



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Compromiso organizacional y su influencia en la intención  
de rotación de personal en las cadenas de venta de una  
empresa de telefonía en la Región Norte año 2018

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**Maestro en administración de negocios -MBA**

**AUTOR:**

Br. Jhanol René Mariño Pereda

**ASESOR:**

**Dr. Carlos Hugo Luna Rioja**

**SECCIÓN:**

Ciencias Empresariales

**LÍNEA DE INVESTIGACION:**

Gerencias Funcionales

**PERÚ – 2019**

**PAGINA DEL JURADO**



---

**Dr. Eduardo Yache Cuenca**  
Presidente



---

**Mg. Miguel Angel Gonzales Otoy Arrese**  
Secretario



---

**Dr. Carlos Hugo Luna Rioja**  
Vocal

## DEDICATORIA

A Dios, por la fortaleza que me ha brindado para seguir adelante en estos años de Estudio y acompañarme todos los días de mi vida.

A mis queridos padres, por haberme enseñado desde pequeño lo valioso que es la educación y alentarme de manera incondicional en toda mi carrera profesional. A mis hermanas por incentivar-me a seguir luchando por mis metas; a ellos por ser fuente de inspiración y unión en momentos de flaqueza mi familia.

De todo corazón le dedico aquella mujer muy especial para mí, a quien amo mucho, Rossi Izquierdo Ledezma, que con su valor y entrega ha sido una persona incondicional en mi vida, ha sido mi soporte, mi mejor amiga, mi consejera, mi apoyo, mi luz, mi guía, mi todo para seguir adelante.

## **AGRADECIMIENTO**

Expreso mi más sincero agradecimiento a:

En primer lugar agradezco a Dios, a mis padres y hermanos por su apoyo incondicional brindado.

A mi asesor Dr. Carlos Hugo Luna Rioja, por el constante apoyo y paciencia que me brindaron para desarrollar esta investigación.

A mis profesores de la escuela de posgrado de la universidad cesar vallejo, por los consejos y orientación profesional que me brindaron a lo largo del periodo de estudio.

A las personas que formaron parte de esta investigación brindando su tiempo en la resolución de los cuestionarios.

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo Jhanol René Mariño Pereda con DNI 744449843, estudiante de la escuela de Posgrado en Administración y Negocios – MBA de la Universidad César Vallejo, sede filial Trujillo, declaro que el trabajo académico Titulado: "Compromiso organizacional y su influencia en la intención de rotación de personal en las cadenas de venta de una empresa de telefonía en la Región Norte año 2018". Presentada en 91 folios para la obtención del grado académico de Maestro es de mi autoría.

Por lo tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificado correctamente toda la cita textual o de paráfrasis provenientes de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Trujillo, 19 Enero del 2019


---

Br. Jhanol René Mariño Pereda  
DNI 744449843

## **PRESENTACIÓN**

Señores integrantes del jurado:

En cumplimiento el reglamento de grados y títulos de la universidad Cesar Vallejo, para adquirir el grado de Maestro en Administración de Negocios. Presento la tesis denominada: Compromiso Organizacional y su influencia en la Intención de Rotación de Personal en las cadenas de venta de una empresa de telefonía en la región norte año 2018. La presente tesis tiene como finalidad demostrar la relación entre el Compromiso organizacional e Intención de rotación. Los efectos que se obtuvieron en el desarrollo de la tesis constituyeron evidencias donde se corroboró que el compromiso organizacional goza de grado considerable de correlación inversa con la intención de rotación.

El producto de la presente investigación está organizada mediante capítulos, los que se puntualizan a continuación: En el capítulo uno se aboca a la introducción, en el capítulo dos se desdobló el marco metodológico, en el capítulo tres se exhiben los resultados, en el capítulo cuatro se efectuó la discusión, en el capítulo cinco se presentan las conclusiones, luego en el capítulo seis se expusieron las recomendaciones y en el capítulo siete se redactaron las referencias bibliográficas y por último el capítulo anexos respectivos.

Señores integrantes del jurado se pretende que la presente investigación alcance su conformidad y aprobación.

Br. Mariño Pereda Jhanol René

## ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN .....	13
1.1. Realidad problemática .....	13
1.2. Trabajos previos .....	15
1.2.1. A nivel internacional.....	15
1.2.2. A nivel nacional.....	17
1.2.3. A nivel local.....	17
1.3. Teorías relacionadas al tema .....	18
1.3.1. Compromiso organizacional.....	18
1.3.2. Intención de rotación de personal .....	27
1.4. Formulación del problema .....	33
1.5. Justificación del estudio.....	34
1.6. Hipótesis.....	34
1.7. Objetivos.....	35
1.7.1. Objetivo general .....	35
1.7.2. Objetivos específicos .....	35
II. MÉTODO .....	36
2.1. Diseño de investigación.....	36
2.2. Variables y Operacionalización .....	36
2.2.1. Variables .....	36
2.2.2. Operacionalización de variables .....	37
2.3. Población y muestra .....	38
2.3.1. Población .....	38
2.3.2. Muestra .....	38
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad .....	38
2.4.1. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	38
2.4.2. Validez de los instrumentos de recolección de datos.....	41
2.4.3. Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos.....	41
2.5. Métodos de análisis de datos .....	42
2.6. Aspectos éticos .....	42
III. RESULTADOS.....	43
3.1. Nivel de compromiso organizacional de las cadenas de venta en una empresa de telefonía en la región norte año 2018.....	43

3.2. Nivel de compromiso efectivo de las cadenas de venta en una empresa de telefonía en la región norte año 2018 .....	44
3.3. Nivel de compromiso de continuidad de las cadenas de venta en una empresa de telefonía en la región norte año 2018 .....	44
3.4. Nivel de compromiso normativo de las cadenas de venta en una empresa de telefonía en la región norte año 2018 .....	45
3.5. Nivel de intención de rotación de personal de las cadenas de venta en una empresa de telefonía en la región norte año 2018 .....	45
3.6. Nivel de intención de rotación de personal según los factores organizacionales de las cadenas de venta en una empresa de telefonía en la región norte año 2018	46
3.7. Nivel de intención de rotación de personal según los factores personales de las cadenas de venta en una empresa de telefonía en la región norte año 2018 ....	46
3.8. Nivel de intención de rotación de personal según los factores de mercado de las cadenas de venta en una empresa de telefonía en la región norte año 2018 ....	47
3.9. Nivel de intención de rotación de personal según los factores de satisfacción de las cadenas de venta en una empresa de telefonía en la región norte año 2018	47
3.10. Nivel de intención de rotación de personal según los factores de intención de búsqueda de empleo de las cadenas de venta en una empresa de telefonía en la región norte año 2018 .....	48
3.11. Prueba de normalidad .....	49
3.12. Relación Entre el Compromiso Afectivo y la Intención de Rotación en las cadenas de venta de una empresa de telefonía en la región norte año 2018 .....	50
3.13. Relación Entre el Compromiso de Continuidad y la Intención de Rotación en las cadenas de venta de una empresa de telefonía en la región norte año 2018 ....	51
3.14. Relación Entre el Compromiso Normativo y la Intención de Rotación en las cadenas de venta de una empresa de telefonía en la región norte año 2018 .....	52
3.15. Relación Entre el Compromiso Organizacional y la Intención de Rotación en las cadenas de venta de una empresa de telefonía en la región norte año 2018 ....	53
IV. DISCUSIÓN.....	54
V. CONCLUSIONES .....	58
VI. RECOMENDACIONES .....	59
VII. REFERENCIAS .....	60
VIII. ANEXOS.....	63



## INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Matriz de Operacionalización de las variable de estudio Compromiso Organizacional e Intención de rotación de personal. ....	37
Tabla 2 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	38
Tabla 3 Ficha técnica del instrumento Compromiso Organizacional de las cadenas de venta en una empresa de telefonía en la región norte año 2018. ....	39
Tabla 4 Ficha técnica del instrumento de Intención de Rotación de Personal de las cadenas de venta en una empresa de telefonía en la región norte año 2018. ....	40
Tabla 5 Validez de los instrumentos de recolección de datos. ....	41
Tabla 6 Confiabilidad del instrumento de recolección de datos para compromiso organizacional. ....	41
Tabla 7 Confiabilidad del instrumento de recolección de datos para intención de rotación .....	41
Tabla 8 Nivel de compromiso organizacional de las cadenas de venta en una empresa de telefonía en la región norte año 2018, Trujillo – 2018. ....	43
Tabla 9 Nivel de compromiso afectivo de las cadenas de venta en una empresa de telefonía en la región norte año 2018, Trujillo – 2018.....	44
Tabla 10 Nivel de compromiso continuidad de las cadenas de venta en una empresa de telefonía en la región norte año 2018, Trujillo – 2018.....	44
Tabla 11 Nivel de compromiso normativo de las cadenas de venta en una empresa de telefonía en la región norte año 2018, Trujillo – 2018.....	45
Tabla 12 Nivel de intención de rotación de personal de las cadenas de venta en una empresa de telefonía en la región norte año 2018, Trujillo – 2018. ....	45
Tabla 13 Nivel de intención de rotación de personal según los factores organizacionales de las cadenas de venta en una empresa de telefonía en la región norte año 2018, Trujillo – 2018. ....	46
Tabla 14 Nivel de intención de rotación de personal según los factores personales de las cadenas de venta en una empresa de telefonía en la región norte año 2018, Trujillo – 2018. ....	46
Tabla 15 Nivel de intención de rotación de personal según los factores de mercado de las cadenas de venta en una empresa de telefonía en la región norte año 2018, Trujillo – 2018. ....	47
Tabla 16 Nivel de intención de rotación de personal según los factores de satisfacción de las cadenas de venta en una empresa de telefonía en la región norte año 2018, Trujillo – 2018. ....	47
Tabla 17 Nivel de intención de rotación de personal según los factores de intención de búsqueda de las cadenas de venta en una empresa de telefonía en la región norte año 2018, Trujillo – 2018. ....	48
Tabla 18 Prueba de normalidad de las variables y sus dimensiones de las cadenas de venta en una empresa de telefonía en la región norte año 2018, Trujillo – 2018.....	49

Tabla 19 Prueba de normalidad de las variables compromiso organizacional y la intención de rotación de personal de las cadenas de venta en una empresa de telefonía en la región norte año 2018, Trujillo – 2018. ....	49
Tabla 20 Relación entre el compromiso afectivo y la intención de rotación de personal de las cadenas de venta en una empresa de telefonía en la región norte año 2018, Trujillo – 2018. ....	50
Tabla 21 Relación entre el compromiso de continuidad y la intención de rotación de personal de las cadenas de venta en una empresa de telefonía en la región norte año 2018, Trujillo – 2018. ....	51
Tabla 22 Relación entre el compromiso normativo y la intención de rotación de personal de las cadenas de venta en una empresa de telefonía en la región norte año 2018, Trujillo – 2018. ....	52
Tabla 23 Relación entre el compromiso organizacional y la intención de rotación de personal de las cadenas de venta en una empresa de telefonía en la región norte año 2018, Trujillo – 2018. ....	53
Tabla 24 Trabajadores divididos de acuerdo a la Zona de trabajo en la empresa de telecomunicaciones, Trujillo – 2018. ....	63
Tabla 25 Trabajadores divididos de acuerdo al Grado de Instrucción en la empresa de telecomunicaciones, Trujillo – 2018. ....	64
Tabla 26 Trabajadores divididos de acuerdo al Estado civil en la empresa de telecomunicaciones, Trujillo – 2018. ....	64
Tabla 27 Trabajadores divididos de acuerdo a su Género en la empresa de telecomunicaciones, Trujillo – 2018. ....	64
Tabla 28 Trabajadores divididos de acuerdo a la Antigüedad que tienen en la empresa de telecomunicaciones, Trujillo – 2018. ....	65
Tabla 29 Trabajadores divididos de acuerdo a la Edad en la empresa de telecomunicaciones, Trujillo – 2018. ....	65

## RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo identificar la relación que existe entre el compromiso organizacional y la intención de rotación laboral en la empresa de telefonía en la región norte del Perú. Para predecir la intención de rotación de personal. Cabe indicar que esta investigación analiza el compromiso organizacional en sus tres componentes (afectivo, de continuidad y normativo) utilizando el modelo de investigación de Allen y Meyer, y la intención de rotación utilizando el modelo de Mobley, Horner y Hollingsworth, y por lo tanto, aun cuando pueda haber otras interpretaciones, el presente estudio se limitará a dichos modelos. Se trata de un estudio con un enfoque cuantitativo, con alcance de tipo correlacional. Se aplicó a todos los promotores activos haciendo un total de 294 cuestionarios. Los resultados de la investigación concluyen que el compromiso afectivo y normativo presentan relación inversa a la variable intención de rotación; demostrando que los trabajadores no están involucrados emocionalmente hacia su centro de empleo y no cuenta con el grado de reciprocidad de su centro de empleo, donde no reciben capacitaciones y pagos de estudios, entre otros que la empresa pueda brindarles. Para el compromiso de continuidad también evidencia una relación inversa donde se considera que los trabajadores tienen pocas posibilidades de conseguir un nuevo empleo por lo que su compromiso que muestran es por evitar los costos financieros, tiempo y esfuerzo. Es decir que existe un beneficio al quedarse laborando y muchos costos y/o pérdidas que estarían asociados al irse. Agregando así que el nivel de compromiso organizacional que muestran los trabajadores hacia su empresa es bajo con una representatividad del 80%; y el nivel de intención de rotación de los trabajadores representan 80% de nivel alto. Por lo que en general el compromiso organizacional es BAJO la intención de rotación de personal es ALTO en esta empresa de telefonía.

Palabras claves: compromiso organizacional, Intención de rotación, compromiso normativo, compromiso de continuidad, Compromiso afectivo.

## ABSTRACT

This research aims to identify the relationship between the organizational commitment and the intention of working rotation in the telephony company in the northern region of Peru. To predict the intention of staff turnover. It should be pointed out that this research analyses the organizational commitment in its three components (affective, continuity and normative) using the research model of Allen and Meyer, And the intention of rotation using the model of Mobley, Horner and Hollingsworth, and therefore, even if there may be other interpretations, the present study will be limited to these models. This is a study with a quantitative approach, with a correlational-type scope. It was applied to all active promoters making a total of 294 questionnaires. The results of the investigation conclude that the affective and normative commitment present an inverse relation to the variable intencion of rotation; Proving that workers are not emotionally involved in their employment center And it does not have the degree of reciprocity of its employment center, where they do not receive trainings and payments of studies, among others that the company can provide them. For the commitment of continuity also evidences an inverse relationship where it is considered that workers have little chance of getting a new job so their commitment they show is to avoid the financial costs, time and effort. That is to say that there is a benefit to stay working and many costs and/or losses that would be associated with leaving. Adding that the level of organizational commitment shown by workers to their company is low with a representativeness of 80%; And the level of turnover of workers represents 80% of high level. So in general the organizational commitment is under the intention of turnover of personnel is high in this company of telephony.

Keywords: organizational commitment, rotational intention, normative commitment, continuity commitment, affective commitment.

## I. INTRODUCCIÓN

### 1.1. Realidad problemática

(Cohen, 2009) En su artículo informo que el año 2008 hubo una recesión de la economía que se vivió en muchos países donde se agravo la confianza que tenían los trabajadores hacia sus empresas en diferentes ámbitos y rubros. Desde allí los empleados buscaron la confianza y por ende el compromiso sólido y estabilidad hacia sus empresas.

Para los directivos y empresarios en la actualidad se plantean a diario aumentar los niveles del compromiso de sus trabajadores, ya que también entienden que esto podría originar a una rotación de personal. Con estas dos variables se ven afectados por que se ha vuelto un tema a considerar muy importante en todas las empresas.

Se ha considerado al compromiso organizacional parte principal en los recursos humanos ayudando a demostrar que tanto los trabajadores se identifican con los objetivos de la organización, su la lealtad y la vinculación hacia su puesto de trabajo.

También aporta mucho con respecto a darse cuenta que los empleados estén implicados siempre hacia donde están trabajando, esto conllevaría que sean mayores las probabilidades que permanezcan mayor tiempo.

(Claure y Böhr, 2003) Refieren que los altos niveles de compromiso dan la posibilidad se pueda mantener y generar capacidades y ventajas sostenibles y duraderas que se ha ido logrando en la organización. Para las organizaciones es muy importante la relación del compromiso organizacional y la rotación porque mientras mayor compromiso de los empleados a su empresa hay menos probabilidades que renuncien. Aludiendo así que el compromiso este correlacionado con un bajo ausentismo y una productividad mayor. También nos dicen que los empleados que tengan alto compromiso tienden a dirigirse a las metas y no perder tiempo en el trabajo, repercutiendo de manera positiva en relación con la productividad de la empresa donde labora. Otro de los factores

importantes que consideran el donde el trabajador participa activamente en la organización sintiéndose así comprometido con su organización viéndose envuelto en las decisiones como miembro que representa a su empresa.

Los nuevos retos de los negocios en la actualidad ven con exigencia la dirección de su capital humano, para fortalecer los recursos. Aquí el empleado al estar comprometido de manera sustentable, racional, emocional y motivacionalmente, de esta manera se genera un mejor ambiente laboral y mayor eficiencia.

Existen innumerables motivos los cuales lleva a una rotación de personal. Actualmente uno de los problemas más frecuentes de nuestra economía es precisamente la inestabilidad laboral; lo que con lleva a consecuencias negativas para cualquier organización que se ven exigidos a cubrir una vacante abandonada intempestivamente. En ocasiones las remuneraciones no son atractivas y/o la empresa tiene una mala imagen provocando que sea más difícil de conseguir el personal adecuado. Esto provoca que pasado cierto tiempo la persona abandone el trabajo por un sin número de razones. También puede ser por decisión de la propia organización que descubre que el colaborador seleccionado no es idóneo para dicho puesto o puede ser por el mismo que decide marcharse porque encontró un empleo que le permite satisfacer mejor sus expectativas.

Continúas restructuraciones en las empresas de sus colaboradores estaría perjudicando en motivación y estabilidad, refiriéndonos así no solamente a las bajas sino también a los cambios internos que se realizan en las empresas. Existen colaboradores que no cumplen su mes de laborar y por innumerables razones decide renunciar. Este conjunto de problemas mencionados se han venido suscitando paralelamente con otros problemas como el que los trabajadores se sientan comprometidos a realizar su trabajo, que se sienta motivado y en realidad le guste lo que está realizando.

En el año 2015, la empresa Deloitte Perú realizo un estudio llamado las tendencias globales del capital humano liderando un nuevo mundo del trabajo, donde aporta que existe un 87% de los empresarios y líderes nacionales e internacionales que sostienen la falta de compromiso como uno de los principales problemas que

atravesan las grandes compañías. Por lo que Deloitte destaca que existe gran preocupación de los más altos mandos de las compañías por falta de compromiso.

Alejandra D'Agostino líder de capital humano en la empresa Deloitte comento en una entrevista que los milenials tienen una forma de ver el mundo laboral, conformando un grupo que destaca a la hora de innovar en formas de trabajar, producir y consumir.

El estudio nos dejó como aporte que un nivel alto de compromiso se debe al innovar cuando se gestiona al talento humano, donde realizaron entrevistas que dio como resultado que un 60% no cuenta con estrategias que puedan mejorar el compromiso, el 12% afirma que tiene programas para definir y reforzar su cultura organizacional, pero también un 7 % que muestra un gran nivel al momento de gestionar el compromiso y retener a su talento de la empresas que tienen a cargo.

## 1.2. Trabajos previos

Como referencia al tema de estudio se encontró las siguientes investigaciones a nivel internacional , nacional y local donde se encontró estudios con las mismas variables de estudio y otro que guardan relación con cada uno de las variables importantes para dar fundamento y soporte a la investigación:

### 1.2.1. A nivel internacional

(Moreno Pérez, 2017) Presenta su investigación con el objetivo de realizar un análisis identificando cuales son las principales causas que generan la rotación de personal en la empresa Oiltrans en Bogotá Colombia, de tipo descriptiva y aplicando las técnicas de la encuesta a los trabajadores, llegando a la conclusión que el personal de la empresa se encuentran en un tema muy alarmante, ya que tiene una alta rotación impactando directamente en la empresa perjudicando la productividad y eficiencia; con un índice de 69.2% para el me de diciembre del año 2016, como principal causa es la impuntualidad de salarios.

(Maldonado Pastor, 2016) Su objetivo fue realizar un análisis de la variable rotación de personal en una empresa de telecomunicaciones en Bogotá Colombia, en su investigación descriptiva y aplicando las técnicas de la observación, llegando a una conclusión que los empleados que realizan un cambio de trabajo en varias oportunidades, siendo de lo más normal que un empleado aporte igual o incluso mejor a otra empresa.

(Flórez Rivero, 2014) Tuvo como objetivo encontrar que relación existen entre clima laboral y el compromiso organizacional en los docentes universitarios de Barquisimeto, Venezuela. En una investigación de tipo correlacional no experimental, aplicando la técnica de la encuesta aplicada a los docentes universitarios, concluyo los factores con alto nivel son las relaciones interpersonales, claridad y coherencia en la dirección, sentido de pertenencia y valores colectivos, por lo que encontró contradicción entre los niveles bajos de compromiso y su dimensión de pertenencia.

(Montoya Santos, 2014) Presento su trabajo con el objetivo hacer una validación de la escala propuesta para evaluar el compromiso organizacional los empleados de un Contac Centrar, de tipo psicométrico porque que de valido con como instrumento de medición psicológica, aplicando la técnica de la encuesta como escala de compromiso a los trabajadores, concluyo que existe gran relevancia de la satisfacción en el compromiso organizacional, donde demostró que los trabajadores a mayo grado de satisfacción, mayor grado de compromiso.

(Gascón Dalwin. R. y Marcano Angelys, 2013) Su objetivo fue realizar un profundo análisis del compromiso organizacional en los trabadores en la Arepera Venezuela, Maturín del estado de Monagas. En su investigación de tipo descriptiva, donde aplico las técnicas de observación y revisión documentaria y por último la encuesta; llegando a la conclusión que las dimensiones del compromiso normativo donde los empleados son leales a su institución y con valores, con respecto al compromiso afectivo lo empleados de la empresa sienten lazos sentimentales hacia su empresa pero no lo suficiente con los valores institucionales y por último el compromiso continuo consecuente por el tiempo y esfuerzo que le dedican y tienen en la empresa y lo que perderían su dejaran el empleo.



(Quintero Valencia, 2009) Con el objetivo de analizar la intención de retiro y relacionarlo con la satisfacción laboral en el Contact center, estudio de caso Liberty Seguros, en su investigación de tipo cualitativa correlacional, aplicando la técnica de la encuesta a 72 empleados, concluyo que la satisfacción es un principal motivo para presagiar la intención de retiro prediciéndolo.

### 1.2.2. A nivel nacional

(Zapata Quispe, 2018) Tuvo como objetivo de determinar cómo el compromiso organizacional se relaciona con la productividad en los trabajadores de una Entidad Pública De Salud, Lima; en su investigación de tipo básica con un diseño no experimental y de corte transversal, aplicando la técnica de la encuesta, cuestionarios que se construyeron para cada variable aplicada a los trabajadores de la entidad evaluada, concluyendo que existe relación significativa entre el compromiso organizacional y la productividad en los trabajadores de una entidad pública de salud, Lima-2016.

