general que para reducir la rotación del personal y al verse directamente relacionada con la productividad de los colaboradores dentro de una Cooperativa de Ahorro y Crédito de Abancay 2022, se debe plantear nuevas estrategias: como reconocer al colaborador por su desarrollo productivo, esfuerzo y motivación mediante los reconocimientos y bonificaciones por periodos (mensual o trimestral). Cumplimiento del MOF y práctica de valores corporativos, esto conllevará a mejorar la productividad en los colaboradores. Contratar una Consultoría para capacitaciones trimestrales al personal con base en temas de utilidad y vanguardia para mejorar sus funciones y actividades en captación de clientes. Y por último implementar estrategias con las aportaciones de los colaboradores, estos reconocen dichas debilidades para fortalecerlas.
2. Se le aconseja establecer según al objetivo específico 1 para mantener un buen ambiente laboral y no afectar el enlace con la productividad de los colaboradores se planteará: Recopilar sugerencias y opiniones (clientes – empleados), para afianzar a todos con la entidad donde el líder se preocupe por el desempeño, pero priorizar su interés más por sus empleados. Mantener un ambiente de trabajo idóneo, donde se maneje una comunicación clara y con la debida motivación para desarrollar sin complicaciones el trabajo en equipo.
3. Se le sugiere aplicar según el objetivo específico 2 métodos de selección eficientes para mejorar la productividad de los copartícipes, se aplicará: El uso de filtros adecuados como análisis de hojas de vida, entrevistas, referencias, entre otros, se podrá captar personal idóneo con capacidades y destrezas para conseguir puestos estables y cumplir con las metas. El manejo de inducción con el nuevo personal ayudará a familiarizarse con la entidad conociendo la cultura, historia, políticas, entre otros.
4. Se propone según el objetivo específico 3 priorizar un buen sistema de remuneración como estimulación en la productividad de los colaboradores, planteando: Establecer sistemas de compensaciones de manera justa y equitativa, para generar una marca tanto interna como externa, resultando ser muy atractiva para atraer a futuros talentos y poder reducir la rotación de

personal. Realizar el reconocimiento al esfuerzo y logros del colaborador que serán compensados en incrementar los incentivos económicos (mes) o tiempo (prolongar sus vacaciones).

REFERENCIAS

- Gutiérrez, E., Lourie, B., Nekrasov, A., & Shevlin, T. (2019). Hiring Disclosure and Shareholder Value: *Evidence from Job Postings*. <https://bit.ly/3TofZqP>
- Setiawan, R., Cavaliere, L. P. L., Chowdhury, A. R., Koti, K., Mittal, P., Subramaniam, T. S., ... & Singh, S. (2021). *The impact of motivation on employees productivity in the retail sector: the mediating effect of compensation benefits* (Doctoral dissertation, Petra Christian University). <https://koreascience.kr/article/JAKO202202661448501.pdf>
- Adebowale, I. O. (2022). Effect of Conflict Management on Organizational Productivity: *A Study of Deposit Money Banks in Ekiti State*. *European Journal of Science, Innovation and Technology*, 2(1), 217-222. <http://ejisit-journal.com/index.php/ejisit/article/view/88/76>
- Ferrer Honores, J. R. (2020). *Relación entre rotación de personal y rendimiento laboral en los auxiliares de almacén de Apm Terminals, Lima 2020* <https://bit.ly/3yPcd1J>
- Sanchez Rodas, J., & Zavaleta Cardenas, M. A. (2021). *Rotación del personal y productividad de los asesores comerciales de una institución microfinanciera, sede Villa El Salvador (Lima-Perú), 2021*. <https://hdl.handle.net/20.500.12805/2199>
- Bancayan Zegarra, R. A. (2022). *Rotación de personal y gestión de control interno en una institución financiera de Lima Este - 2021*. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_c3ddd3a27bd3996027f6af2bd1d1241f
- García Del Águila A. (2021). *La Rotación de personal y el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo de Ucayali – 2021* http://repositorio.upp.edu.pe/bitstream/UPP/358/1/tesis_alfonso.pdf
- Ramos Tapia, K. D. (2019). *Incidencia de la rotación del personal en la productividad laboral de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Huancavelica Limitada* 582. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCON_4e979db4270c36ed114a9a1f4a2de720