(Vargas y Meza, 2017) Presentaron el siguiente objetivo para encontrar cual es la relación entre las variables del clima laboral y rotación de personal en el call center Atento Perú, en el área de clientes BBVA. En su investigación de tipo descriptivo no experimental y aplicando las técnicas de la encuesta (a los trabajadores) y entrevista (al personal directivo de la empresa), concluyendo que no existe dicha relación entre las variables en el personal estudiado, identificando que la rotación se debe a exigencias especiales de sus clientes del banco.

### 1.2.3. A nivel local

(Bustamante, Fernández, Moscoso y Vera Medina, 2016) Presentaron su objetivo de encontrar cual es la relación entre el compromiso y la intención de rotación de personal en la empresa cementera YURA SA. En su investigación de tipo descriptiva, correlacional y aplicando la técnica de la encuesta (a los trabajadores), utilizaron el cuestionario de compromiso de Allen y Meyer, y para la intención de

rotación el modelo de Mobley, en su trabajo llegaron a la conclusión los compromisos afectivo y normativo tienen una relación inversa hacia la intención de rotación, ya que sienten los colaboradores de la empresa mayor lealtad motivos por un sentimiento de permanencia.

(Castillo Bobadilla, 2016) En su investigación cuyo objetivo es encontrar el nivel que tiene la intención de rotación de personal en las agencias de la empresa de telecomunicaciones Movistar en la ciudad de Trujillo, de tipo descriptivo aplicando las técnicas de la encuesta (a los trabajadores), llegó a la conclusión que el nivel donde intervienen factores como los organizacionales, mercado laboral e intención de abandonar la organización; es alto para la empresa.

### 1.3. Teorías relacionadas al tema

En la investigación se estableció las siguientes teorías relacionadas con las variables a estudiar de la siguiente manera: sus definiciones de acuerdo a diferentes autores, la importancia de cada variable para las organizaciones, los modelos propuestos por diferentes autores y por último los componentes y tipos de cada una de las variables a profundidad, brindando así valor teórico una opinión crítica y constructiva a cada uno de los temas propuestos por diferentes autores.

#### 1.3.1. Compromiso organizacional

El compromiso organizacional ha sido uno de los principales temas de estudio en una empresa que ayuda a poder identificar qué aspectos forman y mantienen el compromiso que tienen los trabajadores a su empresa. En 1960 algunos psicólogos iniciaron investigaciones sobre el compromiso organizacional, posteriormente en la siguiente década se incrementaron las creaciones de teorías donde expliquen cómo desarrollar los conceptos de él siendo un gran interés para muchas organizaciones.

#### 1.3.1.1. Definiciones de compromiso organizacional

(Arias, 1998) Nos ilustra que el compromiso organizacional es el deber moral adquirido hacia una persona o empresa, demostrando más que un simple contrato de trabajo, donde el empleado hace de los objetivos de la empresa como suyos.

Comparto que el autor considerando que el compromiso es un deber moral, porque al estar en una empresa el trabajador realiza sus actividades con interés llegando así a identificarse con la empresa, sintiendo como si fuera su empresa porque comparte las mismas ideas.

Los empleados el hecho de estar laborando en una organización, no quiere decir que estén comprometidos con ella, si no lo contrario. Esto trae consecuencias como los conflictos entre ellos y sus superiores, ausentismo a sus labores, estrés y posible abandono a la organización, llegando a provocar también a la empresa incremento en costo de contratación, para poder suplir las vacantes de las ausencias y el tiempo de adaptación y capacitación del nuevo personal, entre otros los cuales deja perjudicado la gestión de la empresa (Arias, 1998)

(Kinicki, A y Kreitner, R., 2006) Consideran al compromiso organizacional como el grado con el cual el empleado se identifica con su empresa y se involucra con sus objetivos.

Un empleado puede tener diferentes grados o niveles de compromiso en su organización, alegando que no necesariamente los trabajadores que realizan sus funciones eficazmente pueden estar comprometidos en todos los aspectos con su organización si no que pueden sentirse obligados y no estar en un buen ambiente laboral, por lo que existen adecuados procedimientos de evaluación sobre el compromiso del trabajador hacia la empresa, donde podemos demostrar el nivel o grado en diferentes aspectos del empleado.

(Díaz, N. y Rodríguez, F., 2007) Refieren como el estado que el empleado está identificado con su empresa extendiendo una afectividad respecto a sus metas y desea seguir perteneciendo a ella por que comparten sus intereses.

Algunos autores aun sostienen que las definiciones aún carecen de precisión, por los que varios autores los han definido de varias maneras, en las teorías nos muestra diferentes dimensiones aun no tienen un acuerdo generalizado donde cuales necesariamente servirían para explicar directamente a la variable.

(Lagomarsino, 2003) Sintetizó que el compromiso organizacional se refiere a que el empleado debe tener puesta la camiseta de su empresa, sentirse como parte de ella.

Los trabajadores popularmente dicho por el autor deben tener puesta la camiseta, sentirse como un equipo, familia en su trabajo, esto genera que se sienta comprometido, no necesariamente es realizar sus funciones correctamente si no también realizarlas con pasión que demuestre a sus jefes que verdaderamente le apasiona cumplir con sus obligaciones.

(Guimarães, 2007) El compromiso organizacional se habla como vínculo psicológico que entrelaza al empleado y la empresa, pudiendo ser intensa o estable dependiendo de la intensidad de los factores que se podrían estudiar.

A pesar de ser considerado como vinculo psicológico, un compromiso organizacional considero que también es un vínculo social y económico; en lo social, el empleado está rodeado de ofertas laborales las cuales provoca una comparación con su actual empresa que labora por parte del trabajador con otras por las que intenta postular, hoy en día para ingresar a trabajar en una empresa uno mismo la evalúa en qué situación se encuentran, dándose cuenta si es una buena opción para poder laboral en ellas, y como vinculo económico, tiene que ver cuando el empleado es buen remunerado y/o recibe bonificaciones por el buen trabajo realizado, generando así una motivación y sentirse más comprometido a la hora de realizar sus funciones; por lo que si el trabajador no encontrase estos beneficios podría no sentirse cómodo e incluso afectaría su situación económica.

(Almeida, H., Faísca, L., y Jesus, S, 2007) Lo definen al compromiso como grado donde el trabajador está identificado con las metas siendo principal objetivo mantenerse en esta, por otro lado también lo definen como comprensión, predicción y comportamiento de las personas en las empresas.

(Allen, N. y Meyer, J., 1991) Definen que es la relación entre el empleado y la organización, con grandes consecuencias al momento de tomar la decisión de continuar o dejar de laborar en la empresa actual, por lo que consideran ser un estado psicológico del empleado; y la dividieron en tres componentes que son: continuidad, normativo y afectivo.

En conclusión se define al compromiso organizacional como la relación que tiene el empleado hacia su empresa; sintiéndose identificado e involucrado con los objetivos y metas de la empresa que labora.

#### 1.3.1.2. Importancia del compromiso organizacional

(Pineda, 2006) Considera que es pieza clave el compromiso en la competitividad de las empresas.

Para una empresa es muy importante saber si su empleado está comprometido o no lo está, es importante percibir la forma de actuar frente a sus compañeros y explicar su forma de tratarlos, también hacia sus jefes y subordinados. También hacer énfasis en los factores donde puede influenciar en el compromiso de los trabajadores, estos factores podrían hacer que sea más fuerte o débil el vínculo que tengas con su empresa.

(Llorente, 2007) Destaca como principales factores a los altos niveles del aspecto de autonomía, oportunidades de línea de carrera, participación activa y flexibilidad de tareas entre otros, los cuales condicionarían a los niveles que tenga el compromiso organizacional.

Este párrafo nos aporta que desde la perspectiva del trabajador estaría comprometido con su trabajo y por ende a su empresa donde le ofrecen

oportunidades de mejora en su vida personal, laboral y profesional; si no contase con las flexibilidades que él estaría buscando en un trabajo, podría la empresa obtener como puntuación un bajo nivel de compromiso por parte de su trabajador o caso contrario estará en un buen nivel de compromiso.

### 1.3.1.3. Teorías de compromiso organizacional

Para la investigación se desarrolló 3 teorías de compromiso organizacional las cuales son:

#### 1.3.1.3.1. Teoría del intercambio social

La teoría trata del resultado que conlleva una transacción de contribución del empleado hacia la empresa, por recibir beneficios e incentivos.

(Becker, 1960) Menciona que es un vínculo establecido por el trabajador con su empresa, por diferentes inversiones realizadas en un determinado tiempo; lo que conlleva que el empleado siga laborando en la empresa porque al cambiar de empresa sacrificaría todos los beneficios e incentivos recibidos por parte de su organización. También llamada de continuidad.

Aquí el trabajador realiza intercambio con su empresa, como por ejemplo financiamiento de estudios, algunos préstamos personales entre otros, esta situación lo lleva a continuar en su trabajo hasta que pueda cumplir con esas obligaciones, y no quedar en deuda o en una situación de abandono.

#### 1.3.1.3.2. Teoría del vínculo afectivo

(Porter, 1974) Indica que esta teoría se le define como la actitud donde se expresa emocionalmente entre trabajador y su empresa, donde intervienen la identificación de los valores, el trabajador contribuye a lograr las metas y los objetivos deseados lograr por su empresa. Por lo tanto se puede decir que todos los empleados que estén con un alto nivel de compromiso con los valores y metas que tengan su empresa, deseen continuar por su propia voluntad seguir trabajando para ella.

(Mowday, R., Steers, R., y Porter, L., 1979) Lo definieron al compromiso organizacional como una fuerza relativa identificada para cada trabajador con su empresa que actualmente trabaja, considerándolo como un tema actitudinal.

Esta teoría habla de que el trabajador por propia decisión permanecería en la empresa, esto se debe que está vinculado efectivamente, donde él toma las metas y objetivos como si fueran los suyos, y se siente identificado con su empresa.

#### 1.3.1.3.3. Teoría de la Atribución

Esta teoría respecto a la atribución, (Reichers, 1985) lo define como una obligación que tiene el empleado del resultado donde realizo actos voluntarios, explícitos e irrevocables. (Wiener, 1982) Aporta que la atribución es considerada a la dimensión normativa que expresa sentimientos de obligación moral para que el empleado continúe en su empresa que pertenece.

Para algunos autores incluyen sentimientos de lealtad hacia su empresa dentro del compromiso actitudinal, este compromiso se considera como un sistema basado en valores del trabajador, siendo un compromiso de naturaleza emocional (Becker, 1960)

También podemos decir que el compromiso normativo es donde el trabajador asume las obligaciones de ser leal a su empresa, marcando así un sentimiento de obligación moral que tiene el trabajador al quedarse en la empresa, no solamente por la obligación de ser contratado, también porque sintiendo que es lo correcto.

Un empleado que tiene alto compromiso normativo estará más enfocado en cumplir sus obligaciones en la empresa, sintiendo cierta responsabilidad hacia los demás. Este compromiso a diferencia del compromiso afectivo siente gran lealtad a ya el afectivo expresa desea de serlo.

En conclusión podemos considerar las siguientes dimensiones que van a intervenir inminentemente en el compromiso organizacional: compromiso afectivo, normativo y de continuidad.

(Meyer, J. y Allen, N., 1991) Indican en su modelo del compromiso organizacional donde consideran que es la predicción, comprensión y administración del comportamiento de los empleados hacia su organización, lo consideran al compromiso organizacional como un estado psicológico el cual esta existente entre colaborador y empresa. Este estado crea consecuencia que interviene en la



decisión del colaborador en continuar o renunciar a su empresa. El modelo propuesto cuenta con tres componentes: compromiso de continuidad, compromiso normativo y compromiso afectivo y lo relacionan con la necesidad, el deber de continuar en su empresa. Para mayor detalle se realizó una ampliación de cada componente que nos brinda el compromiso organizacional en el modelo propuesto por Meyer y Allen son:

- Compromiso de continuidad:

Para (Allen, N. y Meyer, J., 1991) es el grado en el cual el trabajador percibe que debe seguir en su organización, consideran a este tipo de compromiso como el de necesidad (Necesidad laboral), lo que incurre que el trabajador pudiera perder al dejar la empresa que labora, como costos financieros, tiempo y esfuerzo, también pocas posibilidades de conseguir un nuevo empleo, es decir que existe un beneficio al quedarse laborando y muchos costos y/o pérdidas que estarían asociados al irse.

Para (Becker, 1960) asegura que resulta muy costoso dejar la organización ya que el trabajador por motivos de prosecución de inversiones como planes de pensiones, primas de seguridad, aprendizaje, etc. Dan como resultado la pertenencia a la organización, por lo que se crea un compromiso de omisión. Resalta que el compromiso requiere un reconocimiento por parte del empleado de los costos que pudieran generarle a la empresa, ya que sin conocer los costos no tendría ningún compromiso, aportan que el saber reconocer estos costos es un estado psicológico consiente por las condiciones que tiene el empleado en la empresa y tiene implicancia en el comportamiento.

- Compromiso normativo:

Este tipo de compromiso lo podemos encontrar en la creencia de la lealtad a la empresa, debido a los beneficios recibidos por el trabajador lo que deriva en el sentido de proporcionar reciprocidad.

Para (Morrow, 1983) es un sentimiento de lealtad del trabajador con la organización puede deberse a presiones de tipo cultural o familiar, sin importar cuán satisfecho este con su trabajo. El compromiso normativo también conocido como el deber, quizá por razones como recibir de su empresa ciertas prestaciones como capacitaciones o pagos de estudios lo que hace que el empleado sienta una obligación a permanecer ahí hasta que la deuda sea cubierta (Allen, N. y Meyer, J., 1991)

- Compromiso afectivo:

Para (Allen, N. y Meyer, J., 1991) este tipo describe una orientación afectiva del empleado a la empresa que labora, otros autores lo definen como grado de deseo que el trabajador se involucra emocionalmente en la organización según (Mowday, R., Steers, R., y Porter, L., 1979), por lo tanto podemos decir que los trabajadores forman un lazo emocional con su organización al satisfacer sus necesidades y al cumplir sus expectativas, disfrutando así de su permanencia en la empresa. Tiene cuatro categorías entre las que destacan son: características personales (edad, género y la educación o grado de instrucción), características estructurales (relaciones entre empleado y superior, tener un puesto definido) y características relativas al trabajo (la participación en la toma de decisiones y experiencias).

(Allen, N. y Meyer, J., 1991) Según su modelo el trabajador va experimentando simultáneamente el compromiso con la organización, por ejemplo la inclinación emocional del trabajador a su empresa se estaría dando un compromiso afectivo, el sentir como una obligación pendiente en su empresa se da el compromiso normativo y ser conocedor de los costos al dejar el puesto que estaría generando a la empresa es un compromiso de continuidad.

(Rego, 2007) Expresa de la siguiente manera los tres componentes del compromiso organizacional sintetizaron los tres componentes del compromiso organizacional: donde los empleados que tengan un fuerte compromiso afectivo genera que permanezcan porque quiere hacerlo, en el segundo componente

empleados con fuerte compromiso de continuidad que permanezcan en su empresa porque sienten una obligación de quedarse y los empleados con mayor compromiso normativo que permanezcan sienten el deber de quedarse.

### 1.3.2. Intención de rotación de personal

#### 1.3.2.1. Definiciones de rotación de personal

(García, 1994) Aporto su definición de rotación de personal como un deseo que el trabajador tiene al querer abandonar su empresa que actualmente está laborando.

Una rotación de personal considero afirmando la definición de García, como las intenciones que un empleado tiene de abandonar su empleo, al empleado se le pueden presentar diferentes factores que generan una nueva búsqueda de empleo, entre ellas oportunidades de crecimiento profesional, temas personales y por parte de la propia empresa que no reconoce la labor que realiza o maltratos y hostigamientos hacia el trabajador.

(Chiavenato, 2011) Aporto que para él es la rotación de recursos como fluctuación del personal entre la empresa y su ambiente, donde se mide por los empleados que salen e ingresan a la empresa.

Chiavenato alega que es una fluctuación de personal, considera que es una situación normal porque no necesariamente puede deberse a renuncias, sino también rotación dentro la propia empresa como ascensos o cambios de puesto.

(Robbins, 2011) Definió como el retiro permanente de una empresa, voluntariamente o involuntariamente por parte del trabajador, agrego que una alta rotación estaría generando a las empresas altos costos en los procesos de reclutar, seleccionar y capacitar un nuevo personal.

Robbins agrega su definición algo muy importante, el considera que una rotación de personal presenta costos como los de reclutar, seleccionar y capacitar; estos procesos se realizan al momento que la empresa necesitaría cubrir puestos de

trabajo en algunos casos la empresas realizan mal estos procesos lo cual genera que la rotación de personal aumente generando altos costos al realizar nueva capacitaciones, y otra selección de un nuevo personal.

(Álvarez, 2013) Nos ilustra que la rotación de personal consiste en la proporción de empleados que se retiran de la empresa, no incluyendo a los que salen inevitablemente como las jubilaciones y decesos.

(Obando, 2009) Define como un efecto de causas o fenómenos que se presentan al interior o exterior de la empresa, que además determinan la actitud del personal y predisponen a retirarse de dicha empresa en un momento dado.

(Tamayo, 2008) agregó que la rotación puede ser de dos tipos como la voluntaria o la involuntaria, voluntaria cuando el mismo trabajador decide irse por innumerables motivos y la involuntaria es por una separación por parte de la empresa al trabajador por deficiente desempeño o reducciones de personal, añadió también que un aumento de rotación implica costos para la empresa, como los de capacitaciones, reclutamiento y selección, como también indemnizaciones y otros costos de separación del trabajador de la empresa.

(Mobley, 1978) Lo considera a la rotación de personal como un retiro que es voluntario de parte del empleado de donde actualmente percibe una remuneración.

#### 1.3.2.2. Importancia de rotación de personal

En una empresa la rotación de personal es expresada los ingresos y los ceses en relación a cambios internos de los empleados en un trascurso de tiempo. Para ello genera una gran importancia el saber cuáles son los motivos de la desvinculas de los empleados de las empresa, siendo innumerables que se presentan en diferentes empresas.

(Sayegh, 2000) Menciona que la intención de rotación se genera a partir de observaciones a la problemática que vienen viviendo las empresas, entendiéndose como acción de renunciar voluntariamente a la organización.

Por lo que podemos decir que la intención de rotación de personal es definida como un intento de una persona para encontrar otro nuevo trabajo en diferente empresa en un corto tiempo determinado. Dentro de lo analizado se expresa que la intención de rotación es muy importante para la investigación del comportamiento en la organización, en este mundo laboral muy cambiante existen diferentes empresas con distintos niveles de rotación lo que implica la flexibilidad de las organización en su personal.

El modelo de Mobley, Horner y Hollingsworth (1978) hicieron un énfasis que el retiro de un trabajador de su empresa podría ser voluntario o involuntario, siendo así la separación voluntaria por parte del empleado y la involuntaria por la empresa, el modelo también infiere directamente en el pensamiento de abandonar del empleado, de donde se está estable es el grado de satisfacción que tiene el trabajador en su empresa pero no influye en la rotación real, en estudios donde se aplicó este modelo se llegaron a la conclusión que la intención de rotación es el mejor predictor de la rotación.

Considerando la importancia del tema rotación de personal en las empresas, sobre todo para la buena gestión del talento humano en cada una de ellas podemos considerar un estudio de las siguientes variables que pueden influir como: compromiso, satisfacción y la intención de retiro con la empresa.

La rotación de personal genera consecuencias negativas, por lo que es importante destacar cuales se generan por una mala gestión del talento humano en la empresas, tenemos como principal los altos costos, que por la mala contratación del personal surgen abandonos o desvinculaciones en un mínimo tiempo de servicio que no cubre lo invertido por la empresa, bajo desempeño de sus funciones por parte del trabajador que al no sentirse comprometido no cumple lo que se le indica. Por otro lado encontramos también consecuencias positivas y rentables para la empresa, también ayuda identificar al personal de bajo desempeño a ser desplazados y retirados de la empresa que ve afectado su crecimiento y rentabilidad, así como también flexibilidad y adaptabilidad reduciéndose considerablemente los conflictos que se prestan en una ambiente laboral.

### 1.3.2.3. Modelos de la rotación de personal

#### 1.3.2.3.1. Modelo simplificado de Mobley

Este modelo surge de una manera voluntaria siendo proceso propio y cognitivo por parte de cada trabajador, modelo basado en variables antecedentes, organizativas, aquellas que se forman de manera personal en el ambiente mismo, también influye en el lado afectivo donde se tiene vinculado a la satisfacción y con el propósito de buscar y abandonar el empleo. En este modelo se consideran dos aspectos muy importantes y relevantes como la satisfacción o insatisfacción por parte del trabajador que muestra en su empleo actual. También relacionado con expectativas que genera el empleado donde indique un grado que pueda llenar sus necesidades contando con una estabilidad económica, en pocas palabras dependen de rasgos personal propios y de la organización el cual es resaltante la atracción del empleado que surge al ir en busca de nuevas alternativas laborales.

#### 1.3.2.3.2. Modelo integral George Milkovich

Este modelo consta de tres variables donde que intervienen como: internos de la empresa, rasgos del empleado y mercado laboral; los siguientes aspectos tienen efecto como el empleado mira su puesto, donde se establece un contraste con las necesidades y principios que poseen y puedan generar efecto sobre el desempeño y satisfacción en donde se encuentren laborando, lo cual donde hay empleados a gusto con un buen salario y existente línea de carrera o lo contrario que podría generar la búsqueda de nuevas oportunidades en otras empresas.

#### 1.3.2.3.3. Modelo de Steers y Mowday

En la siguiente teoría aun existente se plantea el proceso donde el tema de estudio está inmerso por tres momentos diferentes entre sí secuencialmente. El primer momento se basa en las actitudes de los empleados, el segundo momento se basa en el vínculo entre actitud del empleado y la intención que surgen para querer

retirarse de su empresa y el tercer momento basado en la explicación de las conductas originadas cuando empleado ha formado la intención de dejar su empresa.

#### 1.3.2.3.4. Modelo de Hom y Griffeth

El siguiente modelo nos habla del mecanismo mental del ser humano, referente a las cognición de abandono y la intención de búsqueda de otras oportunidades, el sentirse a gusto en otra empresa, señalan que el grado de compromiso ya sea afectivo, moral o de continuidad que tenga el empleado dará como resultados una inclinación al abandono o permanecía.

#### 1.3.2.3.5. Modelo de Fields

Este modelo se formuló en el año 2005, intervienen cuatro variables que influyen en la rotación de personal, la primera de ellas es las características propias del trabajador, la segunda nos habla todo lo referente al trabajo en donde se desenvuelve el trabajador, la tercera variable interviene todo lo referente a la empresa en donde se desenvuelve el trabajador y como ultima variable habla de factores externos vinculados a la tasa de desempleo y mercado externo.

#### 1.3.2.3.6. Modelo de Joseph

También llamado como intención es de movimiento, este modelo refleja aspectos, rasgos, y factores del trabajo que cada empleado realiza percibidos por la empresa. En este modelo los empleados pueden estar en un lado óptimo y bueno, o caso contrario llevaría la intención de rotar a otro puesto en diferente empresa. Dentro de este modelo existen los siguientes componentes como: características del empleado, comportamiento y nivel de estrés.

#### 1.3.2.4. Tipos de rotación de personal

(Herrera, 2013) Aporta que los tipos de rotación de personal son: baja inevitable que refiere a la jubilación, baja necesaria cuando cometen actos ilícitos, fraudes, robos, baja por cuestiones personales como cuando el trabajador decide ya no seguir laborando por diferentes motivos personales por ejemplo cambio de residencia, sueldos y demás motivos netamente personales, baja por cuestiones laborales donde el empleado no cumple con el perfil y competencias requeridas por el puesto.

Para (Espinoza, 2013) existen dos tipos de rotación de personal los cuales son: rotación interna refiere al número de trabajadores que cambian de puesto sin cambiar de empresa, este tipo de rotación es importante para el desarrollo del personal y también motivar eficazmente, buscando que lo trabajadores se enfrente a situaciones nuevas, dentro de la rotación interna se tiene: transferencias, ascensos, promociones y descensos. Por otro lado el segundo tipo es la rotación externa que se refiere a la entrada y salida de personal de la organización por diferentes motivos como: fallecimientos, despidos, inadecuada selección e inestabilidad familiar.

(Taylor, 1999) refiere que para la rotación externa existen diferentes tipos de desvinculación del puesto mostrados de la siguiente manera: rotación involuntaria que se produce cuando un trabajador decide propiamente por motivos personales o profesionales terminar la relación laboral con su empresa, que surge cuando el empleado encontró otra oportunidad laboral o cambiar de profesión o demás motivos que sean propios del trabajador; por lo que estas decisiones pueden deberse a que el empleado no está satisfecho en su trabajo actual, las condiciones que le ofrece su empleo actual, entre otras. El siguiente tipo de desvinculación es la rotación voluntaria inevitable se deben vitalmente a las decisiones que tiene el empleado que están más allá del alcance del empleador. Y por último la rotación involuntaria esta de debe el empleador termina la relación laboral por necesidad netamente de la empresa como mal funcionamiento entre el empleado y su empresa o por reducciones de personal.



Tomando como referencia la teoría El modelo de Mobley, Horner y Hollingsworth (1978). Definieron como la intención voluntaria e involuntaria de una persona a retirarse de una organización. Se divide en los siguientes componentes a evaluar para la investigación:

- Factores organizacionales: relacionados con la razón de ser de la empresa estos son: las políticas, los principios, el trabajo bajo presión, las opiniones, el apoyo al trabajador y las condiciones en las que labora.
- Factores personales: principalmente son los rasgos socio-demográficos de los colaboradores: las edades, genero, estado civil y grado de educación.
- Factor del mercado laboral: se relaciona a la demanda laboral donde intervienen los asensos, otra perspectiva de empleo, salarios, experiencia con la que buscan competir en el mundo laboral.
- Satisfacción laboral: se basa en que cada persona es influenciada por expectativas sobre su trabajo que ocupa, estar a gusto con el desempeño, tener buenos reconocimientos, buena comunicación y contar con los materiales y equipos necesarios para lograr un trabajo de calidad.
- Intención de búsqueda de empleo: cuando el colaborador no se encuentra satisfecho en el lugar donde trabaja y encuentra la menor intención de retirarse de su empresa, o decide realizar un abandono de trabajo.

#### 1.4. Formulación del problema

¿En qué medida el Compromiso Organizacional influye en la Intención de Rotación de personal de las cadenas de venta de una empresa de telefonía en la región norte año 2018?

## 1.5. Justificación del estudio

Para la investigación realizada será justificada tomando como referencia el esquema de (Hernandez R., Fernández C., y Baptista P., 2010)

**Conveniencia:** En esta investigación da a conocer el compromiso de los colaboradores hacia empresa donde laboran actualmente y saber cuáles son sus intenciones con respecto a dejar su trabajo, conociendo que actualmente el factor humano es muy importante para una empresa, por ello que se determina estudiar directamente al personal que actualmente labora en la empresa.

**Relevancia social:** Es muy importante y relevante para cualquier empresa donde se preocupa por su talento humano, también para profesionales que deseen investigar los temas del comportamiento de su personal y para evaluaciones de tasa de desempleo.

**Implicaciones prácticas:** Con los resultados obtenidos por la investigación la empresa podrá tomar medidas con respecto al nivel de compromiso y la intención de rotación de personal, para obtener mejoras en la gestión de la organización.

**Valor teórico:** se basa la teoría de Modelo de Meyer y Allen (1991) para el compromiso organización y la teoría de modelo de Mobley (1978) para la intención de rotación de personal.

**Utilidad metodológica:** En la presente investigación se aplicara una herramienta para encontrar la relación entre el compromiso organizacional y la intención de retiro como su nivel de cada una de las variables que se encuentran.

## 1.6. Hipótesis

H1: El Compromiso Organizacional influye significativamente en la Intención de Rotación de Personal de las cadenas de venta de una empresa de telefonía en la región norte año 2018.

## 1.7. Objetivos

### 1.7.1. Objetivo general

Determinar en qué medida el Compromiso Organizacional influye la Intención de Rotación de Personal de las cadenas de venta de una empresa de telefonía en la región norte año 2018.

### 1.7.2. Objetivos específicos

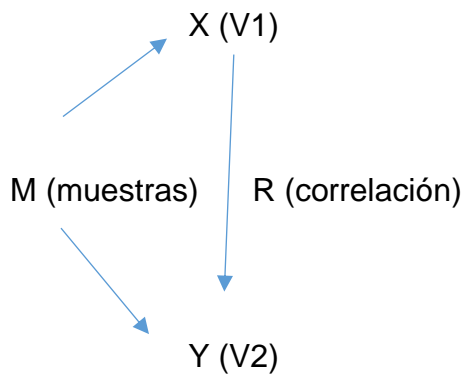
- Determinar el nivel de intención de rotación de personal de las cadenas de venta de una empresa de telefonía en la región norte año 2018.
- Determinar el nivel de compromiso organizacional de las cadenas de venta de una empresa de telefonía en la región norte año 2018.
- Determinar la relación que existe entre el compromiso afectivo y la intención de rotación de personal de las cadenas de venta en una empresa de telefonía en la región norte año 2018.
- Determinar la relación que existe entre el compromiso de continuidad y la intención de rotación de personal de las cadenas de venta en una empresa de telefonía en la región norte año 2018.
- Determinar la relación que existe entre el compromiso normativo y la intención de rotación de personal de las cadenas de venta en una empresa de telefonía en la región norte año 2018.

## II. MÉTODO

### 2.1. Diseño de investigación

La investigación se desarrolla desde un enfoque cuantitativo, que busca medir las variables Compromiso Organizacional y la Intención de Rotación de Personal de las cadenas de venta en una empresa de telefonía en la región norte año 2018.

La investigación es Correlacional causal que busca determinar una relación entre las variables de estudio. De tipo no experimental de corte transversal, porque sus datos se obtienen en un único momento en el tiempo describiendo sus variables y si hay relación existente.



### 2.2. Variables y Operacionalización

#### 2.2.1. Variables

V1 – Compromiso Organizacional

V2 – Intención de Rotación de personal

## 2.2.2. Operacionalización de variables

Tabla 1

*Matriz de Operacionalización de las variable de estudio Compromiso Organizacional e Intención de rotación de personal.*

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICACORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	
<b>Compromiso organizacional</b>	Según Meyer y Allen (1991), es un estado psicológico en el que tiene como característica principal la relación entre una persona y una organización, que influyen en la decisión de continuar o dejar la organización.	Se medirá a través del instrumento de la teoría de Meyer y Allen en su publicación que se adaptó para evaluar el nivel de compromiso organizacional, con una escala de Likert	compromiso de continuidad	Opciones laborales Necesidad laboral	9,10,11, 12,13,14 ,15,16,1 7	Intervalo	
			compromiso afectivo	Identificación Deseo de Contribuir	1,2,3,4,5 ,6,7,8		
			Compromiso normativo	Reciprocidad El deber	18,19,20 ,21,22,2 3,24		
<b>Intención de Rotación de personal</b>	Mobley, Horner y Hollingsworth (1978) como un retiro que es voluntario de parte del empleado de donde actualmente percibe una remuneración	Se define operacionalmente a través de la valoración obtenida en el cuestionario elaborado por Mobley, Se determina el nivel de intención de rotación de personal con una escala de Likert con puntajes del 1 al 5, donde 1 es "totalmente en desacuerdo" y 5 es totalmente de acuerdo"	Factores Organizacionales	Presión de trabajo. Opiniones. Respeto superiores y compañeros. Apoyo adecuado Seguridad laboral	1,2,3,4,5	Intervalo	
			Factores Personales	Accesibilidad. Puesto de trabajo. Estabilidad económica. Trato justo. Personalidad.	6,7,8,9,1 0		
			Factor Laboral	Mercado	Ascenso laboral Perspectivas de empleo Salario Búsqueda de trabajo Experiencia laboral		11,12,13 ,14,15
			Satisfacción laboral		Materiales y equipos Desempeño a gusto Comunicación Reconocimiento Trabajo de calidad		16,17,18 ,19,20
			Intención de búsqueda de empleo.		Trabajo provisional Sentirme a gusto en otra empresa Cambiar de trabajo Cambiar de empresa Identificación con la organización.		21,22,23

Fuente: Elaboración propia

## 2.3. Población y muestra

### 2.3.1. Población

Es compuesta por los promotores de venta en las cadenas de venta de una empresa de telefonía ubicada en la zona norte del País. La empresa cuenta con cadenas de ventas en el norte, ubicadas en las tiendas retail: Oechsle, Plaza Vea, Ripley, Saga Falabella, Tottus, París, Estilos, Metro, Elektra, Efe, Curacao y Carsa, distribuidas en la región norte del Perú: Ancash, La Libertad, Lambayeque, Piura, Tumbes Y Cajamarca. Haciendo un aproximado de 100 tiendas

### 2.3.2. Muestra

Compuesta por las 12 cadenas de venta, Actualmente en cada cadena cuentan con 1 a 5 promotores cada una, se considerara a todos los promotores del área comercial de los cuales ascienden en su HeadCount (personal) del norte al mes de noviembre 2018 a 294 promotores.

## 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

### 2.4.1. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

*Tabla 2*

*Técnicas e instrumentos de recolección de datos*

Variable	Técnica	Instrumento
Compromiso organizacional	Encuesta	Escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen (1997), adaptado y validado en versión español en México y España por Luis Arciniega y Luis Gonzáles (2006)
Intención de rotación de personal	Encuesta	Cuestionario sustraído de la investigación de Quintero (2009) del modelo Mobley, Horner y Hollingsworth (1978)

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 3

*Ficha técnica del instrumento Compromiso Organizacional de las cadenas de venta en una empresa de telefonía en la región norte año 2018.*

<b>Nombre</b>	Instrumento de Compromiso Organizacional de las cadenas de venta en una empresa de telefonía en la región norte año 2018
<b>Autor</b>	Meyer y Allen (1997), adaptado y validado en versión español en México y España por Luis Arciniega y Luis Gonzáles (2006)
<b>Campo de Aplicación</b>	Empresa de telefonía en la zona norte
<b>Versión</b>	1.0
<b>Asesor</b>	Dr. Carlos Hugo Luna Rioja
<b>Fecha</b>	Noviembre del 2018
<b>Contexto y población</b>	Realizado a 294 promotores de ventas activos en el HeadCount de la empresa noviembre 2018.
<b>Tipo de adm.</b>	Individual
<b>Duración</b>	15 minutos
<b>Bases teóricas</b>	Modelo de Meyer y Allen (1991), que contiene tres dimensiones: compromiso afectivo, compromiso normativo y compromiso de continuidad.
<b>Normas de puntuación</b>	Escala de Likert de 5 alternativas 5 - Totalmente de acuerdo 4 - De acuerdo 3 - Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2 - En desacuerdo 1 - Totalmente en desacuerdo
<b>Validez</b>	Se realizó la validación por 3 expertos en el tema
<b>Confiabilidad</b>	El instrumento es confiable, porque se realizó una prueba piloto a 20 trabajadores y se procesó los datos usando el coeficiente de Alpha de Cronbrach obteniendo como resultado un valor de 0.7.
<b>Categorización de la medición general</b>	Compromiso afectivo: Grado el cual el trabajador está involucrado emocionalmente con su empresa.(deseo) Compromiso de continuidad: Grado en el cual el trabajador percibe permanecer en su empresa. (necesidad) Compromiso normativo: Grado en el cual el trabajador se siente obligado a pertenecer en su empresa. (deber)

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 4

*Ficha técnica del instrumento de Intención de Rotación de Personal de las cadenas de venta en una empresa de telefonía en la región norte año 2018.*

<b>Nombre</b>	Instrumento de intención de rotación de personal de las cadenas de venta en una empresa de telefonía en la región norte año 2018
<b>Autor</b>	Cuestionario sustraído del modelo Mobley, Horner y Hollingsworth (1978) adaptado por Quintero (2009).
<b>Campo de Aplicación</b>	Empresa de telefonía en la zona norte
<b>Versión</b>	1.0
<b>Asesor</b>	Dr. Carlos Hugo Luna Rioja
<b>Fecha</b>	Noviembre del 2018
<b>Contexto y población</b>	Realizado a 294 promotores de ventas activos en el HeadCount de la empresa noviembre 2018.
<b>Tipo de adm.</b>	Individual
<b>Duración</b>	15 minutos
<b>Bases teóricas</b>	Modelo de Mobley, Horner y Hollingsworth (1978) que evalúa cinco factores: factores organizacionales, factores personales, factores de mercado laboral, factores de satisfacción laboral y factores de intención de búsqueda de empleo.
<b>Normas de puntuación</b>	Escala de Likert de 5 alternativas 5 - Totalmente de acuerdo 4 - De acuerdo 3 - Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2 - En desacuerdo 1 - Totalmente en desacuerdo
<b>Validez</b>	Se realizó la validación por 3 expertos en el tema
<b>Confiabilidad</b>	El instrumento es confiable, porque se realizó una prueba piloto a 20 trabajadores y se procesó los datos usando el coeficiente de Alpha de Cronbrach obteniendo como resultado un valor de 0.7.
<b>Categorización de la medición general</b>	Se mide en tres niveles: Intención Alta de Rotación (3.5 a 5), Intención Media de Rotación (2.5 a 3.4) e Intención Baja de Rotación (1 a 2.4). Donde el puntaje obtenido a través de la escala de Likert, totalmente en desacuerdo equivale a 1 punto, en desacuerdo equivale a 2 puntos, ni de acuerdo ni endesacuerdo equivale a 3 puntos, de acuerdo equivale a 4 puntos y totalmente de acuerdo equivale a 5 puntos.

Fuente: Elaboración propia.



#### 2.4.2. Validez de los instrumentos de recolección de datos

Los instrumentos de sometieron a revisión por parte especialistas en el tema y en el ámbito laboral y profesional, después de haberse validado se realizó un piloto de 20 promotores de venta.

*Tabla 5*

*Validez de los instrumentos de recolección de datos.*

ESPECIALISTA/EXPERTO	GRADO	ÁREA DE INVESTIGACIÓN
OMAR ROJAS SIPIRAN	MAGISTER	RECURSOS HUMANOS
SEGUNDO VERGARA CASTILLO	MAGISTER	RECURSOS HUMANOS
FREDY CARRANZA VILLA	DOCTOR	GESTION PUBLICA

Fuente: Elaboración propia

#### 2.4.3. Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

Los instrumentos a partir del piloto realizado a los promotores se procesaron a través de SPSS para determinar el coeficiente de Alpha de Cronbrach donde permite la consistencia y homogeneidad de los instrumentos.

(George, D. y Mallery, P., 2003) Sugieren que para evaluar los coeficientes de alfa de Cronbrach a partir de 0.5 a más es excelente y menor a 0.5 es cuestionable y pobre para realizar una investigación confiable.

El análisis de confiabilidad y valides a través de una muestra piloto de 20 trabajadores, para cada variable donde se obtuvo los siguientes resultados de coeficiente de confiabilidad.

*Tabla 6*

*Confiabilidad del instrumento de recolección de datos para compromiso organizacional.*

<b>COMPROMISO</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.761	24

Fuente: Elaboración propia.

*Tabla 7*

*Confiabilidad del instrumento de recolección de datos para intención de rotación*

<b>INTENCION DE ROTACION</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.939	23

Fuente: Elaboración propia.

## 2.5. Métodos de análisis de datos

Para realizar el análisis de la información se coordinó con el área comercial para que nos brinde la lista de los 294 promotores de venta de la empresa registrados al cierre del mes de noviembre de 2018. Antes de empezar a revolver los cuestionarios, se les dio a conocer las instrucciones, que ante cualquier duda hacerlas saber. El tiempo aproximado fue de 15 minutos. Una vez que se concluida la recolección de datos, se va a realizar un análisis a través de la herramientas de Excel y SPSS analizando los niveles de cada variable y la correlación según las evaluaciones.

## 2.6. Aspectos éticos

La investigación se realizó bajo los siguientes fundamentos:

- La investigación se llevó a cabo bajo el esquema brindado por la escuela de posgrado de la Universidad Cesar Vallejo.
- La investigación es de mi autoría y es original.
- Es una herramienta de investigación para futuras tesis de similar realidad.
- Las referencias teóricas son citadas respetando las normas APA vigentes.
- Salvaguardar la identidad de los trabajadores y la empresa que participaron en la investigación por temas de competitividad en el sector.
- Mostrar las citas y referencias bibliografía utilizadas en la presente tesis.
- No cambiar datos o información para imponer un resultado deseado.

### III. RESULTADOS

Los resultados se analizaron de acuerdo a los objetivos planteados, que consistió en identificar el nivel y la relación que existe entre el compromiso organizacional y la intención de rotación de personal de las cadenas de venta en una empresa de telefonía en la región norte año 2018, además de la medición del comportamiento de los encuestados bajo los tres componentes del compromiso laboral en relación con la intención de rotación: afectivo, continuidad y normatividad, a través de un análisis estadístico se presentaron los resultados obtenidos, indicando las frecuencias de las variables, así como el coeficiente de correlación entre las variables y las dimensiones del compromiso laboral con la intención de rotación.

A continuación se presenta la distribución de los resultados obtenidos por esta investigación: Nivel de compromiso normativo de las cadenas de venta en una empresa de telefonía en la región norte año 2018.

#### 3.1. Nivel de compromiso organizacional de las cadenas de venta en una empresa de telefonía en la región norte año 2018

*Tabla 8*

*Nivel de compromiso organizacional de las cadenas de venta en una empresa de telefonía en la región norte año 2018, Trujillo – 2018.*

Variable 1	Escala	N°	%
COMPROMISO ORGANIZACIONAL			
BAJO	24 – 55	234	80%
MEDIO	56 - 87	60	20%
ALTO	88 – 120	0	0%
Total		294	100%

Fuente: Base de datos de Compromiso Organizacional en la empresa de telecomunicaciones zona norte, Trujillo – 2018

Interpretación: En la tabla se muestra el nivel del compromiso organizacional, donde se obtuvo que muestra un nivel bajo con un 80% y medio con un 20%; por lo tanto a nivel general el compromiso en la empresa de telecomunicaciones es BAJO. Lo que quiere decir es que los trabajadores a nivel general presentan bajo compromiso hacia su centro de empleo.

### 3.2. Nivel de compromiso efectivo de las cadenas de venta en una empresa de telefonía en la región norte año 2018

Tabla 9

*Nivel de compromiso afectivo de las cadenas de venta en una empresa de telefonía en la región norte año 2018, Trujillo – 2018.*

Dimensión 1	Escala	N°	%
<b>Compromiso Afectivo</b>			
BAJO	08 – 18	294	100%
MEDIO	19 – 29	0	0%
ALTO	30 – 40	0	0%
<b>Total</b>		<b>294</b>	<b>100%</b>

Fuente: Base de datos de Compromiso Organizacional en la empresa de telecomunicaciones zona norte, Trujillo – 2018

Interpretación: En la tabla se muestra el nivel de compromiso según la primera dimensión “compromiso afectivo”, donde los trabajadores no demuestran tener ya que 100% representa que existe un nivel BAJO. Demostrando que los trabajadores no están involucrados emocionalmente hacia su centro de empleo.

### 3.3. Nivel de compromiso de continuidad de las cadenas de venta en una empresa de telefonía en la región norte año 2018

Tabla 10

*Nivel de compromiso continuidad de las cadenas de venta en una empresa de telefonía en la región norte año 2018, Trujillo – 2018.*

Dimensión 2	Escala	N°	%
<b>Compromiso de Continuidad</b>			
BAJO	08 – 18	1	0.03%
MEDIO	19 - 29	292	99.3%
ALTO	30 – 40	1	0.03%
<b>Total</b>		<b>294</b>	<b>100%</b>

Fuente: Base de datos de Compromiso Organizacional en la empresa de telecomunicaciones zona norte, Trujillo – 2018

Interpretación: En la tabla se muestra el nivel de compromiso según la segunda dimensión “compromiso de continuidad”, muestran que existe con un 93.3% un compromiso de continuidad por parte de los trabajadores un nivel MEDIO. Donde se considera que los trabajadores tienen pocas posibilidades de conseguir un nuevo empleo por lo que su compromiso que muestran es por evitar los costos financieros, tiempo y esfuerzo. Es decir que existe un beneficio al quedarse laborando y muchos costos y/o perdidas que estarían asociados al irse.

### 3.4. Nivel de compromiso normativo de las cadenas de venta en una empresa de telefonía en la región norte año 2018

Tabla 11

*Nivel de compromiso normativo de las cadenas de venta en una empresa de telefonía en la región norte año 2018, Trujillo – 2018.*

Dimensión 3	Escala	N°	%
<b>Compromiso Normativo</b>			
BAJO	08 – 18	277	94%
MEDIO	19 – 29	17	6%
ALTO	30 – 40	0	0%
Total		294	100%

Fuente: Base de datos de Compromiso Organizacional en la empresa de telecomunicaciones zona norte, Trujillo – 2018

Interpretación: En la tabla se muestra el nivel de compromiso según la tercera dimensión “compromiso normativo”, se aprecia que existe un nivel BAJO representado por un 94%. Este tipo de compromiso conocido como el deber, muestra el grado de reciprocidad del empleado a su centro de empleo, donde ellos reciben capacitaciones o pagos de estudios, en esta empresa según el resultado cuenta con nivel bajo, mostrando que no existe reciprocidad que la empresa pueda brindarles.