- Landa Chavez, L. C. (2019). Rotación de personal y su relación con la productividad en la financiera Crediscotia – Comas 2019. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/42943/Landa_CLC.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Okpalaibekwe, U. N. (2022). *Organizational Change and Employee Productivity of Deposit Money Banks in Anambra State*. <https://seahipaj.org/journals-ci/june-2022/IJISSHR/full/IJISSHR-J-3-2022.pdf>
- Ehsan, M., & Ali, K. (2019). The impact of work stress on employee productivity: *Based in the banking sector of Faisalabad, Pakistan*. *International Journal of Innovation and Economic Development*, 4(6), 32-50. <https://bit.ly/3s1qZ1O>
- Nwinyokpugi, PN y Omunakwe, PO (2019). Relación Interpersonal en el Trabajo; Mejorando la Productividad Organizacional de los Bancos de Dinero de Depósito en Port Harcourt. *Revista de Investigación en Negocios y Administración*, 7 (1), 22-33. <https://bit.ly/3TvIZwV>
- Fernando, A. G. N. K., & Dissanayake, D. M. R. S. (2019). The Effect of Job Rotation Practices on Employee Job Performance; Mediating Role of Intrinsic Motivation (with Special Reference to the Private Commercial Banks in Sri Lanka). *International Journal of Engineering and Management Research e-ISSN*, 2250-0758. <http://bitly.ws/vv4G>
- Onyeukwu, P. E., & Ekere, N. E. (2018). Evaluation of staff motivation strategies on the productivity of Nigerian banking industry. *International Journal of Innovation and Economic Development*, 4(1), 51-59. <http://bitly.ws/vv4Z>
- Nabeeh, N. A., Smarandache, F., Abdel-Basset, M., El-Ghareeb, H. A., & Aboelfetouh, A. (2019). An integrated neutrosophic-topsis approach and its application to personnel selection: A new trend in brain processing and analysis. *IEEE Access*, 7, 29734-29744. <https://ieeexplore.ieee.org/stamp/stamp.jsp?tp=&arnumber=8662769>
- Alonso, P. y Moscoso, S. (2018). Escala de percepciones de la entrevista de trabajo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 34 (3), 203-212. <https://www.redalyc.org/journal/2313/231357687008/231357687008.pdf>

- Onyekwelu, R. U., Dike, E., & Muogbo, U. S. (2020). Remuneration as a tool for increasing Employee Performance in Nigerian. Available at SSRN 3565079. <http://bitly.ws/vv5B>
- Koziol, W., Mikos, A. La medición del capital humano como método alternativo de evaluación de puestos con fines de remuneración. *Cent Eur J Oper Res* 28, 589–599 (2020). <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/s10100-019-00629-w.pdf>
- Sladogna, M. (2017). Productividad-Definiciones y perspectivas para la negociacion colectiva. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689-1699. <http://www.relats.org/documentos/ORGSladogna2.pdf>
- Alamar, J., & Guijarro, R. (2018). El libro de la productividad en la empresa española 2018. *Valencia, España: RESULTAE*. <http://bitly.ws/xWqQ>
- Wilson, M., Wnuk, K., Silvander, J., & Gorschek, T. (2018). A literature review on the effectiveness and efficiency of business modeling. *E-Informatica Software Engineering Journal*, 12(1). <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1251393/FULLTEXT01.pdf>
- ROJAS, M., JAIMES, L., & Valencia, M. (2018). Efectividad, eficacia y eficiencia en equipos de trabajo. *Revista espacios*, 39(06). <https://www.revistaespacios.com/a18v39n06/a18v39n06p11.pdf>
- GARCIA, J., CAZALLO, A., BARRAGAN, C. E., MERCADO, M., OLARTE, L., & MEZA, V. (2019). Indicadores de Eficacia y Eficiencia en la gestión de procura de materiales en empresas del sector construcción del Departamento del Atlántico, Colombia. *Revista Espacios*, 40(22). <http://www.revistaespacios.com/a19v40n22/19402216.html>
- Machín, O. L., Rodríguez, C. A. R., & Alemán, J. L. A. (2018). La eficiencia y eficacia socioeconómica de las cooperativas: Enfoque desde la actualización del modelo económico cubano. *Avances*, 20(1), 11-26. <https://core.ac.uk/download/pdf/270200435.pdf>
- Treviño-Reyes, R., & López-Pérez, J. F. (2022). Factores críticos en la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y el agotamiento laboral (burnout) en

docentes de México. *Información tecnológica*, 33(2), 259-268.
<http://bitly.ws/vvSh>

Chiang-Vega, M., Hidalgo-Ortiz, J. P., & Gómez-Fuentealba, N. (2021). Efecto de la satisfacción laboral y la confianza sobre el clima organizacional, mediante ecuaciones estructurales. *RETOS. Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 11(22), 347-362. <https://doi.org/10.17163/ret.n22.2021.10>

Hernández-Sampieri, R. Fernández-Collado, C., & Baptista-Lucio, M. (2014). *Metodología de la investigación (6ª ed.)*. McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. <http://bitly.ws/dXDq>

Álvarez-Risco, A. (2020). Clasificación de las investigaciones. <http://bitly.ws/vw4L>

Esteban Nieto, N. (2018). *Tipos de Investigación*. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNIS_5b55a9811d9ab27b8e45c193546b0187

Hernández-Sampieri, R. (2014). Concepción o elección del diseño de investigación: ¿Qué es un diseño de investigación? En Carlos F. C., C., & María del Pilar B. L., M. (Eds), *Metodología de la investigación 6ª ed.* (pp.128). McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. de C.V. <http://bitly.ws/dXDq>

Torres, RH (2019). Metodología de la investigación. *Las rutas cuantitativas, cualitativa y mixta*. <http://bitly.ws/vwaR>

Casteel, A., & Bridier, N. L. (2021). DESCRIBING POPULATIONS AND SAMPLES IN DOCTORAL STUDENT RESEARCH. *International Journal of Doctoral Studies*, 16(1). <http://ijds.org/Volume16/IJDSv16p339-362Casteel7067.pdf>

Andrade, C. (2021). The inconvenient truth about convenience and purposive samples. *Indian Journal of Psychological Medicine*, 43(1), 86-88. <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/0253717620977000>

Bhardwaj, P. (2019). Types of sampling in research. *Journal of the Practice of Cardiovascular Sciences*, 5(3), 157. https://www.researchgate.net/publication/338091050_Types_of_sampling_in_research

- Intrac. (2017). Surveys and Questionnaires. <https://www.intrac.org/wpcms/wp-content/uploads/2017/01/Surveys-and-questionnaires.pdf>
- Andrade C. The Limitations of Online Surveys. *Indian Journal of Psychological Medicine*. 2020;42(6):575-576. doi:10.1177/0253717620957496 <https://journals.sagepub.com/doi/epub/10.1177/0253717620957496>
- Landa Cavazos, M. R., & Ramírez Sánchez, M. Y. (2018). Diseño de un cuestionario de satisfacción de estudiantes para un curso de nivel profesional bajo el modelo de aprendizaje invertido. *Páginas de educación*, 11(2), 153-175. http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?pid=S1688-74682018000200153&script=sci_arttext
- Roca Peña, G. (2020). *Factores que inciden en la rotación de personal de una entidad financiera, 2020*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/47864>
- Sanchez Rodas, J., & Zavaleta Cardenas, M. A. (2021). *Rotación del personal y productividad de los asesores comerciales de una institución microfinanciera, sede Villa El Salvador (Lima-Perú), 2021*. <https://repositorio.cientifica.edu.pe/handle/20.500.12805/2199>
- Bancayan Zegarra, R. A.(2022). *Rotación de personal y gestión de control interno en una institución financiera de Lima Este - 2021*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/78320>
- Águila, A. G. (2021). *La Rotación de personal y el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo de Ucayali, 2021* http://repositorio.upp.edu.pe/bitstream/UPP/358/1/tesis_alfonso.pdf
- Chiavenato, Idalberto. (2009). Administración de recursos humanos; *El capital humano de las organizaciones*. México: Elsevier Editora Ltda.; Río de Janeiro, Brasil. https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf
- Álvarez, D., Ruiz, V., Ojeda, J., & Ramírez, N. (2017). *Factorial Validity of an Instrument in Order to Measure the Organizational Climate in Preschoolers*. *International Journal of Business and Management*, 12(1), 111-121. <http://bitly.ws/vvsl>