### 3.5. Nivel de intención de rotación de personal de las cadenas de venta en una empresa de telefonía en la región norte año 2018

Tabla 12

*Nivel de intención de rotación de personal de las cadenas de venta en una empresa de telefonía en la región norte año 2018, Trujillo – 2018.*

Variable 2	Escala	N°	%
<b>INTENCIÓN DE ROTACIÓN</b>			
BAJO	23 – 53	0	0%
MEDIO	54- 84	58	20%
ALTO	85 – 115	236	80%
Total		294	100%

Fuente: Base de datos de Intención de rotación en la empresa de telecomunicaciones zona norte, Trujillo – 2018

Interpretación: en la tabla se muestra el nivel de intención de rotación de personal, donde se obtuvo un nivel alto con un 80% y medio con un 20%; por lo tanto a nivel general la intención de rotación del personal en la empresa de telecomunicaciones es ALTO. Quedando demostrado que existe alto grado de intención de retiro.

3.6. Nivel de intención de rotación de personal según los factores organizacionales de las cadenas de venta en una empresa de telefonía en la región norte año 2018

Tabla 13

*Nivel de intención de rotación de personal según los factores organizacionales de las cadenas de venta en una empresa de telefonía en la región norte año 2018, Trujillo – 2018.*

FACTORES	Escala	N°	%
Organizacionales			
BAJO	05 – 11	0	0%
MEDIO	12 – 18	0	0%
ALTO	19 – 25	294	100%
Total		294	100%

Fuente: Base de datos de Intención de rotación en la empresa de telecomunicaciones zona norte, Trujillo – 2018

Interpretación: En la tabla se muestra el nivel de intención de rotación según los factores organizacionales, muestran que existe un nivel ALTO por parte de los trabajadores, quiere decir que las políticas, los principios, el trabajo bajo presión, las opiniones, el apoyo al trabajador y las condiciones en las que labora no son los adecuados.

3.7. Nivel de intención de rotación de personal según los factores personales de las cadenas de venta en una empresa de telefonía en la región norte año 2018

Tabla 14

*Nivel de intención de rotación de personal según los factores personales de las cadenas de venta en una empresa de telefonía en la región norte año 2018, Trujillo – 2018.*

FACTORES	Escala	N°	%
Personales			
BAJO	05 – 11	0	0%
MEDIO	12 – 18	0	0%
ALTO	19 – 25	294	100%
Total		294	100%

Fuente: Base de datos de Intención de rotación en la empresa de telecomunicaciones zona norte, Trujillo – 2018

Interpretación: En la tabla se muestra el nivel de intención de rotación según los factores personales, muestran que existe un nivel ALTO por parte de los trabajadores, quiere decir que los rasgos socio-demográficos de los colaboradores no son los adecuados.

3.8. Nivel de intención de rotación de personal según los factores de mercado de las cadenas de venta en una empresa de telefonía en la región norte año 2018

Tabla 15

*Nivel de intención de rotación de personal según los factores de mercado de las cadenas de venta en una empresa de telefonía en la región norte año 2018, Trujillo – 2018.*

FACTORES	Escala	N°	%
Mercado			
BAJO	05 – 11	228	78%
MEDIO	12 – 18	66	22%
ALTO	19 – 25	0	0%
Total		294	100%

Fuente: Base de datos de Intención de rotación en la empresa de telecomunicaciones zona norte, Trujillo – 2018

Interpretación: En la tabla se muestra el nivel de intención de rotación según la tercera dimensión “factores de mercado”, muestran que existe 78% de un nivel BAJO y 22% de nivel MEDIO, el nivel mostrado se debe a la falta de competencia en el mundo laboral, no siendo muy competitivos a través de ascensos, salarios y experiencia al momento de elegir donde trabajar.

3.9. Nivel de intención de rotación de personal según los factores de satisfacción de las cadenas de venta en una empresa de telefonía en la región norte año 2018

Tabla 16

*Nivel de intención de rotación de personal según los factores de satisfacción de las cadenas de venta en una empresa de telefonía en la región norte año 2018, Trujillo – 2018.*

FACTORES	Escala	N°	%
Satisfacción			
BAJO	05 – 11	228	78%
MEDIO	12 – 18	66	22%
ALTO	19 – 25	0	0%
Total		294	100%

Fuente: Base de datos de la Intención de rotación en la empresa de telecomunicaciones zona norte, Trujillo – 2018

Interpretación: En la tabla se muestra el nivel de intención de rotación según la cuarta dimensión “factores de satisfacción”, muestran que existe 78% un nivel BAJO y 22% de nivel MEDIO por parte de los trabajadores según los factores de satisfacción, quiere decir que tienen un bajo desempeño, no tienen reconocimientos, buena comunicación y no cuentan con los materiales y equipos necesarios para lograr un trabajo de calidad.

3.10. Nivel de intención de rotación de personal según los factores de intención de búsqueda de empleo de las cadenas de venta en una empresa de telefonía en la región norte año 2018

Tabla 17

*Nivel de intención de rotación de personal según los factores de intención de búsqueda de las cadenas de venta en una empresa de telefonía en la región norte año 2018, Trujillo – 2018.*

FACTORES	Escala	N°	%
<b>BUSQUEDA</b>			
BAJO	05 – 11	228	78%
MEDIO	12 – 18	66	22%
ALTO	19 – 25	0	0%
Total		294	100%

Fuente: Base de datos de Intención de rotación en la empresa de telecomunicaciones zona norte, Trujillo – 2018

Interpretación: En la tabla se muestra el nivel de intención de rotación según la quinta dimensión “factores intención de búsqueda”, muestran que existe 78% un nivel BAJO y 22% de nivel MEDIO por parte de los trabajadores según los factores de intención de búsqueda, quiere decir que el colaborador se ha conformado con el lugar donde trabaja y esperando encontrar la menor intención de retirarse de su empresa, o realizar un abandono de trabajo.



### 3.11. Prueba de normalidad

Tabla 18

*Prueba de normalidad de las variables y sus dimensiones de las cadenas de venta en una empresa de telefonía en la región norte año 2018, Trujillo – 2018.*

Pruebas de normalidad			
VARIABLES	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	Gl	Sig.
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	0.104	294	0.000
C.AFECTIVO	0.165	294	0.000
C.CONTINUIDAD	0.181	294	0.000
C.NORMATIVIDAD	0.109	294	0.000
INTESION DE ROTACION DE PERSONAL	0.124	294	0.000
F.ORGANIACIONALES	0.247	294	0.000
F.PERSONALES	0.167	294	0.000
F.MERCADO	0.255	294	0.000
F.SATISFACCION	0.238	294	0.000
F.BUSQUEDA	0.186	294	0.000

Fuente: Base de datos de Compromiso e intención de rotación en la empresa de telecomunicaciones zona norte, Trujillo – 2018

Interpretación: Para la prueba de normalidad se eligió el test Kolmogorov-Smirnov ya que la población es mayor a 50.

Tabla 19

*Prueba de normalidad de las variables compromiso organizacional y la intención de rotación de personal de las cadenas de venta en una empresa de telefonía en la región norte año 2018, Trujillo – 2018.*

Pruebas de normalidad			
VARIABLES	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	0.104	294	0.000
INTESION DE ROTACION DE PERSONAL	0.124	294	0.000

Fuente: Base de datos de Compromiso e intención de rotación en la empresa de telecomunicaciones zona norte, Trujillo – 2018

Interpretación: Para la prueba de normalidad se eligió el test Kolmogorov-Smirnov ya que la población es mayor a 50. Tiene distribución no normal (Prueba no paramétrica) porque es menor a 0.05, por lo que se estableció utilizar el estadístico de Spearman para hacer la contratación de hipótesis de la investigación.

3.12. Relación Entre el Compromiso Afectivo y la Intención de Rotación en las cadenas de venta de una empresa de telefonía en la región norte año 2018

Tabla 20

*Relación entre el compromiso afectivo y la intención de rotación de personal de las cadenas de venta en una empresa de telefonía en la región norte año 2018, Trujillo – 2018.*

<b>CORRELACION DE SPEARMAN</b>	<b>COMPROMISO AFECTIVO</b>
<b>INTESION DE ROTACION</b>	
Coeficiente de correlación	-0,693**
Sig. (bilateral)	0.000
N	294

Fuente: Base de datos de Compromiso e intención de rotación en la empresa de telecomunicaciones zona norte, Trujillo – 2018

Interpretación: El primer objetivo específico de la investigación busco determinar la relación entre el compromiso afectivo y la intención de rotación de personal en los trabajadores de una empresa de telefonía en la región norte, se ha tomado como resultado de correlación de Rho de Spearman que obtuvo el valor -0.693, lo cual indica que existe una correlación negativa media, y con un valor de significancia 0.000, por lo tanto, se concluye que influye de manera inversa entre el compromiso afectivo y la intención de rotación en los trabajadores de una empresa de telefonía en la región norte.

3.13. Relación Entre el Compromiso de Continuidad y la Intención de Rotación en las cadenas de venta de una empresa de telefonía en la región norte año 2018

Tabla 21

*Relación entre el compromiso de continuidad y la intención de rotación de personal de las cadenas de venta en una empresa de telefonía en la región norte año 2018, Trujillo – 2018.*

<b>CORRELACION DE SPEARMAN</b>	<b>COMPROMISO DE CONTINUIDAD</b>
<b>INTESION DE ROTACION</b>	
Coeficiente de correlación	-0,641**
Sig. (bilateral)	0.000
N	294

Fuente: Base de datos de Compromiso e intención de rotación en la empresa de telecomunicaciones zona norte, Trujillo – 2018

Interpretación: El segundo objetivo específico de la investigación busco determinar la relación entre el compromiso de continuidad y la intención de rotación de personal en los trabajadores de una empresa de telefonía en la región norte, se ha tomado como resultado de correlación de Rho de Spearman que obtuvo el valor -0.641, lo cual indica que existe una correlación negativa media, y con un valor de significancia 0.000, por lo tanto, se concluye influye de manera inversa entre el compromiso de continuidad y la intención de rotación en los trabajadores de una empresa de telefonía en la región norte.

3.14. Relación Entre el Compromiso Normativo y la Intención de Rotación en las cadenas de venta de una empresa de telefonía en la región norte año 2018

Tabla 22

*Relación entre el compromiso normativo y la intención de rotación de personal de las cadenas de venta en una empresa de telefonía en la región norte año 2018, Trujillo – 2018.*

<b>CORRELACION DE SPEARMAN</b>	<b>COMPROMISO NORMATIVO</b>
<b>INTESION DE ROTACION</b>	
Coeficiente de correlación	-0,717**
Sig. (bilateral)	0.000
N	294

Fuente: Base de datos de Compromiso e intención de rotación en la empresa de telecomunicaciones zona norte, Trujillo – 2018

Interpretación: El tercer objetivo específico de la investigación busco determinar la relación entre el compromiso normativo y la intención de rotación de personal en los trabajadores de una empresa de telefonía en la región norte, se ha tomado como resultado de correlación de Rho de Spearman que obtuvo el valor -0.717, lo cual indica que existe una correlación negativa media, y con un valor de significancia 0.000, por lo tanto, se concluye que influye de manera inversa entre el compromiso normativo y la intención de rotación en los trabajadores de una empresa de telefonía en la región norte.

3.15. Relación Entre el Compromiso Organizacional y la Intención de Rotación en las cadenas de venta de una empresa de telefonía en la región norte año 2018

Tabla 23

*Relación entre el compromiso organizacional y la intención de rotación de personal de las cadenas de venta en una empresa de telefonía en la región norte año 2018, Trujillo – 2018.*

<b>CORRELACION DE SPEARMAN</b>	<b>COMPROMISO ORGANIZACIONAL</b>
<b>INTESION DE ROTACION</b>	
Coeficiente de correlación	-0,753**
Sig. (bilateral)	0.000
N	294

Fuente: Base de datos de Compromiso e intención de rotación en la empresa de telecomunicaciones zona norte, Trujillo – 2018

Interpretación: El objetivo general de la investigación busco determinar la relación entre el compromiso organizacional y le intención de rotación de personal en los trabajadores de una empresa de telefonía en la región norte, se ha tomado como resultado de correlación de Rho de Spearman que obtuvo el valor -0.753, lo cual indica que existe una correlación negativa muy considerable, y con un valor de significancia 0.000, por lo tanto, se concluye que se acepta la hipótesis. Es decir se comprobó que el compromiso organizacional influye significativamente de manera inversa en la intención de rotación en los trabajadores de una empresa de telefonía en la región norte.

#### IV. DISCUSIÓN

Respecto a los resultados que se obtuvo en la investigación y antecedentes se pudo determinar y exponer lo siguiente:

Las relaciones entre las dimensiones del compromiso organizacional y la intención de rotación se basa en los resultados obtenidos así como también la relación entre las dos variable estudiadas. La investigación Compromiso organizacional y la intención de rotación de personal de las cadenas de ventas de una empresa de telefonía en la región norte, 2018, presenta un análisis estadístico de característica correlacional. Basándose teóricamente en la variable compromiso organizacional teoría de Allen y Meyer y la intención de rotación de personal Mobley, Horner y Hollingsworth.

La hipótesis de la investigación: El Compromiso Organizacional influye significativamente en la Intención de Rotación de Personal de las cadenas de venta de una empresa de telefonía en la región norte año 2018. Se obtuvo un valor de -0.753 siendo una correlación inversa significativa muy considerable al nivel -0.01 y el sigma bilateral es de, 0.000 este parámetro teórico menor a 0.05 interpretado en el SPSS 25, por consiguiente se observa que la hipótesis se acepta explicando que existe relación entre el compromiso organizacional y la intención de rotación de personal de las cadenas de ventas de una empresa de telefonía en la región norte, 2018. Pero la correlación se dio de manera inversa donde quiere decir que a menor compromiso por parte de los trabajadores con la organización la intención de abandonar la empresa es alta o viceversa. De acuerdo a Bustamante, Fernández, Moscoso y Vera Medina (2016) presentaron en su investigación el compromiso organizacional tienen una relación inversa hacia la intención de rotación, ya que sienten los colaboradores de la empresa mayor lealtad motivos por un sentimiento de permanencia. Aquí con la investigación podemos encontrar que hay una similitud en resultados donde acota que las variables son inversamente relacionables. Donde se recomienda que se debe poner mucho énfasis en la selección del recurso humano que va a laborar en las empresas.

En la determinación de los objetivos específicos donde se evaluó el nivel de las variables del compromiso organizacional con la intención de rotación se obtuvo que:

Para a la presente investigación el Compromiso organizacional de los promotores de la empresa de telefonía muestran un nivel bajo con un 80% y medio con un 20%; por lo tanto a nivel general el compromiso en la empresa de telecomunicaciones es BAJO.

(Flórez Rivero, 2014) El compromiso organizacional en los docentes universitarios de Barquisimeto determino niveles bajos de compromiso sobre todo en su dimensión de pertenencia. Donde quiere referir a la dimensión de afectividad en la teoría utilizada por la investigación demostrando así se relaciona con esta investigación de Flores Rivero muy independientemente del objeto de estudio.

(Zapata Quispe, 2018) El compromiso organizacional de los trabajadores de una Entidad Pública De Salud, Lima; concluyo que un 52% de los trabajadores manifiestan altamente comprometidos, 12% lo ubica con nivel medio y 12% restante con un bajo compromiso. Aquí zapata evaluó a los empleados de una empresa de salud donde encontró diferentes resultados a la investigación determinando que los trabajadores tienen un nivel alto compromiso con su empresa, en la cual no se relaciona con la investigación realizada.

(Gascón Dalwin. R. y Marcano Angelys, 2013) El compromiso organizacional en los trabadores en la Arepera Venezuela, Maturín del estado de Monagas, llegaron a la conclusión que las dimensiones del compromiso normativo donde los empleados son leales a su institución y con valores, con respecto al compromiso afectivo lo empleados de la empresa sienten lazos sentimentales hacia su empresa pero no lo suficiente con los valores institucionales y por último el compromiso continuo consecuente por el tiempo y esfuerzo que le dedican y tienen en la empresa y lo que perderían si dejaran el empleo. Encontramos en esta investigación que ayudo a determinar a profundidad los diferentes compromisos que tiene un trabajador en la empresa.

Para la presente investigación la Intención de rotación de personal de los promotores de la empresa de telefonía se obtuvo fue un nivel alto con un 80% y medio con un 20%; por lo tanto a nivel general la intención de rotación del personal en la empresa de telecomunicaciones es ALTO.

(Moreno Pérez, 2017) Presenta que el personal de la empresa se encuentran en un tema muy alarmante, ya que tiene una alta rotación impactando directamente en la empresa perjudicando la productividad y eficiencia; con un índice de 69.2% para el mes de diciembre del año 2016, como principal causa es la impuntualidad de salarios. (Castillo Bobadilla, 2016) Llego a la conclusión que el nivel donde intervienen factores como los organizacionales, mercado laboral e intención de abandonar la organización; es alto para la empresa. En los estudio de Moreno y Lemus, encontramos similitud con la investigación porque presentaron un alto nivel de rotación considerándolo alarmante para su empresa al igual que el estudio de Castillo donde también determino un alto nivel de la intención de rotación por parte del personal, en ambos casos son diferente sector empresarial donde podemos apreciar que el estudio puede realizarse en diferentes sectores brindando gran relevancia en los resultados obtenidos para la empresas

(Maldonado Pastor, 2016) Llego a una conclusión que los empleados que realizan un cambio de trabajo en varias oportunidades, siendo de lo más normal que un empleado aporte igual o incluso mejor a otra empresa. En la investigación de Maldonado se resalta que la rotación tiene nivel alto donde describe que el trabajador al cambiar de trabajo en varias oportunidades el aporte que genera a su nuevo centro de trabajo es igual o incluso mejor.

(Quintero Valencia, 2009) Concluyo que la satisfacción es un principal motivo para presagiar la intención de retiro prediciéndolo. El autor concluyo que uno de los factores que fuertemente presagia la rotación es la satisfacción de los trabajadores en esta investigación el factor satisfacción cuenta con un alto nivel, lo que quiere decir que para los trabajadores de la empresa de telefonía este factor no determina su intención de rotación sino los demás factores evaluados, entre ellos están el factor mercado laboral.

(Vargas y Meza, 2017) Concluyeron la rotación se debe a exigencias especiales de sus clientes del banco. Con respecto a la investigación de Vargas y Meza, aporta que el objeto de estudio es muy determinante al momento de evaluar respecto a la rotación de personal, ya que cuenta con diferentes e innumerables factores que un empleado tiene al momento de responder personalmente sobre sus pretensiones de rotación.



En la determinación de los objetivos específicos donde se evaluó la correlación de las dimensiones del compromiso organizacional con la intención de rotación se obtuvo que: Compromiso afectivo, el tercer objetivo específico de la investigación buscó determinar la relación entre el compromiso afectivo y la intención de rotación de personal en los trabajadores de una empresa de telefonía en la región norte, se ha tomado como resultado de correlación de Rho de Spearman que obtuvo el valor -0.693, lo cual indica que existe una correlación negativa media, y con un valor de significancia 0.000, por lo tanto, se concluye que existe relación inversa entre el compromiso afectivo y la intención de rotación en los trabajadores de una empresa de telefonía en la región norte. Compromiso de continuidad, el cuarto objetivo específico de la investigación buscó determinar la relación entre el compromiso de continuidad y la intención de rotación de personal en los trabajadores de una empresa de telefonía en la región norte, se ha tomado como resultado de correlación de Rho de Spearman que obtuvo el valor -0.641, lo cual indica que existe una correlación negativa media, y con un valor de significancia 0.000, por lo tanto, se concluye que existe relación inversa entre el compromiso de continuidad y la intención de rotación en los trabajadores de una empresa de telefonía en la región norte. Compromiso normativo, el quinto objetivo específico de la investigación buscó determinar la relación entre el compromiso normativo y la intención de rotación de personal en los trabajadores de una empresa de telefonía en la región norte, se ha tomado como resultado de correlación de Rho de Spearman que obtuvo el valor -0.717, lo cual indica que existe una correlación negativa muy considerable, y con un valor de significancia 0.000, por lo tanto, se concluye que existe relación inversa entre el compromiso normativo y la intención de rotación en los trabajadores de una empresa de telefonía en la región norte.

## V. CONCLUSIONES

- Los resultados obtenidos en función a la teoría estudiada se concluye que el compromiso afectivo y normativo influyen de manera inversa a la variable intención de rotación; demostrando que los trabajadores no están involucrados emocionalmente hacia su centro de empleo y no cuenta con el grado de reciprocidad de su centro de empleo, donde no reciben capacitaciones y/o pagos de estudios, entre otros que la empresa pueda brindarles.
- Para el compromiso de continuidad evidencia que influye de manera inversa donde se considera que los trabajadores tienen pocas posibilidades de conseguir un nuevo empleo por lo que su compromiso que muestran es por evitar los costos financieros, tiempo y esfuerzo. Es decir que existe un beneficio al quedarse laborando y muchos costos y/o perdidas que estarían asociados al irse.
- En la investigación podemos concluir que el nivel compromiso organizacional que muestran los trabajadores hacia su empresa es bajo con una representatividad del 80% y el 20% restante muestran un nivel medio; y el nivel de intención de rotación de los trabajadores representan 80% de nivel alto y el 20% restante un nivel medio. Por lo que en general el compromiso organizacional es BAJO la intención de rotación de personal es ALTO.

## VI. RECOMENDACIONES

La investigación se desarrolló en 6 regiones del norte peruano sucursales de la empresa de telefonía. La investigación se limitó a determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional bajo sus tres componentes afectivo, continuo, normativo y la intención de rotación independientemente de sus factores de la rotación.

De acuerdo con los resultados encontrados en la presente investigación, se exponen recomendaciones.

- Para la gestión de recursos humanos de la empresa de telefonía, se debería aplicar políticas de recursos humanos que fomenten la vinculación afectiva y normativa del colaborador con la empresa. Esto puede lograrse a través de la implementación de un programa de vinculación en el cual se incluya capacitaciones continuas, mejoras laborales y el desarrollo de actividades extra laborales que ayuden a mejorar la interrelación del personal.
- Para mejorar el nivel de compromiso afectivo y normativo, se sugiere desarrollar dinámicas, con el fin de sensibilizar a los trabajadores acerca de las formas positivas de relación y desarrollar estrategias diferenciadas para cada grupo de trabajadores de acuerdo a la condición laboral, estado civil, y tiempo de servicio.
- Ante los pocos antecedentes encontrados en el tema, se recomienda ampliar la investigación sobre la intención de rotación laboral en empresas en el Perú, ya que ello permitirá tener una mejor gestión del capital humano de sus organizaciones para, a su vez, minimizar la intención de rotación por parte de los colaboradores.
- Con el objetivo de profundizar los resultados encontrados en la presente investigación, se recomienda realizar estudios de tipo longitudinal con la misma población con el fin de identificar cambios en el tiempo.
- Profundizar el estudio de comportamiento organizacional, desarrollando un plan de compromiso organizacional en otras poblaciones para ver si existen diferencias relevantes entre la población objeto de estudio y otros ámbitos laborales.