Robbins, S. P., Judge, T. A., & Brito, J. E. (2013). *Comportamiento organizacional*. Naucalpan: Pearson educación. <http://bitly.ws/vx5i>

García Rubiano, M., Vesga-Rodríguez, JJ, & Gómez-Rada, CA (2020). *Clima organizacional: teoría y práctica*-Editorial Universidad Católica de Colombia <https://doi.org/10.14718/9789585133396.2020>

Robbins, S. P., Judge, T. A., & Brito, J. E. (2013). *Comportamiento organizacional*. Naucalpan: Pearson educación. <http://bitly.ws/vx5i>

García Rubiano, M., Vesga-Rodríguez, JJ, & Gómez-Rada, CA (2020). *Clima organizacional: teoría y práctica*-Editorial Universidad Católica de Colombia <https://doi.org/10.14718/9789585133396.2020>

ANEXOS

Matriz de operacionalización

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALADA DE MEDICIÓN
ROTACION DE PERSONAL	La rotación en los colaboradores pueden ser ocasionados por ambas partes, tanto por parte de la entidad contratante o por parte del contratado, lo que conlleva a un problema de consideración en las organizaciones, el área encargada de gestionar el talento humano tiene el compromiso para que la rotación en los colaboradores se dé en forma paulatina y positiva. Según Chiavenato et al., (2009)	La variable de rotación de personal será medible utilizando el instrumento de tipo cuestionario mediante preguntas basadas en sus dimensiones: Clima laboral, Selección, Remuneración.	Clima Laboral	Ambiente de trabajo	Ordinal 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo
				Relaciones	
				Conflictos	
				Identidad	
			Selección	Necesidad de trabajo	
				Selección	
			Remuneracion	Directa	
Indirecta					
PRODUCTIVIDAD	La productividad es el buen uso y control de todos los recursos de una de manera racional, donde se escatima el tiempo y dinero en la aplicación de labores, inversiones, instrumentos, herramientas, esfuerzo, comunicación con propósitos en acrecentar todos los bienes, servicios y resultados en un período establecido con mejora de control en desarrollo del estado de una compañía y de su gestión interna. Segun Sladogna (2017).	La variable de productividad será medible utilizando el instrumento de tipo cuestionario mediante preguntas basadas en sus dimensiones: Eficiencia, Eficacia y Satisfacción laboral.	Eficiencia	Consumo de materiales	Ordinal 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo
				Maquina y equipos	
				Tiempo	
			Eficiencia	Calidad de servicio	
				Satisfaccion	
			Satisfaccion laboral	Confiabilidad	
				Motivacion	
Compromiso					
				Competencias	

Matriz de consistencia

MATRIX DE CONSISTENCIA									
TITULO	PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIÓN	INICADORES	ÍTEMS	TIPO DE INVESTIGACIÓN	
Rotación de personal y la Productividad de los colaboradores en una Cooperativa de ahorro y Crédito Abancay - 2022	¿Cuál es la relación entre Rotación de personal y la Productividad de los colaboradores en una Cooperativa de Ahorro y Crédito Abancay – 2022?	Determinar la relación entre la rotación de personal y la productividad de los colaboradores en una Cooperativa de Ahorro y Crédito Abancay – 2022.	Existe una relación representativa entre la rotación de personal y la productividad de los colaboradores en una Cooperativa de Ahorro y Crédito Abancay – 2022.	VARIABLE I: Rotación de personal	CLIMA LABORAL	AMBIENTE DE TRABAJO	1,2,3,4	<p>Dónde: M = Muestra O1 = Observación de la V.1. O2 = Observación de la V.2. r = Correlación entre dichas variables.</p>	
						RELACIONES	5,6		
						CONFLICTOS	7		
						IDENTIDAD	8		
	SELECCIÓN	NECESIDAD DE EMPLEO	9						
		SELECCIÓN	10						
	REMUNERACIÓN	DIRECTA	11						
		INDIRECTA	12						
	Problema Específico	Objetivo Específico	Hipótesis Específica						
	¿Cuál es la relación entre Clima Laboral y Productividad de los colaboradores en una Cooperativa de Ahorro y Crédito Abancay – 2022?	Identificar la relación entre el clima laboral y la productividad de los colaboradores en una Cooperativa de Ahorro y Crédito Abancay – 2022	Existe una relación representativa entre el clima laboral y la productividad de los colaboradores en una Cooperativa de Ahorro y Crédito Abancay – 2022	VARIABLE II: Productividad de los colaboradores	EFICIENCIA	CONSUMO DE MATERIALES	13,14		
						MÁQUINAS Y EQUIPOS	15		
						TIEMPO	16		
	¿Cuál es la relación entre Selección y Productividad de los colaboradores en una Cooperativa de Ahorro y Crédito Abancay – 2022?	Definir la relación entre la selección y la productividad de los colaboradores en una Cooperativa de Ahorro y Crédito Abancay – 2022	Existe una relación representativa entre la selección y la productividad de los colaboradores en una Cooperativa de Ahorro y Crédito Abancay – 2022	EFICACIA	CALIDAD DE SERVICIO	17,18			
					SATISFACCIÓN LABORAL	19			
					CONFIABILIDAD	20			
	¿Cuál es la relación entre Remuneración y Productividad de los colaboradores en una Cooperativa de Ahorro y Crédito Abancay – 2022?	Analizar la relación entre la remuneración y la productividad de los colaboradores en una Cooperativa de Ahorro y Crédito Abancay – 2022.	Existe una relación representativa entre la remuneración y la productividad de los colaboradores en una Cooperativa de Ahorro y Crédito Abancay – 2022.	SATISFACCIÓN LABORAL	MOTIVACIÓN	21			
COMPROMISO					22,23				
COMPETENCIAS					24				

Carta de autorización

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

19 de septiembre de 2022

Señores:

Escuela de Administración

Universidad César Vallejo – Campus filial callao

A través del presente, **Andrés Anibal Valer Infantas**, identificado (a) con DNI N° 31008631 representante de la empresa/institución **COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO EMPRENDER** con el cargo de **Gerente General**, me dirijo a su representada a fin de dar a conocer que las siguientes personas:

- a) Yuri Ysabel Peralta Paco
- b) Saul Quispe Yarici

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 la productividad de los colaboradores en una cooperativa de ahorro y crédito.

Si No

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

Si No

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

Atentamente,

Emprender
COOPAC

Edu. Andrés Anibal Valer Infantas
GERENTE

Firma y Sello

Nombre y Apellidos: **Andrés Anibal Valer Infantas**

Cargo: **Gerente General**

Instrumentos

Cuestionario de la rotación de personal

Para responder piense en lo que realmente sucede en su centro laboral, no hay respuestas correctas o incorrectas, refleje su criterio, las preguntas tienen 5 niveles de respuesta, solo marque “+” o “x” la alternativa de su elección, no marque dos opciones. Sus respuestas son confidenciales y anónimas, muchas gracias por su valiosa colaboración.

Totalmente en desacuerdo 1	En desacuerdo 2	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 3	De acuerdo 4	Totalmente de acuerdo 5
--------------------------------------	---------------------------	---	------------------------	-----------------------------------

Ítems		Alternativas de respuestas				
		1	2	3	4	5
Dimensión: CLIMA LABORAL						
1	Cree que el ambiente donde trabaja es confortable.					
2	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
3	La infraestructura está muy bien distribuida según las áreas de trabajo.					
4	Los horarios de trabajo se cumplen a cabalidad.					
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
6	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
7	Considera que existen suficientes canales de comunicación					
8	Se reconocen los logros en el trabajo					
Dimensión: SELECCIÓN						
9	Su perfil laboral se adecua a las necesidades de tu empleador					
10	Considera que sus habilidades sociales se exteriorizaron y fueron un factor predominante para que ocupe el puesto					
Dimensión: REMUNERACIÓN						
11	Considera que la remuneración que recibe esta acorde a las actividades que realiza					
12	Considera que todos los beneficios que recibe son de acuerdo a las leyes laborales vigentes					