## VII. REFERENCIAS

1. Allen, N. &. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Applied Psychology*, 1-18.
2. Allen, N. y Meyer, J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 61-89.
3. Almeida, H., Faísca, L., y Jesus, S. (2007). mplicação Organizacional: Um estudo confirmatório do Instrumento In A. Caetano, M. Garrido, S. Batel & A. C. Martins (Orgs.). *Percursos da Investigação em Psicologia Social e Organizacional – volume III*, pp. 193-211.
4. Almeida, L. &. (2007). *Metodologia da Investigação em Psicologia e Educação*. Lisboa: (4.ªed.). Braga: Psiquilibrios.
5. Álvarez, M. (2013). *Cuadro de Mando Retail. Los indicadores clave de los comercios altamente efectivos*. Profit Editorial.
6. Arias, G. F. (1998). *Administración de recursos humanos*. Mexico: Trillas.
7. Becker, H. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66, 350-360.
8. Bustamante, Fernández, Moscoso y Vera Medina. (2016). *Compromiso Organizacional e Intención de Rotación Laboral en el Sector Cementero de la Región Arequipa*. Lima.
9. Castillo Bobadilla, S. (2016). *Intención de rotación de personal en las agencias de la empresa de telecomunicaciones Movistar-Telefónica de la ciudad de Trujillo, 2016*. Trujillo.
10. Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. México: McGraw-Hill.
11. Claire Rocha, M. y. (2003). *TRES DIMENSIONES DEL COMPROMISO: IDENTIFICACIÓN, MEMBRESÍA Y LEALTAD*. Bolivia.
12. Cohen, A. (2009). A value based perspective on commitment in the workplace: An examination of Schwartz's basic human values theory among bank employees in Israel. *International Journal of Intercultural Relations*, vol.33, 332-345.
13. Díaz, N. y Rodríguez, F. (2007). *Análisis Psicométrico del Compromiso Organizacional como Variable Actitudinal*.
14. Espinoza, E. (2013). *Rotación de personal en una empresa de retail de Arequipa en el periodo enero septiembre del año 2012*. Universidad Nacional de San Agustín, Perú: <http://share.pdfonline.com/0dbcb62f9c57469ba653f800bbc2552f/TESIS%20ELIZABETH%20ESPINOZA%20Y.%20IMPRIMIR%20BACKAP.htm>.

15. Flórez Rivero, Y. (2014). *CLIMA LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN DOCENTES UNIVERSITARIOS*. Barquisimeto.
16. Garcia, E. (1994). Exigencias de la dirección de Recursos Humanos a los sistemas de información en la empresa. *Cátedra de política económica de la empresa. Universidad de Alcalá de Henares*, 207-226.
17. Gascón Dalwin. R. y Marcano Angelys, T. (2013). *ANÁLISIS DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA AREPERA VENEZUELA MATURÍN - MONAGAS*. Maturín.
18. George, D. y Mallery, P. (2003). *spss for Windows step by step: A Simple Guide and Reference. 11.0 Update (4.ª ed.)*. Boston: Allyn & Bacon.
19. Guimarães, V. (2007). *Bases de poder do supervisor, conflitos intragrupais e comprometimento organizacional e com a equipe: um estudo exploratório*. Lisboa: Universidad de Uberlandia.
20. Hernandez R., Fernández C., y Baptista P. (2010). *Metodología de la Investigación*. Colombia: Mc Graw Hill.
21. Herrera, B. (2013). *Cómo retener a los profesionales jóvenes en las empresas*. Bogotá, Colombia: Universidad Militar Nueva Granada.
22. Kinicki, A y Kreitner, R. (2006). *Comportamento Organizacional*. São Paulo: McGraw-Hill Interamericana do Brasil.
23. Lagomarsino, R. (2003). Compromiso organizacional. *Revista de Antiguos Alumnos, año VI, núm. 2*, pp. 79-83.
24. Llorente, G. (2007). Jornada Laboral y Compromiso Organizacional Empresa global y mercados locales: XXI Congreso Anual AEDEM, Universidad Rey Juan Carlos. *Base de Datos Dialnet*.
25. Maldonado Pastor, L. (2016). *ANÁLISIS DE LA ROTACIÓN DEL PERSONAL TÉCNICO EN UNA EMPRESA DE SERVICIOS MASIVOS DE TELECOMUNICACIONES*. Bogota.
26. Meyer, J. &. (1997). *Commitment in the workplace*. London: Sage.
27. Meyer, J. A. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research and application*. Thousand Oaks: C.A: Sage.
28. Meyer, J. y Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resources Management Review*, 61-89.
29. Mobley, W. H. (1978). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 408-414.
30. Montoya Santos, E. (2014). *Validación de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de un contact center*. Lima.

31. Moreno Pérez, J. y. (2017). *ANÁLISIS DE LAS PRINCIPALES CAUSAS DE ROTACIÓN DE PERSONAL DE LA EMPRESA OILTRANS SAS DE LA CIUDAD DE BOGOTÁ, D.C.* Bogota.
32. Morrow, P. (1983). Concept redundancy in organizational research: the case of work commitment. *Academy of Management Review*, 8, 486-500.
33. Mowday, R. (1998). Reflections on the study and relevance of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 8.
34. Mowday, R., Steers, R., y Porter, L. (1979). The measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.
35. Obando, M. (2009). *Rotación de personal en la empresa SIGO S.A.*
36. Pineda, A. (2006). Compromiso Organizacional de los Trabajadores de una Universidad Pública de Lima y su relación con algunas Variables Demográficas. *Revista de Investigación Psicología 9 - Base de Datos SciELO* .
37. Porter, L. S. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59, 603- 609.
38. Quintero Valencia, D. (2009). *Antecedentes de la intención de restiro en el Contact Center, estudio del caso Liberty Seguros.* Bogota, Colombis.
39. Rego, A. L. (2007). Organizational Commitment: Toward a different understanding of the ways people feel attached to their organizations. *Management Research*, 201-218.
40. Reichers, A. (1985). A review and reconceptualization of organizational commitment. *Academy of management review*, 10, 465-476.
41. Robbins. (2011). *Comportamiento Organizacional.* Decimotercera Edicion .
42. Sayegh, V. (2000). *Tácticas de influencia, Propiedades motivantes del puesto e Intención de rotación de empleados en organizaciones* . Recuperado de <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAP2983.pdf>: Universidad Católica Andrés Bello.
43. Tamayo, C. (2008). *Modelos Teóricos Investigación sobre Rotación de Personal.* México: México: PAC.
44. Taylor, F. (1999). *Administración de Recursos Humanos.* Costa Rica, Trillas.
45. Vargas y Meza. (2017). *Relación entre el clima laboral y la rotacion de personal de la empresa Call Center Atento Perú: Área de clientes del BBVA.* Lima.
46. Wiener, Y. (1982). Commitment in organizations: A normative view. *Academy of Management Review*, 7, 418-428.
47. Zapata Quispe, R. (2018). *Compromiso organizacional y productividad de los trabajadores de una entidad pública de salud, Lima-2016* . Lima.

## VIII. ANEXOS

### ✓ Clasificación de la Muestra y Análisis de Datos:

La clasificación de la muestra en la investigación se realizó de la siguiente manera a los 294 promotores de venta tomados como datos válidos, se realizó unas preguntas generales para poder diferenciar a los promotores a través de: zona, instrucción, estado civil, género, antigüedad y edad. Se muestra los resultados a través de análisis de frecuencias demostrando el porcentaje que obtiene cada indicador.

*Tabla 24*

*Trabajadores divididos de acuerdo a la Zona de trabajo en la empresa de telecomunicaciones, Trujillo – 2018.*

ZONA	Frecuencia	Porcentaje
ANCASH	24	8%
CAJAMARCA	44	15%
LA LIBERTAD	72	24%
LAMBAYEQUE	49	17%
PIURA	88	30%
TUMBES	17	6%
Total	294	100%

Fuente: Base de datos de Compromiso e intención de rotación en la empresa de telecomunicaciones zona norte, Trujillo – 2018

Interpretación: En la tabla podemos observar que la zona de Piura y La Libertad tienen gran parte de la población con un 30% y 24% respectivamente, seguidos de Lambayeque con 17%, Cajamarca con 15% y por último las zonas más pequeñas como Tumbes y Áncash con un 6% y 8% respectivamente.

Tabla 25

*Trabajadores divididos de acuerdo al Grado de Instrucción en la empresa de telecomunicaciones, Trujillo – 2018.*

GRADO DE INSTRUCCIÓN	Frecuencia	Porcentaje
SECUNDARIA COMPLETA	97	33%
SUPERIOR TECNICA INCOMPLETA	196	67%
SUPERIOR TECNICA COMPLETA	1	0%
Total	294	100%

Fuente: Base de datos de Compromiso e intención de rotación en la empresa de telecomunicaciones zona norte, Trujillo – 2018

Interpretación: En la tabla se observa que según el grado de instrucción de los trabajadores 196 es la parte más representativa con un 67% que cuenta con superior técnica incompleta y 97 trabajadores cuenta con secundaria completa representando un 33%, por ultimo solo un trabajador cuenta con superior técnica completa.

Tabla 26

*Trabajadores divididos de acuerdo al Estado civil en la empresa de telecomunicaciones, Trujillo – 2018.*

ESTADO CIVIL	Frecuencia	Porcentaje
SOLTERO	157	53%
CASADO	137	47%
Total	294	100%

Fuente: Base de datos de Compromiso e intención de rotación en la empresa de telecomunicaciones zona norte, Trujillo – 2018

Interpretación: En la tabla se representa a los trabajadores según su estado civil, donde se obtuvo como resultado que un 53% de trabajadores están solteros y un 47% están casados.

Tabla 27

*Trabajadores divididos de acuerdo a su Género en la empresa de telecomunicaciones, Trujillo – 2018.*

GENERO	Frecuencia	Porcentaje
MASCULINO	113	38%
FEMENINO	181	62%
Total	294	100%

Fuente: Base de datos de Compromiso e intención de rotación en la empresa de telecomunicaciones zona norte, Trujillo – 2018



Interpretación: En la tabla se presenta a los trabajadores según su género, donde se obtuvo como resultado que la mayor parte de trabajadores son mujeres con un 62% y solo un 38% son hombres.

*Tabla 28*

*Trabajadores divididos de acuerdo a la Antigüedad que tienen en la empresa de telecomunicaciones, Trujillo – 2018.*

ANTIGÜEDAD	Frecuencia	Porcentaje
< a 3 meses	106	36%
< entre 6 a 12 meses >	108	37%
> a 12 meses	80	27%
Total	294	100%

Fuente: Base de datos de Compromiso e intención de rotación en la empresa de telecomunicaciones zona norte, Trujillo – 2018

Interpretación: en la tabla se presenta a los trabajadores según la antigüedad en la empresa donde se observa que solo un 27% del total tiene mayor a 12 meses en la empresa, menor a un año un 37% y menor a 3 meses un 36%.

*Tabla 29*

*Trabajadores divididos de acuerdo a la Edad en la empresa de telecomunicaciones, Trujillo – 2018.*

EDAD	Frecuencia	Porcentaje
>18, <23 AÑOS	54	18%
>23, <28 AÑOS	236	80%
>28 AÑOS	4	1%
Total	294	100%

Fuente: Base de datos de Compromiso e intención de rotación en la empresa de telecomunicaciones zona norte, Trujillo – 2018

Interpretación: en la tabla los trabajadores se presentan según la edad, donde se obtuvo que un 80% está entre los 23 y 23 años, un 18% menor a 23 años y solo el 1% es mayor a 28 años.

✓ Instrumentos

ENCUESTA DE EVALUACIÓN DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA INTENCIÓN DE ROTACIÓN DE PERSONAL DE LAS CADENAS DE VENTA EN UNA EMPRESA DE TELEFONIA EN LA REGION NORTE AÑO 2018.

ESTIMADO(A):

El siguiente cuestionario presenta 47 ítems que evalúan la intención de rotación de personal y compromiso organizacional, con categorías que corresponden: bajo, medio, alto; para que usted de forma analítica y honesta brinde una respuesta marcando con una "X" en el casillero que crea es la más idónea.

Alternativas:

- |                                 |          |
|---------------------------------|----------|
| Totalmente de Acuerdo           | (5) = TA |
| Algo de acuerdo                 | (4) = A  |
| Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | (3) = I  |
| Algo de desacuerdo              | (2) = D  |
| Totalmente en Desacuerdo        | (1) = TD |

ZONA: \_\_\_\_\_

GRADO DE ESTUDIOS:

- SECUNDARIA
- SUPERIOR TECNICA INCOMPLETA
- SUPERIOR TECNICA COMPLETA
- UNIVERSITARIO INCOMPLETO
- UNIVERSITARIO COMPLETO

ESTADO CIVIL: \_\_\_\_\_ GENERO: \_\_\_\_\_ ANTIGUEDAD: \_\_\_\_\_ EDAD: \_\_\_\_\_

COMPROMISO ORGANIZACIONAL	TA	A	I	D	TD
COMPROMISO AFECTIVO	5	4	3	2	1
<p>Estaría muy feliz de trabajar por mucho tiempo en esta empresa.  Me siento orgulloso de contarles a otras personas que trabajo en esta empresa.  Siento los problemas de esta empresa como si fueran míos.  Fácilmente podría adaptarme en otra empresa como lo estoy en esta.  Me siento parte de la familia en esta empresa.  Me siento emocionalmente ligado al puesto que ocupo en esta empresa.  El trabajar en esta empresa tiene un gran significado personal para mí.  Siento una fuerte sensación de pertenencia hacia esta empresa.</p>					
COMPROMISO DE CONTINUIDAD LABORAL					
<p>Me preocupa lo que podría pasar si renuncio a mi trabajo sin haber conseguido otro.  Sería muy difícil para mí dejar la empresa en este momento, aún si yo quisiera  Muchas cosas serían interrumpidas en mi vida si decido dejar la empresa.  En un futuro próximo sería muy costoso dejar de trabajar en esta empresa.  Trabajar en esta empresa representa más una necesidad económica que un deseo sincero.  Permanezco esta empresa por la falta de otras alternativas en donde trabajar  Dejar esta empresa representaría un gran sacrificio porque considero que otra empresa no me daría los beneficios que tengo aquí.  Si aún no he puesto todo de mí en esta organización, debería considerar trabajar en otro lugar.</p>					
COMPROMISO NORMATIVO					
<p>Pienso que hoy en día la gente cambia de trabajo con demasiada frecuencia  Considero que una persona siempre debe ser leal a su empresa  Cambiar de una empresa a otra no me parece adecuado  Una de las principales razones que yo continúe trabajando en esta empresa, es que considero que la lealtad es importante.  Si tengo una mejor oferta de trabajo en otro lugar, sentiría que es correcto dejar mi empresa.  La empresa que trabajo merece mi lealtad.  Considero que eran mejores los días que la gente permanecía en una empresa durante toda su vida.  Aunque significaría una ventaja de crecimiento, siento que no sería correcto abandonar la empresa que trabajo ahora.</p>					

INTENCION DE ROTACION DE PERSONAL	TA	A	I	D	TD
FACTORES ORGANIZACIONALES	5	4	3	2	1
Trabajo en un ambiente con mucha presión.					
Mis opiniones son tomadas en cuenta en mi trabajo.					
Recibo el respeto que merezco por parte de mis compañeros y superiores.					
Tengo el apoyo adecuado en situaciones difíciles por parte de mis superiores.					
Las condiciones de seguridad laboral son adecuadas.					
FACTORES PERSONALES					
Mi centro laboral queda lejos del lugar donde vivo.					
Estoy conforme con el puesto de trabajo que tengo.					
Mi trabajo me da la suficiente estabilidad económica.					
Soy tratado de manera justa en el trabajo.					
El centro donde laboro me permite mostrar mi personalidad					
FACTOR MERCADO LABORAL					
Tengo posibilidades de un ascenso laboral.					
Mis perspectivas de empleo son amplias.					
Recibo un salario inferior respecto del ofrecido en el mercado.					
Me resulta fácil encontrar otro trabajo.					
Tengo experiencia en este mercado laboral.					
SATISFACCIÓN LABORAL					
Cuento con los materiales y el equipo necesario para realizar mi trabajo.					
En mi trabajo doy lo mejor de mí todos los días.					
Mi jefe inmediato es una persona de confianza y con quien tengo buena comunicación.					
Recibo reconocimientos o elogios por hacer bien mi trabajo.					
Mis compañeros de trabajo están comprometidos a realizar un trabajo de calidad.					
INTENCIÓN DE BÚSQUEDA DE EMPLEO.					
Para mí este trabajo es provisional.					
Pienso que me sentiría más a gusto en otra empresa.					
Estaría dispuesto(a) a cambiar de trabajo en los 3 próximos meses.					

✓ Validez de los instrumentos

○ validación de instrumento 1

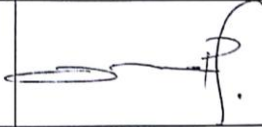
**FICHA DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION**

APPELLIDOS Y NOMBRES DEL AUTOR	TITULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
Lic. Jhanol Mariño Pereda	COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA INTENCIÓN DE ROTACIÓN DE PERSONAL DE LAS CADENAS DE VENTA EN UNA EMPRESA DE TELEFONIA EN LA REGION NORTE AÑO 2018.


En la siguiente tabla indique la respuesta: marque con una X si la afirmación concuerda o no con las variables de estudio. Así como puede emitir para cada observación una sugerencia de los ítems considerados.

Ítems	Si concuerda	No concuerda
Para realizar cada una de las preguntas, se tuvo en cuenta la Operacionalización de las variables.	X	
Las afirmaciones responden a las variables a estudiar o investigar.	X	
Las afirmaciones formuladas miden lo que se desea investigar.	X	
Las afirmaciones son relevantes y concretas con respecto al tema a investigar.	X	
Existe claridad en la formulación de las afirmaciones.	X	
Las afirmaciones provocan ambigüedad en la respuesta.		X
El número de afirmaciones es adecuado para la investigación.	X	
Las afirmaciones responden al marco teórico utilizado en la investigación (Operacionalización de variables).	X	
Las afirmaciones tienen coherencia con el diseño de la investigación.	X	
Permite emitir con facilidad la respuesta a los participantes.	X	

OBSERVACIONES	SUGERENCIAS / MEJORA
Debe asegurarse aplicar la encuesta a una muestra representativa de profesionales, informando el alcance del presente estudio.	

APPELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO /ESPECIALISTA	FIRMA
Mg. Omar Alfredo Rojas Sipirán	
Experto N°	
PROFESION:	Lic. Administración
GRADO:	Magister
ESPECIALIDAD:	Dirección de Empresas
LINEA DE INVESTIGACION:	Recursos Humanos

- o validación de instrumento 2

FICHA DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION		
<b>APELLIDOS Y NOMBRES DEL AUTOR</b>	<b>TITULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN</b>	
Lic. Jhanol Mariño Pereda	COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA INTENCIÓN DE ROTACIÓN DE PERSONAL DE LAS CADENAS DE VENTA EN UNA EMPRESA DE TELEFONIA EN LA REGION NORTE AÑO 2018.	
<p>En la siguiente tabla indique la respuesta: marque con una X si la afirmación concuerda o no con las variables de estudio. Así como puede emitir para cada observación una sugerencia de los ítems considerados.</p>		
<b>Ítems</b>	<b>Si concuerda</b>	<b>No concuerda</b>
Para realizar cada una de las preguntas, se tuvo en cuenta la Operacionalización de las variables.	S	
Las afirmaciones responden a las variables a estudiar o investigar.	S	
Las afirmaciones formuladas miden lo que se desea investigar.	S	
Las afirmaciones son relevantes y concretas con respecto al tema a investigar.	S	
Existe claridad en la formulación de las afirmaciones.	S	
Las afirmaciones provocan ambigüedad en la respuesta.		N
El número de afirmaciones es adecuado para la investigación.	S	
Las afirmaciones responden al marco teórico utilizado en la investigación (Operacionalización de variables).	S	
Las afirmaciones tienen coherencia con el diseño de la investigación.	S	
Permite emitir con facilidad la respuesta a los participantes.	S	
<b>OBSERVACIONES</b>	<b>SUGERENCIAS / MEJORA</b>	
—		
<b>APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO /ESPECIALISTA</b>	<b>FIRMA</b>	
Larranza Villa Fredy Alexis		
<b>Experto N°</b>		
<b>PROFESION:</b> Economista		
<b>GRADO:</b> Doctor		
<b>ESPECIALIDAD:</b> Gestión Pública		
<b>LINEA DE INVESTIGACION:</b>	Recursos Humanos	




- o validación de instrumento 3

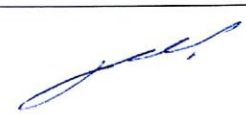
### FICHA DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

APELLIDOS Y NOMBRES DEL AUTOR	TITULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
Lic. Jhanol Mariño Pereda	COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA INTENCIÓN DE ROTACIÓN DE PERSONAL DE LAS CADENAS DE VENTA EN UNA EMPRESA DE TELEFONIA EN LA REGION NORTE AÑO 2018.

En la siguiente tabla indique la respuesta: marque con una X si la afirmación concuerda o no con las variables de estudio. Así como puede emitir para cada observación una sugerencia de los items considerados.