Fuente: Tomado de Br. Chávez Fernández, Sara Raquel - 2019

Adaptado: Por los investigadores

Cuestionario de la productividad de los colaboradores

Para responder piense en lo que realmente sucede en su centro laboral, no hay respuestas correctas o incorrectas, refleje su criterio, las preguntas tienen 5 niveles de respuesta, solo marque “+” o “x” la alternativa de su elección, no marque dos opciones. Sus respuestas son confidenciales y anónimas, muchas gracias por su valiosa colaboración.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

Ítems		Alternativas de respuestas				
		1	2	3	4	5
Dimensión: EFICIENCIA						
1	Existe buena administración de los recursos.					
2	Está de acuerdo que la Gerencia controle los materiales que se emplean para los distintos trabajos asignados					
3	Se dispone de tecnología que facilite el trabajo					
4	Se cumple con la entrega de trabajos programados de acuerdo con los plazos establecidos.					
Dimensión: EFICACIA						
5	Cree que los objetivos del trabajo están claramente definidos					
6	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
7	Se siente satisfecho en su centro de trabajo					
8	Existe confianza entre los colaboradores de la gerencia					
Dimensión: SATISFACCIÓN LABORAL						
9	Se siente motivado en su área de trabajo					
10	Se siente comprometido con la Gerencia					
11	Su trabajo es valorado de parte del gerente					
12	Tiene las habilidades para desempeñar cualquier trabajo que la gerencia de desarrollo social y humano le asigne					

Fuente: Tomado de Br. Chávez Fernández, Sara Raquel - 2019

Adaptado: Por los investigadores

Ficha técnica

Tabla

Ficha técnica del instrumento para medir la Variable 1

Nombre del instrumento	Rotación de personal
Autores	Peralta Paco, Yuri - Quispe Yarici, Saul
Lugar	Cooperativa de ahorro y Crédito Abancay
Fecha de aplicación	15 de Noviembre 2022
Objetivo	Comprobar el nivel de rotación de personal de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Abancay
Número de ítems	12 interrogantes con respuestas tipo Escala Likert: Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), De acuerdo (4), Totalmente de acuerdo (5).
Administrado a	Cooperativa de ahorro y Crédito Abancay
Tiempo	5 minutos aproximadamente
Margen de error	5%
Observaciones	Los niveles y rangos establecidos son: Alto (60;46), Regular (45;29), Bajo (28;12)

Tabla

Ficha técnica del instrumento para medir la Variable 2

Nombre del instrumento	Productividad de los colaboradores
Autores	Peralta Paco, Yuri - Quispe Yarici, Saul
Lugar	Cooperativa de ahorro y Crédito Abancay
Fecha de aplicación	15 de Noviembre 2022
Objetivo	Comprobar el nivel de rotación de personal de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Abancay
Número de ítems	12 interrogantes con respuestas tipo Escala Likert: Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), De acuerdo (4), Totalmente de acuerdo (5).
Administrado a	Cooperativa de ahorro y Crédito Abancay
Tiempo	5 minutos aproximadamente
Margen de error	5%
Observaciones	Los niveles y rangos establecidos son: Alto (60;46), Regular (45;29), Bajo (28;12)

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Rotación_de_personal	,328	30	,000	,720	30	,000
Productividad de los colaboradores	,308	30	,000	,816	30	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Prueba de medición

Grado de relación según coeficiente de correlación.

Rango	Relación
-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	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: Basada en (Hernández & Fernández, 1998).

Captura de la base de datos del Excel

VARIABLE: Rotacion de Personal																	
	CLIMA LABORAL								PROMEDIO DE LA DIMENSION	SELECCIÓN		PROMEDIO DE LA DIMENSION	REMUNERACION		PROMEDIO DE LA DIMENSION	TOTAL DE LA VARIABLE	PROMEDIO DE LA VARIABLE
	PREGUNTA N° 1	PREGUNTA N° 2	PREGUNTA N° 3	PREGUNTA N° 4	PREGUNTA N° 5	PREGUNTA N° 6	PREGUNTA N° 7	PREGUNTA N° 8		PREGUNTA N° 9	PREGUNTA N° 10		PREGUNTA N° 11	PREGUNTA N° 12			
1	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	44	4
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	3
3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	46	4
4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	44	4
5	5	4	3	4	3	5	4	4	4	4	5	5	3	3	3	47	4
6	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	39	3
7	3	3	4	4	3	5	3	4	4	5	4	5	3	2	3	43	4
8	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	47	4
9	4	3	4	4	4	4	3	3	4	5	4	5	3	4	4	45	4
10	4	3	3	2	4	4	3	2	3	5	4	5	2	4	3	40	3
11	3	2	3	2	3	4	3	2	3	4	4	4	2	3	3	35	3
12	4	4	3	3	3	2	2	4	3	4	2	3	2	4	3	37	3
13	2	2	3	2	3	2	2	2	2	4	4	4	2	3	3	31	3
14	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	51	4
15	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	49	4
16	2	1	3	4	4	4	4	4	3	1	4	3	3	3	3	37	3
17	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1	3	2	43	4
18	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	34	3
19	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	2	5	4	42	4
20	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	42	4
21	3	2	4	4	2	2	2	1	3	5	1	3	1	3	2	30	3
22	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	46	4
23	4	4	4	4	3	5	3	3	4	4	4	4	3	2	3	43	4
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	47	4
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	2	2	35	3
26	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	56	5
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	3
28	4	4	4	5	3	5	4	2	4	3	4	4	1	4	3	43	4
29	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	2	3	3	41	3
30	4	2	3	1	1	4	4	2	3	4	3	4	2	4	3	34	3

VARIABLE: Productividad																	
	EFICIENCIA				PROMEDIO DE LA DIMENSION	EFICACIA				PROMEDIO DE LA DIMENSION	SATISFACCION LABORAL				PROMEDIO DE LA DIMENSION	TOTAL DE LA VARIABLE	PROMEDIO DE LA VARIABLE
	PREGUNTA N° 1	PREGUNTA N° 2	PREGUNTA N° 3	PREGUNTA N° 4		PREGUNTA N° 5	PREGUNTA N° 6	PREGUNTA N° 7	PREGUNTA N° 8		PREGUNTA N° 9	PREGUNTA N° 10	PREGUNTA N° 11	PREGUNTA N° 12			
1	4	2	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	42	4
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	3
3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	5	4	46	4
4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46	4
5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	54	5
6	3	2	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	41	3
7	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	4	4	3	5	4	39	3
8	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	50	4
9	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	44	4
10	2	2	2	3	2	3	2	3	4	3	4	3	2	5	4	35	3
11	2	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	2	5	4	42	4
12	4	2	4	2	3	2	4	4	4	4	2	4	2	2	3	36	3
13	3	3	2	3	3	2	2	3	4	3	2	4	4	3	3	35	3
14	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	52	4
15	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	48	4
16	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	4	4	4	4	4	45	4
17	2	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	4	4	38	3
18	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	3	36	3
19	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	44	4
20	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	45	4
21	2	4	4	1	3	1	1	3	2	2	2	3	1	5	3	29	2
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4
23	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	44	4
24	4	4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4	48	4
25	3	2	3	2	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	38	3
26	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	54	5
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	3
28	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5	4	50	4
29	3	3	4	4	4	4	2	5	3	4	4	4	3	4	4	43	4
30	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	2	4	3	41	3



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CHAVEZ VERA KERWIN JOSE, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CALLAO, asesor de Tesis titulada: "Rotación de personal y la Productividad de los colaboradores en una Cooperativa de ahorro y Crédito Abancay - 2022", cuyos autores son QUISPE YARICI SAUL, PERALTA PACO YURI YSABEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 19 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CHAVEZ VERA KERWIN JOSE CARNET EXT.: 003058624 ORCID: 0000-0003-2842-2099	Firmado electrónicamente por: KJCHAVEZVE el 19- 01-2023 18:36:56

Código documento Trilce: TRI - 0524391