Items	Si concuerda	No concuerda
Para realizar cada una de las preguntas, se tuvo en cuenta la Operacionalización de las variables.	Si	
Las afirmaciones responden a las variables a estudiar o investigar.	Si	
Las afirmaciones formuladas miden lo que se desea investigar.	Si	
Las afirmaciones son relevantes y concretas con respecto al tema a investigar.	Si	
Existe claridad en la formulación de las afirmaciones.	Si	
Las afirmaciones provocan ambigüedad en la respuesta.	Si	N
El número de afirmaciones es adecuado para la investigación.	Si	
Las afirmaciones responden al marco teórico utilizado en la investigación (Operacionalización de variables).	Si	
Las afirmaciones tienen coherencia con el diseño de la investigación.	Si	
Permite emitir con facilidad la respuesta a los participantes.	Si	

OBSERVACIONES	SUGERENCIAS / MEJORA
<i>Ninguna</i>	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO /ESPECIALISTA	FIRMA
<i>Vergara Castillo, Segundo Manuel</i>	
<b>Experto N°</b>	
PROFESION:	<i>Administrador</i>
GRADO:	<i>Maestro</i>
ESPECIALIDAD:	<i>Recurso Humano / Calidad / MK</i>
LINEA DE INVESTIGACION:	<i>Recurso Humano</i>

✓ -Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES						
			VARIABLE X : COMPROMISO ORGANIZACIONAL						
			DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	NIVEL Y RANGO		
¿En qué medida el Compromiso Organizacional influye en la Intención de Rotación de personal de las cadenas de venta de una empresa de telefonía en la región norte año 2018?	OBJETIVO GENERAL: Determinar en qué medida el Compromiso Organizacional influye la Intención de Rotación de Personal de las cadenas de venta de una empresa de telefonía en la región norte año 2018.	H1: El Compromiso Organizacional influye significativamente en la Intención de Rotación de Personal de las cadenas de venta de una empresa de telefonía en la región norte año 2018.	compromiso de continuidad	Opciones laborales	9,10,11,12,13,14,15,16,17	Intervalo	Totalmente de Acuerdo (5) = TA Algo de acuerdo (4) = A Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3) = I Algo de acuerdo (2) = D Totalmente en Desacuerdo (1) = TD		
				Necesidad laboral					
			compromiso afectivo	Identificación	1,2,3,4,5,6,7,8				
				Deseo de Contribuir					
	Compromiso normativo		Reciprocidad	18,19,20,21,22,23,24					
			El deber						
	OBJETIVOS ESPECIFICOS: • Determinar el nivel de intención de rotación de personal de las cadenas de venta de una empresa de telefonía en la región norte año 2018. • Determinar el nivel de compromiso organizacional de las cadenas de venta de una empresa de telefonía en la región norte año 2018. • Determinar la relación que existe entre el compromiso afectivo y la intención de rotación de personal de las cadenas de venta en una empresa de telefonía en la región norte año 2018. • Determinar la relación que existe entre el compromiso de continuidad y la intención de rotación de personal de las cadenas de venta en una empresa de telefonía en la región norte año 2018. • Determinar la relación que existe entre el compromiso normativo y la intención de rotación de personal de las cadenas de		VARIABLE Y: INTECION DE ROTACION DE PERSONAL						
			Factores Organizacionales	Presión de trabajo.	1,2,3,4,5			Intervalo	Totalmente de Acuerdo (5) = TA Algo de acuerdo (4) = A Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3) = I Algo de acuerdo (2) = D Totalmente en Desacuerdo (1) = TD
				Opiniones.					
			Respeto superiores y compañeros.						
Apoyo adecuado									
Factores Personales		Seguridad laboral							
		Accesibilidad.	6,7,8,9,10						
		Puesto de trabajo.							
		Estabilidad económica.							
Trato justo.									
	Personalidad.								
	Ascenso laboral								





✓ Base de datos

BASE DE DATOS COMPROMISO ORGANIZACIONAL

ITEMS	ZONA	PDV	INSTRUCCIÓN	ESTADO CIVIL	GENERO	ANTIGÜEDAD	EDAD	AFECTIVO								ptj	NIVEL	CONTINUIDAD								ptj	NIVEL	NORMATIVO								ptj	NIVEL	COMPROMISO	
								1	2	3	4	5	6	7	8			9	10	11	12	13	14	15	16			17	18	19	20	21	22	23	24			total	NIVEL
1	1	6	2	2	2	3	2	1	1	1	3	2	1	1	2	12	BAJO	3	2	3	3	3	3	2	4	23	MEDIO	1	2	1	2	1	1	2	1	11	BAJO	46	BAJO
2	1	13	1	1	1	3	2	3	1	1	1	2	2	1	3	14	BAJO	4	4	4	3	2	4	2	4	27	MEDIO	1	2	1	3	3	2	1	1	14	BAJO	55	BAJO
3	1	13	2	2	2	3	2	3	1	1	1	1	1	1	1	10	BAJO	3	2	3	3	3	4	2	3	23	MEDIO	1	2	1	3	1	3	1	1	13	BAJO	46	BAJO
4	1	13	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	8	BAJO	4	2	4	3	2	4	2	3	24	MEDIO	2	2	1	3	1	3	1	1	14	BAJO	46	BAJO
5	1	14	2	2	2	2	2	1	1	1	3	1	1	1	1	10	BAJO	4	2	3	4	3	4	3	3	26	MEDIO	1	2	1	3	3	3	1	1	15	BAJO	51	BAJO
6	1	14	2	1	2	1	2	1	3	2	1	3	1	1	3	15	BAJO	4	2	3	4	2	4	3	4	26	MEDIO	1	2	2	2	3	3	2	2	17	BAJO	58	MEDIO
7	1	14	1	2	2	1	1	1	3	1	1	3	2	1	2	14	BAJO	3	3	3	2	2	4	3	3	23	MEDIO	2	2	1	1	2	1	1	2	12	BAJO	49	BAJO
8	1	22	1	1	1	1	2	1	3	1	1	1	1	1	1	10	BAJO	4	3	4	3	2	4	3	3	26	MEDIO	1	2	1	2	1	1	1	2	11	BAJO	47	BAJO
9	1	22	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	8	BAJO	3	2	3	3	2	4	2	3	22	MEDIO	1	2	3	2	3	2	1	1	15	BAJO	45	BAJO
10	1	24	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	8	BAJO	4	2	3	3	2	4	2	4	24	MEDIO	1	2	1	1	1	1	1	1	9	BAJO	41	BAJO
11	1	52	1	1	2	1	2	3	3	1	1	3	2	1	2	16	BAJO	3	3	3	2	2	4	2	3	22	MEDIO	1	2	1	2	3	2	1	3	15	BAJO	53	BAJO
12	1	52	2	2	1	1	2	3	3	1	1	3	1	1	3	16	BAJO	4	3	4	3	4	3	2	3	26	MEDIO	2	2	1	3	3	3	1	1	16	BAJO	58	MEDIO
13	1	64	1	2	2	3	3	3	1	1	1	3	1	1	3	14	BAJO	4	2	4	2	2	4	2	4	24	MEDIO	1	2	3	1	3	2	3	2	17	BAJO	55	BAJO
14	1	70	1	1	2	3	2	3	1	1	1	1	1	1	1	10	BAJO	3	2	3	2	3	4	3	3	23	MEDIO	2	2	1	3	1	3	1	2	15	BAJO	48	BAJO
15	1	70	1	2	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	10	BAJO	4	4	3	4	3	4	2	3	27	MEDIO	2	2	1	3	1	1	1	2	13	BAJO	50	BAJO
16	1	70	2	2	1	1	2	1	3	1	1	1	1	1	1	10	BAJO	3	3	3	3	3	3	2	3	23	MEDIO	2	2	3	2	2	1	2	2	16	BAJO	49	BAJO
17	1	76	2	1	1	3	2	1	1	1	3	1	1	1	1	10	BAJO	4	2	3	3	2	4	2	4	24	MEDIO	1	2	1	3	2	1	1	2	13	BAJO	47	BAJO
18	1	76	2	2	1	1	3	3	1	1	2	1	1	1	1	11	BAJO	4	2	4	4	3	3	2	4	26	MEDIO	1	2	1	2	1	1	1	2	11	BAJO	48	BAJO
19	1	83	2	2	2	1	2	1	1	1	3	3	1	1	3	14	BAJO	4	4	4	4	4	4	2	3	29	MEDIO	1	2	1	2	1	1	1	2	11	BAJO	54	BAJO
20	1	83	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	8	BAJO	3	4	4	2	2	4	3	3	25	MEDIO	2	2	1	1	2	1	2	2	13	BAJO	46	BAJO
21	1	83	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	8	BAJO	4	3	3	3	2	4	2	3	24	MEDIO	2	2	1	2	1	2	3	3	16	BAJO	48	BAJO
22	1	92	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	8	BAJO	4	2	3	3	2	4	2	3	23	MEDIO	1	2	2	3	2	1	2	1	14	BAJO	45	BAJO
23	1	92	2	1	2	3	2	1	1	1	1	3	1	1	1	10	BAJO	4	2	3	3	2	4	2	4	24	MEDIO	1	2	3	2	1	1	1	1	12	BAJO	46	BAJO
24	1	92	1	1	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	8	BAJO	4	4	3	3	2	4	3	4	27	MEDIO	1	2	1	1	3	2	1	3	14	BAJO	49	BAJO
25	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	8	BAJO	3	3	3	3	2	4	2	4	24	MEDIO	1	2	1	2	2	1	2	2	13	BAJO	45	BAJO
26	2	1	2	1	1	2	2	3	2	1	1	3	1	1	2	14	BAJO	4	2	4	2	2	4	2	4	24	MEDIO	2	2	1	1	2	1	3	2	14	BAJO	52	BAJO
27	2	1	1	2	2	1	3	1	1	1	2	1	1	1	1	9	BAJO	4	4	4	4	2	4	2	4	28	MEDIO	2	2	1	2	1	1	1	1	11	BAJO	48	BAJO
28	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	8	BAJO	3	4	3	2	3	4	2	3	24	MEDIO	2	2	1	1	2	2	2	2	14	BAJO	46	BAJO
29	2	2	2	1	2	2	2	1	3	1	3	1	1	1	1	12	BAJO	3	3	4	4	3	3	3	3	26	MEDIO	2	1	1	3	3	3	2	2	17	BAJO	55	BAJO
30	2	7	1	2	2	2	2	3	3	1	1	3	1	1	1	14	BAJO	4	3	3	2	2	4	2	4	24	MEDIO	2	2	1	1	1	2	1	2	12	BAJO	50	BAJO
31	2	7	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	8	BAJO	3	4	4	2	3	3	2	3	24	MEDIO	1	2	1	3	2	1	2	2	14	BAJO	46	BAJO
32	2	19	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	8	BAJO	4	3	3	2	2	4	2	3	23	MEDIO	1	2	2	3	2	1	1	1	13	BAJO	44	BAJO

33	2	19	1	1	1	1	1	3	3	1	1	2	1	1	3	15	BAJO	4	4	4	2	2	4	2	4	26	MEDIO	1	2	1	1	2	2	1	3	13	BAJO	54	BAJO
34	2	20	2	2	2	1	2	1	1	1	3	3	1	1	2	13	BAJO	4	4	4	2	2	4	2	3	25	MEDIO	1	2	1	3	3	2	1	1	14	BAJO	52	BAJO
35	2	20	1	1	1	1	2	1	1	1	1	3	2	1	2	12	BAJO	3	3	3	2	2	2	3	3	21	MEDIO	1	1	2	2	2	2	1	3	14	BAJO	47	BAJO
36	2	37	3	2	2	2	1	1	3	1	1	3	2	1	2	14	BAJO	3	3	4	4	2	4	2	3	25	MEDIO	2	2	1	3	3	2	2	2	17	BAJO	56	MEDIO
37	2	37	2	2	2	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	10	BAJO	3	3	4	4	3	3	3	3	26	MEDIO	2	2	1	3	3	3	3	3	20	MEDIO	56	MEDIO
38	2	40	2	2	2	2	2	1	3	1	3	3	1	1	2	15	BAJO	4	2	3	3	2	4	2	4	24	MEDIO	1	2	2	3	3	2	2	2	17	BAJO	56	MEDIO
39	2	40	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	11	BAJO	4	2	3	3	2	4	2	4	24	MEDIO	2	2	3	3	2	3	3	3	21	MEDIO	56	MEDIO
40	2	44	2	1	1	2	2	1	2	1	1	3	1	2	3	14	BAJO	4	2	3	3	4	3	2	3	24	MEDIO	1	2	3	3	3	3	1	2	18	BAJO	56	MEDIO
41	2	44	1	1	1	3	2	1	3	1	1	3	1	1	3	14	BAJO	4	3	4	3	3	3	3	3	26	MEDIO	1	2	2	2	3	3	3	3	19	MEDIO	59	MEDIO
42	2	44	2	2	2	2	2	3	3	1	2	1	1	1	3	15	BAJO	4	4	3	4	2	4	2	4	27	MEDIO	1	2	1	3	2	2	2	3	16	BAJO	58	MEDIO
43	2	44	1	1	2	1	1	1	3	1	3	3	1	2	2	16	BAJO	3	3	3	3	2	4	2	3	23	MEDIO	1	2	1	2	3	2	3	3	17	BAJO	56	MEDIO
44	2	50	2	2	1	1	2	3	3	1	1	1	2	2	2	15	BAJO	3	2	3	2	2	4	2	3	21	MEDIO	1	2	1	1	2	1	1	3	12	BAJO	48	BAJO
45	2	50	2	1	1	1	2	1	2	1	3	1	1	1	1	11	BAJO	4	2	3	3	2	4	2	3	23	MEDIO	2	2	1	1	1	2	1	2	12	BAJO	46	BAJO
46	2	55	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	8	BAJO	3	2	3	3	2	4	3	4	24	MEDIO	1	2	1	1	2	3	2	2	14	BAJO	46	BAJO
47	2	55	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	8	BAJO	4	4	3	3	3	3	2	3	25	MEDIO	1	2	1	2	1	1	1	1	10	BAJO	43	BAJO
48	2	55	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	14	BAJO	3	4	4	4	4	3	2	3	27	MEDIO	2	2	1	3	1	2	3	1	15	BAJO	56	MEDIO
49	2	55	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	8	BAJO	3	3	3	2	3	3	2	3	22	MEDIO	1	2	1	1	1	1	3	3	13	BAJO	43	BAJO
50	2	59	2	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	8	BAJO	4	2	4	2	2	4	2	4	24	MEDIO	1	1	1	1	2	1	2	1	10	BAJO	42	BAJO
51	2	59	2	2	1	3	2	1	3	1	3	1	1	1	1	12	BAJO	3	4	4	2	2	4	2	3	24	MEDIO	1	2	2	3	2	3	1	1	15	BAJO	51	BAJO
52	2	59	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	9	BAJO	3	4	3	3	2	4	2	3	24	MEDIO	1	2	1	1	2	2	1	1	11	BAJO	44	BAJO
53	2	61	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	8	BAJO	4	2	3	3	2	4	2	3	23	MEDIO	2	2	2	1	1	1	1	1	11	BAJO	42	BAJO
54	2	61	2	2	2	2	2	1	1	1	3	1	1	3	12	BAJO	4	4	4	4	2	4	2	3	27	MEDIO	1	2	1	1	3	3	3	3	17	BAJO	56	MEDIO	
55	2	61	1	2	1	1	2	3	2	1	1	2	2	1	2	14	BAJO	4	4	3	2	4	3	3	4	27	MEDIO	1	2	1	3	3	2	3	3	18	BAJO	59	MEDIO
56	2	61	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	10	BAJO	3	2	4	3	2	4	2	4	24	MEDIO	2	2	1	3	1	2	3	1	15	BAJO	49	BAJO
57	2	63	2	1	1	1	2	3	1	1	3	1	1	1	1	12	BAJO	3	3	3	3	2	4	2	4	24	MEDIO	1	2	2	1	1	2	1	2	12	BAJO	48	BAJO
58	2	63	2	2	1	3	2	3	1	2	2	3	1	1	1	14	BAJO	4	4	4	2	3	3	2	3	25	MEDIO	1	2	3	3	3	2	1	2	17	BAJO	56	MEDIO
59	2	63	2	1	2	3	2	3	1	2	2	2	1	1	1	13	BAJO	4	3	4	4	2	4	2	3	26	MEDIO	2	2	2	3	1	3	3	1	17	BAJO	56	MEDIO
60	2	63	2	1	2	2	2	3	1	2	2	2	1	1	1	13	BAJO	4	3	3	3	3	3	3	3	25	MEDIO	2	2	1	1	3	3	3	3	18	BAJO	56	MEDIO
61	2	74	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	1	1	1	14	BAJO	3	3	4	4	2	4	2	3	25	MEDIO	1	2	1	3	3	3	1	3	17	BAJO	56	MEDIO
62	2	74	1	2	2	1	2	3	2	1	1	1	1	1	1	11	BAJO	3	2	3	3	3	3	3	4	24	MEDIO	1	2	3	2	1	1	2	2	14	BAJO	49	BAJO
63	2	86	2	1	2	3	1	1	2	1	1	1	2	1	1	10	BAJO	4	2	4	2	3	3	2	4	24	MEDIO	1	2	1	2	2	2	1	1	12	BAJO	46	BAJO
64	2	86	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	8	BAJO	4	4	4	4	3	4	2	4	29	MEDIO	3	3	2	2	2	3	2	2	19	MEDIO	56	MEDIO
65	2	86	2	2	2	1	2	1	3	1	1	1	1	1	1	10	BAJO	4	2	3	3	4	4	2	3	25	MEDIO	2	2	2	2	1	3	1	3	16	BAJO	51	BAJO
66	2	86	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	8	BAJO	3	2	3	3	3	3	2	3	25	MEDIO	1	2	1	1	2	3	2	1	13	BAJO	43	BAJO
67	2	87	2	1	1	1	2	3	1	1	2	1	1	1	1	11	BAJO	3	4	4	3	2	4	2	3	25	MEDIO	1	2	3	1	1	3	1	3	15	BAJO	51	BAJO
68	2	87	1	1	1	1	2	3	1	2	3	3	1	1	1	15	BAJO	4	4	4	4	3	4	3	3	29	MEDIO	1	2	1	1	1	2	1	3	12	BAJO	56	MEDIO
69	3	5	2	1	1	1	2	1	1	1	3	1	1	1	2	11	BAJO	4	4	4	4	2	4	2	3	27	MEDIO	2	2	1	3	1	2	1	1	13	BAJO	51	BAJO
70	3	5	2	1	2	1	2	1	3	2	1	2	2	2	2	15	BAJO	3	2	3	3	2	4	2	3	22	MEDIO	1	2	1	1	1	1	1	2	10	BAJO	47	BAJO
71	3	10	2	1	2	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	10	BAJO	3	2	3	3	2	4	2	4	23	MEDIO	2	2	1	1	2	1	3	1	13	BAJO	46	BAJO
72	3	10	2	2	2	1	2	1	1	1	3	3	1	1	1	12	BAJO	3	3	4	3	2	4	2	3	24	MEDIO	1	2	1	2	2	3	1	3	15	BAJO	51	BAJO
73	3	17	2	1	2	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	8	BAJO	3	2	3	4	2	4	2	3	23	MEDIO	2	2	1	1	2	1	2	1	12	BAJO	43	BAJO

74	3	17	2	2	1	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	10	BAJO	3	2	3	3	2	4	2	3	22	MEDIO	1	2	3	3	3	1	2	3	18	BAJO	50	BAJO	
75	3	17	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	8	BAJO	4	2	3	2	2	4	3	3	23	MEDIO	1	2	2	2	2	2	2	2	15	BAJO	46	BAJO	
76	3	17	2	2	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	10	BAJO	4	4	4	4	2	4	2	4	28	MEDIO	2	2	2	2	1	2	1	1	13	BAJO	51	BAJO	
77	3	30	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	10	BAJO	4	2	3	4	2	4	2	3	24	MEDIO	1	2	1	2	1	1	2	1	11	BAJO	45	BAJO
78	3	30	2	1	2	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	10	BAJO	4	4	3	3	2	4	2	4	26	MEDIO	2	2	1	1	3	3	1	2	15	BAJO	51	BAJO	
79	3	33	1	1	1	3	2	1	1	1	1	2	1	1	1	9	BAJO	4	4	4	2	2	4	3	3	26	MEDIO	1	2	2	2	1	2	1	1	12	BAJO	47	BAJO	
80	3	33	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	10	BAJO	3	2	3	3	3	4	2	4	24	MEDIO	2	1	1	1	1	2	1	2	11	BAJO	45	BAJO	
81	3	35	2	2	2	3	2	3	1	2	3	2	1	1	3	16	BAJO	4	3	3	3	3	2	2	2	22	MEDIO	1	1	1	1	1	1	2	1	9	BAJO	47	BAJO	
82	3	35	1	2	2	2	2	1	3	1	1	1	1	1	1	10	BAJO	4	3	4	2	4	3	2	4	26	MEDIO	2	2	1	2	2	3	2	2	16	BAJO	52	BAJO	
83	3	36	2	1	2	1	2	1	3	1	1	1	1	1	2	11	BAJO	3	2	3	3	2	4	3	4	24	MEDIO	1	2	1	1	1	2	1	3	12	BAJO	47	BAJO	
84	3	36	2	1	2	1	2	3	1	1	1	1	1	1	2	11	BAJO	4	3	4	3	3	3	2	3	25	MEDIO	1	2	1	3	2	2	1	3	15	BAJO	51	BAJO	
85	3	39	2	2	1	1	2	1	3	1	1	1	1	1	1	10	BAJO	3	4	4	3	2	4	3	3	26	MEDIO	1	2	2	2	1	3	1	1	13	BAJO	49	BAJO	
86	3	39	2	2	1	2	2	3	1	1	1	1	1	1	3	12	BAJO	4	3	4	3	4	3	3	3	27	MEDIO	1	2	2	3	1	1	2	1	13	BAJO	52	BAJO	
87	3	41	1	2	1	1	2	1	3	1	2	2	2	1	3	15	BAJO	4	2	4	4	3	4	2	3	26	MEDIO	1	2	2	3	3	3	1	2	17	BAJO	58	MEDIO	
88	3	41	1	2	2	1	2	1	3	1	3	1	1	2	1	13	BAJO	3	2	3	3	3	3	2	3	22	MEDIO	2	2	1	1	1	2	2	2	13	BAJO	48	BAJO	
89	3	53	2	1	2	1	2	3	1	1	1	2	2	1	2	13	BAJO	4	4	4	2	4	4	2	4	28	MEDIO	2	2	1	1	2	2	2	3	15	BAJO	56	MEDIO	
90	3	53	2	1	2	3	1	1	3	1	1	1	1	1	2	11	BAJO	3	4	4	3	2	4	3	3	26	MEDIO	1	2	1	1	1	1	2	2	11	BAJO	48	BAJO	
91	3	53	1	2	1	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	10	BAJO	3	3	4	4	4	3	3	3	27	MEDIO	2	2	1	3	3	3	1	3	18	BAJO	55	BAJO	
92	3	58	2	1	1	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	9	BAJO	3	3	4	3	2	4	2	3	24	MEDIO	1	2	1	3	3	3	3	1	17	BAJO	50	BAJO	
93	3	58	2	1	1	2	2	3	1	1	1	1	1	1	2	11	BAJO	4	4	4	2	3	3	3	3	26	MEDIO	1	2	2	3	3	3	3	2	19	MEDIO	56	MEDIO	
94	3	58	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	9	BAJO	3	2	3	3	2	4	2	4	23	MEDIO	1	1	1	1	1	1	3	1	10	BAJO	42	BAJO	
95	3	58	2	1	2	1	2	1	3	2	2	3	1	1	1	14	BAJO	4	2	3	4	3	3	2	3	24	MEDIO	2	2	1	1	1	3	1	3	14	BAJO	52	BAJO	
96	3	58	2	1	2	1	2	3	1	1	1	3	1	1	3	14	BAJO	3	3	3	2	4	4	3	3	25	MEDIO	2	2	1	2	2	1	1	2	13	BAJO	52	BAJO	
97	3	60	2	1	2	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	10	BAJO	3	4	4	3	2	4	3	3	26	MEDIO	1	2	1	1	2	1	2	2	12	BAJO	48	BAJO	
98	3	60	2	2	2	3	2	1	1	2	2	3	1	1	1	12	BAJO	4	2	3	3	2	4	2	4	24	MEDIO	1	1	1	1	2	1	2	1	10	BAJO	46	BAJO	
99	3	62	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	8	BAJO	3	4	3	2	3	3	3	3	24	MEDIO	2	2	3	1	1	3	1	3	16	BAJO	48	BAJO	
100	3	62	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	10	BAJO	4	2	3	2	2	4	2	3	22	MEDIO	2	1	1	1	2	1	2	1	11	BAJO	43	BAJO	
101	3	62	2	2	2	1	2	1	1	1	3	1	1	1	1	10	BAJO	3	4	3	3	3	3	3	3	25	MEDIO	2	2	1	3	2	1	2	2	15	BAJO	50	BAJO	
102	3	62	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	9	BAJO	4	3	3	3	2	4	2	4	25	MEDIO	2	2	1	1	2	1	2	1	12	BAJO	46	BAJO	
103	3	62	2	2	2	1	2	3	2	1	1	3	1	1	1	13	BAJO	4	2	3	3	2	4	3	3	24	MEDIO	1	2	1	1	3	3	1	3	15	BAJO	52	BAJO	
104	3	73	2	2	2	2	1	1	3	1	2	1	1	1	1	11	BAJO	4	4	4	3	3	3	2	3	26	MEDIO	2	2	1	3	1	1	1	2	13	BAJO	50	BAJO	
105	3	73	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	8	BAJO	3	2	3	3	2	4	2	3	22	MEDIO	2	2	1	3	2	1	2	2	15	BAJO	45	BAJO	
106	3	73	2	1	2	3	2	3	1	1	1	1	1	1	3	12	BAJO	3	2	3	3	2	4	2	4	23	MEDIO	1	2	1	1	2	3	1	2	13	BAJO	48	BAJO	
107	3	73	1	2	1	2	1	1	3	1	1	2	1	1	2	12	BAJO	4	4	4	4	4	4	2	3	29	MEDIO	1	2	3	3	1	1	2	1	14	BAJO	55	BAJO	
108	3	73	1	1	1	3	2	3	3	2	3	1	1	1	3	17	BAJO	4	2	3	3	2	4	3	4	25	MEDIO	1	2	1	1	1	3	2	2	13	BAJO	55	BAJO	
109	3	79	2	2	2	2	1	3	1	1	2	3	1	1	2	14	BAJO	4	2	3	3	2	4	3	4	25	MEDIO	1	2	1	1	3	2	3	3	16	BAJO	55	BAJO	
110	3	80	1	2	1	1	2	3	3	1	1	1	1	1	1	12	BAJO	4	2	3	3	2	4	2	4	24	MEDIO	1	2	1	3	2	3	3	3	18	BAJO	54	BAJO	
111	3	80	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	3	12	BAJO	4	2	3	3	2	4	3	4	25	MEDIO	1	2	1	1	1	3	2	2	13	BAJO	50	BAJO	
112	3	80	2	2	1	1	2	3	3	2	1	1	1	1	3	15	BAJO	3	2	3	3	2	4	3	4	24	MEDIO	1	2	2	1	3	2	3	2	16	BAJO	55	BAJO	
113	3	80	1	2	1	3	2	1	1	1	1	2	1	1	1	9	BAJO	3	2	3	3	2	4	2	3	22	MEDIO	1	2	1	1	3	3	2	3	16	BAJO	47	BAJO	
114	3	80	1	1	2	2	2	1	3	1	1	1	1	1	1	10	BAJO	4	2	3	2	2	4	2	3	22	MEDIO	2	2	1	1	2	3	2	2	15	BAJO	47	BAJO	

115	3	85	1	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	2	1	9	BAJO	4	4	4	4	2	4	2	4	28	MEDIO	2	2	1	1	1	2	2	3	14	BAJO	51	BAJO
116	3	85	2	2	2	1	2	1	3	1	3	1	1	1	1	12	BAJO	4	4	3	2	3	3	2	3	24	MEDIO	1	2	1	1	2	1	1	1	10	BAJO	46	BAJO
117	3	85	2	1	1	2	2	3	3	1	2	3	1	1	1	15	BAJO	4	4	4	3	2	4	2	4	27	MEDIO	1	2	1	3	3	2	1	2	15	BAJO	57	MEDIO
118	3	85	2	2	1	2	2	1	3	1	1	1	1	1	1	10	BAJO	3	2	3	3	2	4	2	3	22	MEDIO	2	2	2	3	3	2	1	2	17	BAJO	49	BAJO
119	3	85	2	2	1	1	2	3	3	1	1	2	1	1	1	13	BAJO	3	3	3	3	3	3	3	3	24	MEDIO	2	2	1	3	1	1	1	2	13	BAJO	50	BAJO
120	3	85	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	8	BAJO	4	4	3	4	3	3	2	3	26	MEDIO	2	2	1	3	1	1	1	2	13	BAJO	47	BAJO
121	3	88	2	1	2	2	1	1	2	1	3	1	1	1	1	11	BAJO	3	4	3	4	3	3	3	3	26	MEDIO	1	2	1	1	1	3	3	2	14	BAJO	51	BAJO
122	3	88	1	2	2	2	2	1	3	1	3	3	2	1	1	15	BAJO	3	3	3	3	3	3	2	3	23	MEDIO	2	2	1	1	2	3	1	1	13	BAJO	51	BAJO
123	3	94	2	1	2	3	2	1	2	1	1	2	1	1	1	10	BAJO	4	3	3	3	2	4	2	3	24	MEDIO	2	2	1	1	2	3	2	1	14	BAJO	48	BAJO
124	3	94	1	1	2	3	2	3	3	2	2	1	1	1	3	16	BAJO	3	2	3	3	2	4	2	3	22	MEDIO	1	2	1	3	3	2	3	3	18	BAJO	56	MEDIO
125	3	98	2	1	1	3	2	3	1	1	3	2	1	1	2	14	BAJO	3	2	3	3	3	3	2	4	23	MEDIO	1	2	1	2	1	1	2	1	11	BAJO	48	BAJO
126	3	98	2	1	1	3	2	1	1	1	1	2	2	1	3	12	BAJO	4	4	4	3	2	4	2	4	27	MEDIO	1	2	1	3	3	2	1	1	14	BAJO	53	BAJO
127	3	98	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	8	BAJO	3	2	3	3	3	4	2	3	23	MEDIO	1	2	1	3	1	3	1	1	13	BAJO	44	BAJO
128	3	98	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	8	BAJO	4	2	4	3	2	4	2	3	24	MEDIO	2	2	1	3	1	3	1	1	14	BAJO	46	BAJO
129	3	98	2	1	1	2	2	1	1	1	3	1	1	1	1	10	BAJO	4	2	3	4	3	4	3	3	26	MEDIO	1	2	1	3	3	3	1	1	15	BAJO	51	BAJO
130	3	98	1	2	2	3	2	3	3	2	1	3	1	1	3	17	BAJO	4	2	3	4	2	4	3	4	26	MEDIO	1	2	2	2	3	3	2	2	17	BAJO	60	MEDIO
131	3	98	2	1	2	2	2	1	3	1	1	3	2	1	2	14	BAJO	3	3	3	2	2	4	3	3	23	MEDIO	2	2	1	1	2	1	1	2	12	BAJO	49	BAJO
132	3	99	2	1	1	1	2	1	3	1	1	1	1	1	1	10	BAJO	4	3	4	3	2	4	3	3	26	MEDIO	1	2	1	2	1	1	1	2	11	BAJO	47	BAJO
133	3	99	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	9	BAJO	3	2	3	3	2	4	2	3	22	MEDIO	1	2	3	2	3	2	2	1	16	BAJO	47	BAJO
134	3	##	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	8	BAJO	4	2	3	3	2	4	2	4	24	MEDIO	1	2	1	1	1	1	1	1	9	BAJO	41	BAJO
135	3	##	1	1	1	2	2	3	3	1	1	3	2	1	2	16	BAJO	3	3	3	2	2	4	2	3	22	MEDIO	1	2	1	2	3	2	1	3	15	BAJO	53	BAJO
136	3	##	1	2	1	3	1	2	3	1	1	3	1	1	3	15	BAJO	4	3	4	3	4	3	2	3	26	MEDIO	2	2	1	3	3	3	1	1	16	BAJO	57	MEDIO
137	3	##	2	2	2	3	2	2	1	1	1	3	1	1	3	13	BAJO	4	2	4	2	2	4	2	4	24	MEDIO	1	2	3	1	3	2	3	2	17	BAJO	54	BAJO
138	3	##	2	2	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	8	BAJO	3	2	3	2	3	4	3	3	23	MEDIO	2	2	1	3	1	3	1	2	15	BAJO	46	BAJO
139	3	##	2	2	1	3	2	1	1	1	3	1	1	1	1	10	BAJO	4	4	3	4	3	4	2	3	27	MEDIO	2	2	1	3	1	1	1	2	13	BAJO	50	BAJO
140	3	##	2	1	1	2	2	3	3	1	1	1	1	1	1	12	BAJO	3	3	3	3	3	3	2	3	23	MEDIO	2	2	3	2	2	1	2	2	16	BAJO	51	BAJO
141	4	2	1	1	1	2	2	1	1	1	3	1	1	1	1	10	BAJO	4	2	3	3	2	4	2	4	24	MEDIO	1	2	1	3	2	1	1	2	13	BAJO	47	BAJO
142	4	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	9	BAJO	4	2	4	4	3	3	2	4	26	MEDIO	1	2	1	2	2	1	1	2	12	BAJO	47	BAJO
143	4	3	1	1	2	1	1	2	1	1	3	3	1	1	3	15	BAJO	4	4	4	4	4	4	2	3	29	MEDIO	1	2	1	2	1	1	1	2	11	BAJO	55	BAJO
144	4	3	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	8	BAJO	3	4	4	2	2	4	3	3	25	MEDIO	2	2	1	2	2	1	2	2	14	BAJO	47	BAJO
145	4	3	2	1	2	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	10	BAJO	4	3	3	3	2	4	2	3	24	MEDIO	2	2	1	2	1	2	3	3	16	BAJO	50	BAJO
146	4	12	2	1	2	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	9	BAJO	4	2	3	3	2	4	2	3	23	MEDIO	1	2	2	3	2	1	2	1	14	BAJO	46	BAJO
147	4	12	1	1	1	1	2	2	1	1	1	3	1	1	1	11	BAJO	4	2	3	3	2	4	2	4	24	MEDIO	1	2	3	2	1	1	1	1	12	BAJO	47	BAJO
148	4	12	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	8	BAJO	4	4	3	3	2	4	3	4	27	MEDIO	1	2	1	1	3	2	1	3	14	BAJO	49	BAJO
149	4	21	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	8	BAJO	3	3	3	3	2	4	2	4	24	MEDIO	1	2	1	2	2	1	2	2	13	BAJO	45	BAJO
150	4	21	2	1	2	3	1	3	2	1	1	3	1	1	2	14	BAJO	4	2	4	2	2	4	2	4	24	MEDIO	2	2	1	1	2	1	3	2	14	BAJO	52	BAJO
151	4	25	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	9	BAJO	4	4	4	4	2	4	2	4	28	MEDIO	2	2	1	2	1	1	1	1	11	BAJO	48	BAJO
152	4	25	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	8	BAJO	3	4	3	2	3	4	2	3	24	MEDIO	2	2	1	1	2	2	2	2	14	BAJO	46	BAJO
153	4	29	2	2	2	1	2	2	3	1	3	1	1	1	1	13	BAJO	3	3	4	4	3	3	3	3	26	MEDIO	2	1	1	3	3	3	2	2	17	BAJO	56	MEDIO
154	4	45	2	2	2	3	2	1	3	1	1	3	1	1	1	12	BAJO	4	3	3	2	2	4	2	4	24	MEDIO	2	2	1	1	1	2	1	2	12	BAJO	48	BAJO
155	4	45	1	2	2	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	10	BAJO	3	4	4	2	3	3	2	3	24	MEDIO	1	2	1	3	2	1	2	2	14	BAJO	48	BAJO

156	4	46	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	9	BAJO	4	3	3	2	2	4	2	3	23	MEDIO	1	2	2	3	2	1	1	1	13	BAJO	45	BAJO
157	4	46	2	1	2	1	2	2	3	1	1	2	1	1	3	14	BAJO	4	4	4	2	2	4	2	4	26	MEDIO	1	2	1	1	2	2	1	3	13	BAJO	53	BAJO
158	4	56	2	2	2	3	2	1	1	1	3	3	1	1	2	13	BAJO	4	4	4	2	2	4	2	3	25	MEDIO	1	2	1	3	3	2	1	1	14	BAJO	52	BAJO
159	4	56	2	1	1	3	2	1	1	1	1	3	2	1	2	12	BAJO	3	4	4	3	3	3	3	3	26	MEDIO	1	2	3	3	3	3	1	3	19	MEDIO	57	MEDIO
160	4	56	2	1	1	3	2	3	3	1	1	3	2	1	2	16	BAJO	3	3	4	4	2	4	2	3	25	MEDIO	2	2	1	3	3	2	1	2	16	BAJO	57	MEDIO
161	4	56	2	1	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	8	BAJO	3	3	4	4	3	3	3	3	26	MEDIO	2	2	1	3	3	2	1	2	16	BAJO	50	BAJO
162	4	56	1	2	2	1	2	1	3	1	3	3	1	1	2	15	BAJO	4	2	3	3	2	4	2	4	24	MEDIO	1	2	2	3	3	2	1	2	16	BAJO	55	BAJO
163	4	56	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	12	BAJO	4	2	3	3	2	4	2	4	24	MEDIO	2	2	1	1	2	3	1	2	14	BAJO	50	BAJO
164	4	56	2	2	2	1	2	1	2	1	1	3	1	2	3	14	BAJO	4	2	3	3	4	3	2	3	24	MEDIO	1	2	3	3	3	3	1	2	18	BAJO	56	MEDIO
165	4	65	2	2	2	3	2	3	3	1	1	3	1	1	3	16	BAJO	4	3	4	3	3	3	3	3	26	MEDIO	1	2	2	2	3	3	3	3	19	MEDIO	61	MEDIO
166	4	65	1	2	2	2	2	2	3	1	2	1	1	1	3	14	BAJO	4	4	3	4	2	4	2	4	27	MEDIO	1	2	1	3	2	2	2	3	16	BAJO	57	MEDIO
167	4	65	2	1	1	1	2	2	3	1	3	3	1	2	2	17	BAJO	3	3	3	3	2	4	2	3	23	MEDIO	1	2	1	2	3	2	3	3	17	BAJO	57	MEDIO
168	4	65	1	1	2	1	2	1	3	1	1	1	2	2	2	13	BAJO	3	2	3	2	2	4	2	3	21	MEDIO	1	2	1	1	2	1	1	3	12	BAJO	46	BAJO
169	4	75	2	1	2	2	2	1	2	1	3	1	1	1	1	11	BAJO	4	2	3	3	2	4	2	3	23	MEDIO	2	2	1	1	1	2	1	2	12	BAJO	46	BAJO
170	4	75	2	1	2	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	10	BAJO	3	2	3	3	2	4	3	4	24	MEDIO	1	2	1	1	2	3	2	2	14	BAJO	48	BAJO
171	4	75	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	8	BAJO	4	4	3	3	3	3	2	3	25	MEDIO	1	2	1	2	1	1	1	1	10	BAJO	43	BAJO
172	4	75	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	8	BAJO	3	4	4	4	4	4	3	3	29	MEDIO	3	3	2	3	2	3	3	1	20	MEDIO	57	MEDIO
173	4	75	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	9	BAJO	3	3	3	2	3	3	2	3	22	MEDIO	1	2	1	1	1	1	3	3	13	BAJO	44	BAJO
174	4	75	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	8	BAJO	4	2	4	2	2	4	2	4	24	MEDIO	1	1	1	1	2	1	2	1	10	BAJO	42	BAJO
175	4	82	1	1	1	2	2	3	3	1	3	1	1	1	1	14	BAJO	3	4	4	2	2	4	2	3	24	MEDIO	1	2	2	3	2	3	1	1	15	BAJO	53	BAJO
176	4	82	2	2	2	3	1	2	1	1	1	2	1	1	1	10	BAJO	3	4	3	3	2	4	2	3	24	MEDIO	1	2	1	1	2	2	1	1	11	BAJO	45	BAJO
177	4	82	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	9	BAJO	4	2	3	3	2	4	2	3	23	MEDIO	2	2	2	1	1	1	1	1	11	BAJO	43	BAJO
178	4	82	2	1	2	2	2	1	1	1	1	3	1	1	3	12	BAJO	4	4	4	4	2	4	2	3	27	MEDIO	2	2	2	2	3	3	3	1	18	BAJO	57	MEDIO
179	4	82	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	12	BAJO	4	4	3	2	4	3	3	4	27	MEDIO	1	2	1	3	3	2	3	3	18	BAJO	57	MEDIO
180	4	82	2	2	2	1	2	3	1	1	3	1	1	1	1	12	BAJO	3	2	4	3	2	4	2	4	24	MEDIO	2	2	1	3	1	2	3	1	15	BAJO	51	BAJO
181	4	82	2	2	2	1	2	1	1	1	3	1	1	1	1	10	BAJO	3	3	3	3	2	4	2	4	24	MEDIO	1	2	2	1	1	2	1	2	12	BAJO	46	BAJO
182	4	89	1	2	2	3	2	1	1	1	1	3	1	1	1	10	BAJO	4	4	4	2	3	3	2	3	25	MEDIO	1	3	3	3	3	3	3	3	22	MEDIO	57	MEDIO
183	4	89	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	9	BAJO	4	3	4	4	2	4	2	3	26	MEDIO	2	3	3	3	3	3	3	2	22	MEDIO	57	MEDIO
184	4	89	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	8	BAJO	4	4	3	3	3	3	3	3	26	MEDIO	2	3	3	3	3	3	3	3	23	MEDIO	57	MEDIO
185	4	89	2	2	2	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	10	BAJO	3	3	4	4	2	4	3	3	26	MEDIO	1	2	3	3	3	3	3	3	21	MEDIO	57	MEDIO
186	4	90	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	10	BAJO	3	2	3	3	3	3	3	4	24	MEDIO	1	2	3	2	1	1	2	2	14	BAJO	48	BAJO
187	4	90	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	11	BAJO	4	2	4	2	3	3	2	4	24	MEDIO	1	2	1	2	2	2	1	1	12	BAJO	47	BAJO
188	4	91	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	14	BAJO	4	4	4	4	3	4	3	4	30	ALTO	2	2	1	2	1	2	1	2	13	BAJO	57	MEDIO	
189	4	91	2	1	2	1	2	1	3	1	1	1	1	1	1	10	BAJO	4	2	4	4	4	4	3	4	29	MEDIO	2	2	2	2	1	3	1	3	16	BAJO	55	BAJO
190	5	8	2	1	1	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	10	BAJO	3	2	3	3	3	3	2	3	22	MEDIO	1	2	1	2	2	3	2	1	14	BAJO	46	BAJO
191	5	8	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	9	BAJO	3	4	4	3	2	4	2	3	25	MEDIO	1	2	3	1	1	3	1	3	15	BAJO	49	BAJO
192	5	9	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	8	BAJO	4	4	4	4	2	4	3	3	28	MEDIO	2	3	2	3	2	3	3	3	21	MEDIO	57	MEDIO
193	5	9	2	1	2	2	2	2	1	1	3	1	1	1	2	12	BAJO	4	4	4	4	2	4	2	3	27	MEDIO	2	2	1	3	1	2	1	1	13	BAJO	52	BAJO
194	5	15	2	2	1	2	1	1	3	2	1	2	2	2	2	15	BAJO	2	2	2	2	1	3	2	3	17	BAJO	1	1	1	1	1	1	1	1	8	BAJO	40	BAJO
195	5	15	2	1	2	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	10	BAJO	3	2	3	3	2	4	2	4	23	MEDIO	2	2	1	2	2	1	3	1	14	BAJO	47	BAJO
196	5	16	2	1	1	2	2	2	1	1	3	3	1	1	1	13	BAJO	3	3	4	3	2	4	2	3	24	MEDIO	1	2	1	2	2	3	1	3	15	BAJO	52	BAJO

197	5	16	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	9	BAJO	3	2	3	4	2	4	2	3	23	MEDIO	2	2	1	1	2	1	2	1	12	BAJO	44	BAJO
198	5	16	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	8	BAJO	3	2	3	3	2	4	2	3	22	MEDIO	1	2	3	3	3	1	2	3	18	BAJO	48	BAJO
199	5	26	1	1	2	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	8	BAJO	4	2	3	2	2	4	3	3	23	MEDIO	1	2	2	2	2	2	2	2	15	BAJO	46	BAJO
200	5	26	2	1	1	2	2	3	3	1	1	1	1	1	1	12	BAJO	4	4	4	4	2	4	2	4	28	MEDIO	2	2	2	2	1	2	1	1	13	BAJO	53	BAJO
201	5	26	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	10	BAJO	4	2	3	4	2	4	2	3	24	MEDIO	1	2	1	2	1	1	2	1	11	BAJO	45	BAJO
202	5	27	1	1	2	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	8	BAJO	4	4	3	3	2	4	2	4	26	MEDIO	2	2	1	2	3	3	1	2	16	BAJO	50	BAJO
203	5	27	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	10	BAJO	4	4	4	2	2	4	3	3	26	MEDIO	1	2	2	2	1	2	1	1	12	BAJO	48	BAJO
204	5	27	2	2	2	3	1	1	1	1	2	1	1	2	1	10	BAJO	3	2	3	3	3	4	2	4	24	MEDIO	2	1	1	2	1	2	1	2	12	BAJO	46	BAJO
205	5	28	2	2	2	2	2	3	1	2	3	2	1	1	3	16	BAJO	4	4	3	3	4	3	2	3	26	MEDIO	1	2	1	2	3	3	2	1	15	BAJO	57	MEDIO
206	5	28	2	1	2	1	2	2	3	1	1	1	1	1	1	11	BAJO	4	3	4	2	4	3	2	4	26	MEDIO	2	2	1	2	2	3	2	2	16	BAJO	53	BAJO
207	5	31	1	2	2	2	1	2	3	1	1	1	1	1	2	12	BAJO	3	2	3	3	2	4	3	4	24	MEDIO	1	2	1	2	1	2	1	3	13	BAJO	49	BAJO
208	5	31	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	9	BAJO	4	3	4	3	3	3	2	3	25	MEDIO	1	2	1	3	2	2	1	3	15	BAJO	49	BAJO
209	5	32	2	2	2	2	1	1	3	1	1	1	1	1	1	10	BAJO	3	4	4	3	2	4	3	3	26	MEDIO	1	2	2	2	1	3	1	1	13	BAJO	49	BAJO
210	5	32	1	2	2	2	2	3	1	1	1	1	1	1	3	12	BAJO	4	3	4	3	4	3	3	3	27	MEDIO	1	2	2	3	1	1	2	1	13	BAJO	52	BAJO
211	5	38	1	1	1	3	2	1	3	1	2	2	2	1	3	15	BAJO	4	2	4	4	3	4	2	3	26	MEDIO	1	2	2	3	3	3	1	2	17	BAJO	58	MEDIO
212	5	38	2	2	1	1	2	1	3	1	3	1	1	2	1	13	BAJO	3	2	3	3	3	3	2	3	22	MEDIO	2	2	1	1	1	2	2	2	13	BAJO	48	BAJO
213	5	43	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	12	BAJO	4	4	4	2	4	4	2	4	28	MEDIO	2	2	1	2	2	2	2	3	16	BAJO	56	MEDIO
214	5	43	1	1	1	2	2	1	3	1	1	1	1	1	2	11	BAJO	3	4	4	3	2	4	4	4	28	MEDIO	3	2	2	2	2	2	2	2	17	BAJO	56	MEDIO
215	5	47	1	2	2	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	10	BAJO	3	3	4	4	4	3	3	3	27	MEDIO	2	2	1	3	3	3	2	3	19	MEDIO	56	MEDIO
216	5	47	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	10	BAJO	3	3	4	3	2	4	2	3	24	MEDIO	1	2	1	3	3	3	3	1	17	BAJO	51	BAJO
217	5	48	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	10	BAJO	4	4	4	2	3	3	3	3	26	MEDIO	1	2	1	3	1	2	3	2	15	BAJO	51	BAJO
218	5	48	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	9	BAJO	3	2	3	3	2	4	2	4	23	MEDIO	1	1	1	2	1	1	3	1	11	BAJO	43	BAJO
219	5	51	2	2	2	3	2	1	2	2	3	1	1	1	1	12	BAJO	4	2	3	4	3	3	2	3	24	MEDIO	2	2	1	2	1	3	1	3	15	BAJO	51	BAJO
220	5	51	1	1	1	2	1	3	1	1	1	3	1	1	3	14	BAJO	3	3	3	2	4	4	3	3	25	MEDIO	2	2	1	2	2	1	1	2	13	BAJO	52	BAJO
221	5	51	2	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	8	BAJO	3	4	4	3	2	4	3	3	26	MEDIO	1	2	1	2	2	1	2	2	13	BAJO	47	BAJO
222	5	51	1	2	2	3	2	1	1	2	2	3	1	1	1	12	BAJO	4	2	3	3	2	4	2	4	24	MEDIO	1	1	1	2	2	1	2	1	11	BAJO	47	BAJO
223	5	57	2	1	2	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	9	BAJO	3	4	3	2	3	3	3	3	24	MEDIO	2	2	3	2	1	3	1	3	17	BAJO	50	BAJO
224	5	57	1	1	1	3	2	1	2	1	2	1	1	1	1	10	BAJO	4	2	3	2	2	4	2	3	22	MEDIO	2	1	1	1	2	1	2	1	11	BAJO	43	BAJO
225	5	57	2	1	2	2	2	3	1	1	3	1	1	1	1	12	BAJO	3	4	3	3	3	3	3	3	25	MEDIO	2	2	1	3	2	1	2	2	15	BAJO	52	BAJO
226	5	57	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	10	BAJO	4	3	3	3	2	4	2	4	25	MEDIO	2	2	1	2	2	1	2	1	13	BAJO	48	BAJO
227	5	66	1	2	1	3	2	2	2	1	1	3	1	1	1	12	BAJO	4	2	3	3	2	4	3	3	24	MEDIO	1	2	1	2	3	3	1	3	16	BAJO	52	BAJO
228	5	66	2	1	2	3	2	1	3	1	2	1	1	1	1	11	BAJO	4	4	4	3	3	3	2	3	26	MEDIO	2	2	1	3	1	1	1	2	13	BAJO	50	BAJO
229	5	67	2	1	2	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	8	BAJO	3	2	3	3	2	4	2	3	22	MEDIO	2	2	1	3	2	1	2	2	15	BAJO	45	BAJO
230	5	67	1	2	1	3	2	3	1	1	1	1	1	1	3	12	BAJO	3	2	3	3	2	4	2	4	23	MEDIO	1	2	1	2	2	3	1	2	14	BAJO	49	BAJO
231	5	67	2	1	2	2	2	1	3	1	1	2	1	1	2	12	BAJO	4	4	4	4	4	4	2	3	29	MEDIO	1	2	3	3	1	1	2	1	14	BAJO	55	BAJO
232	5	68	2	1	1	2	2	1	3	2	3	1	1	1	3	15	BAJO	4	2	3	3	2	4	3	4	25	MEDIO	1	2	1	2	1	3	2	2	14	BAJO	54	BAJO
233	5	68	1	1	2	2	1	2	1	1	2	3	1	1	2	13	BAJO	4	2	3	3	2	4	3	4	25	MEDIO	1	2	1	2	3	2	3	3	17	BAJO	55	BAJO
234	5	69	2	2	2	3	2	1	3	1	1	1	1	1	1	10	BAJO	4	2	3	3	2	4	2	4	24	MEDIO	1	2	1	3	2	3	3	3	18	BAJO	52	BAJO
235	5	69	1	1	1	3	2	3	1	1	2	2	1	1	3	14	BAJO	4	2	3	3	2	4	3	4	25	MEDIO	1	2	1	2	1	3	2	2	14	BAJO	53	BAJO
236	5	69	1	2	2	3	1	2	3	2	1	1	1	1	3	14	BAJO	3	2	3	3	2	4	3	4	24	MEDIO	1	2	2	2	3	2	3	2	17	BAJO	55	BAJO
237	5	69	2	2	2	3	2	2	1	1	1	2	1	1	1	10	BAJO	3	2	3	3	2	4	2	3	22	MEDIO	1	2	1	2	3	2	1	3	15	BAJO	47	BAJO

238	5	69	2	2	2	2	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	10	BAJO	4	2	3	2	2	4	2	3	22	MEDIO	2	2	1	2	1	2	1	1	12	BAJO	44	BAJO
239	5	69	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	9	BAJO	4	4	4	4	2	4	2	4	28	MEDIO	2	2	1	3	3	3	3	3	20	MEDIO	57	MEDIO	
240	5	71	2	1	2	3	2	3	3	1	3	1	1	1	1	14	BAJO	4	4	3	2	3	3	2	3	24	MEDIO	1	2	1	2	2	1	1	1	11	BAJO	49	BAJO	
241	5	71	1	1	2	3	2	1	3	1	2	3	1	1	1	13	BAJO	4	4	4	3	2	4	2	4	27	MEDIO	1	2	1	3	3	3	2	2	17	BAJO	57	MEDIO	
242	5	71	2	2	2	2	2	1	3	1	1	1	1	1	1	10	BAJO	3	2	3	3	2	4	2	3	22	MEDIO	2	2	2	3	3	2	1	2	17	BAJO	49	BAJO	
243	5	71	1	1	2	2	1	2	3	1	1	2	1	1	1	12	BAJO	3	3	3	3	3	3	3	3	24	MEDIO	2	2	1	3	1	1	1	2	13	BAJO	49	BAJO	
244	5	72	2	2	2	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	8	BAJO	4	4	3	4	3	3	2	3	26	MEDIO	2	2	1	3	1	1	1	2	13	BAJO	47	BAJO	
245	5	72	2	1	1	3	2	3	2	1	3	1	1	1	1	13	BAJO	3	4	3	4	3	3	3	3	26	MEDIO	1	2	1	1	1	3	3	2	14	BAJO	53	BAJO	
246	5	72	2	1	2	2	2	2	3	1	3	3	2	1	1	16	BAJO	3	3	3	3	3	3	2	3	23	MEDIO	2	2	1	2	2	3	1	1	14	BAJO	53	BAJO	
247	5	72	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	12	BAJO	4	3	3	3	2	4	2	3	24	MEDIO	2	2	1	1	2	3	2	1	14	BAJO	50	BAJO	
248	5	77	1	1	2	2	2	1	3	2	2	1	1	2	3	15	BAJO	3	2	3	3	2	4	2	3	22	MEDIO	1	2	1	3	3	2	3	3	18	BAJO	55	BAJO	
249	5	77	1	2	2	2	2	1	1	1	3	2	1	2	2	13	BAJO	3	2	3	3	3	3	2	4	23	MEDIO	1	2	1	2	1	1	2	1	11	BAJO	47	BAJO	
250	5	77	2	1	1	2	1	3	1	1	1	2	2	2	3	15	BAJO	4	4	4	3	2	4	2	4	27	MEDIO	1	2	1	3	3	2	1	1	14	BAJO	56	MEDIO	
251	5	77	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	9	BAJO	3	2	3	3	3	4	2	3	23	MEDIO	1	2	1	3	1	3	1	1	13	BAJO	45	BAJO	
252	5	78	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	9	BAJO	4	2	4	3	2	4	2	3	24	MEDIO	2	2	1	3	1	3	1	1	14	BAJO	47	BAJO	
253	5	78	2	2	2	3	2	2	1	1	3	1	1	2	1	12	BAJO	4	2	3	4	3	4	3	3	26	MEDIO	1	2	1	3	3	3	1	1	15	BAJO	53	BAJO	
254	5	78	2	2	2	2	2	1	3	2	1	3	1	2	3	16	BAJO	4	2	3	4	2	4	3	4	26	MEDIO	1	2	2	2	3	3	2	2	17	BAJO	59	MEDIO	
255	5	81	1	2	2	3	2	3	3	1	1	3	2	2	2	17	BAJO	3	3	3	2	2	4	3	3	23	MEDIO	2	2	1	2	2	1	1	2	13	BAJO	53	BAJO	
256	5	81	1	1	1	3	1	2	3	1	1	1	1	2	1	12	BAJO	4	3	4	3	2	4	3	3	26	MEDIO	1	2	1	2	1	1	1	2	11	BAJO	49	BAJO	
257	5	81	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	10	BAJO	3	2	3	3	2	4	2	3	22	MEDIO	1	2	3	2	3	2	1	1	15	BAJO	47	BAJO	
258	5	84	2	2	2	3	2	1	1	1	1	1	1	2	1	9	BAJO	4	2	3	3	2	4	2	4	24	MEDIO	1	2	1	2	1	1	1	1	10	BAJO	43	BAJO	
259	5	84	2	1	1	3	2	1	3	1	1	3	2	2	1	15	BAJO	3	3	3	2	2	4	2	3	22	MEDIO	1	2	1	2	3	2	1	3	15	BAJO	52	BAJO	
260	5	84	2	1	2	3	2	3	3	1	1	3	1	2	3	17	BAJO	4	3	4	3	4	3	2	3	26	MEDIO	2	2	1	3	3	3	1	1	16	BAJO	59	MEDIO	
261	5	84	2	1	1	3	2	1	1	1	1	3	1	2	3	13	BAJO	4	2	4	2	2	4	2	4	24	MEDIO	1	2	3	2	3	2	3	2	18	BAJO	55	BAJO	
262	5	84	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	9	BAJO	3	2	3	2	3	4	3	3	23	MEDIO	2	2	1	3	1	3	1	2	15	BAJO	47	BAJO	
263	5	84	2	1	2	1	1	2	1	1	3	1	2	2	1	13	BAJO	4	4	3	4	3	4	2	3	27	MEDIO	2	2	1	3	1	1	1	2	13	BAJO	53	BAJO	
264	5	93	2	2	2	3	2	1	3	1	1	1	1	2	1	11	BAJO	3	3	3	3	3	3	2	3	23	MEDIO	2	2	3	2	2	1	2	2	16	BAJO	50	BAJO	
265	5	93	2	2	2	1	2	3	1	1	3	1	2	2	1	14	BAJO	4	2	3	3	2	4	2	4	24	MEDIO	1	2	1	3	2	1	1	2	13	BAJO	51	BAJO	
266	5	95	1	2	1	3	2	2	1	1	2	1	2	2	1	12	BAJO	4	2	4	4	3	3	2	4	26	MEDIO	1	2	1	2	1	1	1	2	11	BAJO	49	BAJO	
267	5	95	2	1	2	3	2	2	1	1	3	3	1	2	3	16	BAJO	4	4	4	4	4	4	2	3	29	MEDIO	1	2	1	2	1	1	1	2	11	BAJO	56	MEDIO	
268	5	95	1	1	2	3	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	10	BAJO	3	4	4	2	2	4	3	3	25	MEDIO	2	2	1	2	2	1	2	2	14	BAJO	49	BAJO
269	5	95	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	10	BAJO	4	3	3	3	2	4	2	3	24	MEDIO	2	2	1	2	1	2	3	3	16	BAJO	50	BAJO
270	5	95	2	1	2	2	2	3	1	1	1	1	2	2	1	12	BAJO	4	2	3	3	2	4	2	3	23	MEDIO	1	2	2	2	2	1	1	1	12	BAJO	47	BAJO	
271	5	96	2	1	1	2	1	1	1	1	1	3	1	2	1	11	BAJO	4	2	3	3	2	4	2	4	24	MEDIO	1	2	3	2	1	1	1	1	12	BAJO	47	BAJO	
272	5	96	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	10	BAJO	4	4	3	3	2	4	3	4	27	MEDIO	1	2	1	2	3	2	1	3	15	BAJO	52	BAJO	
273	5	97	2	1	1	3	2	2	1	1	1	1	2	2	1	11	BAJO	3	3	3	3	2	4	2	4	24	MEDIO	1	2	1	2	1	1	1	1	10	BAJO	45	BAJO	
274	5	97	2	2	1	2	2	1	2	1	1	3	1	2	2	13	BAJO	4	2	4	2	2	4	2	4	24	MEDIO	2	1	1	2	2	1	2	2	13	BAJO	50	BAJO	
275	5	97	1	1	2	2	2	3	1	1	2	1	2	2	1	13	BAJO	4	4	4	4	2	4	2	4	28	MEDIO	2	1	1	1	1	1	1	1	9	BAJO	50	BAJO	
276	5	97	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	11	BAJO	3	4	3	2	3	4	2	3	24	MEDIO	2	2	1	1	2	2	2	2	14	BAJO	49	BAJO	
277	5	97	2	1	2	2	1	2	3	1	3	1	2	2	1	15	BAJO	3	3	4	4	3	3	3	3	26	MEDIO	2	1	1	3	3	3	2	2	17	BAJO	58	MEDIO	
278	6	11	2	1	2	3	2	1	3	1	1	3	1	2	1	13	BAJO	3	3	3	2	2	4	2	4	23	MEDIO	2	2	1	2	1	2	1	2	13	BAJO	49	BAJO	



279	6	11	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	10	BAJO	3	4	4	2	3	3	2	3	24	MEDIO	1	2	1	3	2	1	2	2	14	BAJO	48	BAJO
280	6	11	2	2	1	1	2	3	1	1	1	1	2	2	1	12	BAJO	3	3	3	2	2	4	2	3	22	MEDIO	1	2	2	3	2	1	1	1	13	BAJO	47	BAJO
281	6	18	2	2	2	3	2	1	3	1	1	2	1	2	3	14	BAJO	4	4	4	2	2	4	2	4	26	MEDIO	1	2	1	2	2	2	1	3	14	BAJO	54	BAJO
282	6	18	1	2	2	1	2	1	1	1	3	3	1	2	2	14	BAJO	4	4	4	2	2	4	2	3	25	MEDIO	1	2	1	3	3	2	1	1	14	BAJO	53	BAJO
283	6	18	2	1	2	1	2	2	1	1	1	3	2	2	2	14	BAJO	3	4	4	3	3	3	3	3	26	MEDIO	1	2	3	3	3	3	1	3	19	MEDIO	59	MEDIO
284	6	23	2	1	2	2	2	1	3	1	1	3	2	2	2	15	BAJO	3	3	4	4	2	4	2	3	25	MEDIO	2	2	1	3	3	2	1	2	16	BAJO	56	MEDIO
285	6	23	2	2	2	2	2	3	1	1	1	1	2	2	1	12	BAJO	3	3	4	4	3	3	3	3	26	MEDIO	2	2	1	3	3	2	1	2	16	BAJO	54	BAJO
286	6	34	2	2	1	2	2	2	3	1	3	3	1	2	2	17	BAJO	4	2	3	3	2	4	2	4	24	MEDIO	1	2	2	3	3	2	1	2	16	BAJO	57	MEDIO
287	6	34	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	13	BAJO	3	2	3	3	2	4	2	4	23	MEDIO	2	2	1	1	1	1	1	2	11	BAJO	47	BAJO	
288	6	42	1	2	1	2	2	1	2	1	1	3	1	2	3	14	BAJO	3	2	3	3	4	3	2	3	23	MEDIO	1	2	1	1	1	1	1	2	10	BAJO	47	BAJO
289	6	42	2	1	2	1	2	1	3	1	1	3	1	2	3	15	BAJO	3	3	4	3	3	3	3	3	25	MEDIO	1	2	2	2	3	3	3	3	19	MEDIO	59	MEDIO
290	6	49	2	1	2	2	1	3	3	1	2	1	2	2	3	17	BAJO	4	4	3	4	2	4	2	4	27	MEDIO	1	2	1	3	2	2	2	3	16	BAJO	60	MEDIO
291	6	49	1	2	1	2	2	1	3	1	3	3	1	2	2	16	BAJO	3	3	3	3	2	4	2	3	23	MEDIO	1	2	1	2	3	2	3	3	17	BAJO	56	MEDIO
292	6	54	2	1	2	3	1	1	3	1	1	1	2	2	2	13	BAJO	3	2	3	2	2	4	2	3	21	MEDIO	1	2	1	2	2	1	1	3	13	BAJO	47	BAJO
293	6	54	2	1	2	2	2	1	1	1	3	2	2	2	1	13	BAJO	3	2	3	3	2	3	2	3	21	MEDIO	2	2	1	2	1	2	1	2	13	BAJO	47	BAJO
294	6	54	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	8	BAJO	3	2	3	3	2	4	3	4	24	MEDIO	1	2	1	2	2	3	2	2	15	BAJO	47	BAJO

## BASE DE DATOS COMPROMISO ORGANIZACIONAL

ITEMS	ORGANIZACIONALES						NIVEL	PERSONALES					NIVEL	MERCADO					NIVEL	SATISFACCION					NIVEL	BUSQUEDA			NIVEL	ROTACION					
	1	2	3	4	5	PTJ		6	7	8	9	10	PTJ		11	12	13	14	15	PTJ		16	17	18	19	20	PTJ		21	22	23	PTJ		TOTAL	NIVEL
1	4	4	4	4	5	21	ALTO	4	5	4	4	5	22	ALTO	2	2	3	2	2	11	BAJO	4	4	5	5	5	23	ALTO	5	5	5	15	ALTO	92	ALTO
2	4	4	4	4	5	21	ALTO	4	4	4	4	4	20	ALTO	2	2	2	2	2	10	BAJO	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	5	5	14	ALTO	85	ALTO
3	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	5	5	4	5	23	ALTO	2	2	3	2	2	11	BAJO	4	4	5	4	4	21	ALTO	5	5	5	15	ALTO	90	ALTO
4	4	5	4	4	4	21	ALTO	4	5	4	4	4	21	ALTO	2	2	3	2	2	11	BAJO	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	4	5	13	ALTO	86	ALTO
5	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	5	4	4	5	22	ALTO	2	2	2	2	2	10	BAJO	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	5	5	14	ALTO	86	ALTO
6	5	4	4	4	4	21	ALTO	5	5	4	4	4	22	ALTO	2	2	2	2	2	10	BAJO	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	3	4	11	ALTO	84	MEDIO
7	5	4	4	4	4	21	ALTO	4	4	4	5	4	21	ALTO	2	2	2	2	2	10	BAJO	4	4	4	4	4	20	ALTO	5	5	4	14	ALTO	86	ALTO
8	4	4	4	5	4	21	ALTO	4	4	4	4	4	20	ALTO	2	2	2	2	2	10	BAJO	4	4	4	4	4	20	ALTO	5	5	5	15	ALTO	86	ALTO
9	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	5	5	4	4	22	ALTO	2	2	2	2	2	10	BAJO	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	5	5	14	ALTO	86	ALTO
10	4	4	4	4	4	20	ALTO	5	4	4	5	4	22	ALTO	3	2	3	3	3	14	MEDIO	5	4	5	5	5	24	ALTO	5	5	5	15	ALTO	95	ALTO
11	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	4	4	5	5	22	ALTO	2	2	3	2	2	11	BAJO	4	4	5	4	3	20	ALTO	4	5	3	12	ALTO	85	ALTO
12	4	4	5	4	4	21	ALTO	4	4	4	4	4	20	ALTO	2	2	2	2	2	10	BAJO	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	4	5	13	ALTO	84	MEDIO
13	4	4	4	4	4	20	ALTO	5	5	4	5	4	23	ALTO	2	3	2	2	2	11	BAJO	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	4	4	12	ALTO	86	ALTO
14	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	5	4	5	4	22	ALTO	2	2	2	2	2	10	BAJO	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	5	5	14	ALTO	86	ALTO
15	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	4	4	4	5	21	ALTO	2	2	2	2	2	10	BAJO	4	4	4	4	4	20	ALTO	5	5	5	15	ALTO	86	ALTO
16	5	4	4	4	4	21	ALTO	4	4	5	5	4	22	ALTO	2	2	2	2	2	10	BAJO	4	4	4	4	4	20	ALTO	5	5	5	15	ALTO	88	ALTO
17	4	5	4	4	4	21	ALTO	5	5	4	5	5	24	ALTO	2	2	3	2	2	11	BAJO	4	4	5	4	4	21	ALTO	5	5	4	14	ALTO	91	ALTO
18	4	5	4	5	4	22	ALTO	4	5	4	4	5	22	ALTO	2	2	2	2	2	10	BAJO	4	4	4	4	4	20	ALTO	5	5	4	14	ALTO	88	ALTO
19	4	5	4	4	4	21	ALTO	4	4	4	4	4	20	ALTO	2	2	2	2	2	10	BAJO	4	4	4	4	4	20	ALTO	5	5	4	14	ALTO	85	ALTO
20	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	4	4	5	4	21	ALTO	2	2	2	2	2	10	BAJO	4	4	4	4	4	20	ALTO	5	4	5	14	ALTO	85	ALTO
21	4	4	4	5	4	21	ALTO	5	4	5	4	5	23	ALTO	2	2	2	2	2	10	BAJO	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	4	4	12	ALTO	86	ALTO
22	4	4	4	5	4	21	ALTO	5	5	5	5	5	25	ALTO	5	4	2	2	2	15	MEDIO	5	5	5	5	4	24	ALTO	5	5	5	15	ALTO	100	ALTO
23	4	4	4	5	4	21	ALTO	5	5	5	5	4	24	ALTO	3	2	2	2	2	11	BAJO	5	4	4	4	4	21	ALTO	5	5	5	15	ALTO	92	ALTO
24	4	4	5	4	4	21	ALTO	5	4	5	5	4	23	ALTO	3	2	3	2	2	12	MEDIO	5	4	5	4	4	22	ALTO	4	5	4	13	ALTO	91	ALTO
25	5	5	4	4	4	22	ALTO	4	4	5	4	5	22	ALTO	3	2	3	2	3	13	MEDIO	5	4	5	4	5	23	ALTO	5	5	5	15	ALTO	95	ALTO
26	4	5	4	4	4	21	ALTO	4	5	4	5	5	23	ALTO	2	3	2	2	2	11	BAJO	4	5	4	4	4	21	ALTO	5	4	4	13	ALTO	89	ALTO
27	5	5	4	5	4	23	ALTO	5	4	4	4	5	22	ALTO	2	2	2	2	2	10	BAJO	4	4	4	4	4	20	ALTO	5	5	5	15	ALTO	90	ALTO
28	5	4	4	4	4	21	ALTO	5	4	5	5	5	24	ALTO	2	2	3	3	3	13	MEDIO	4	4	5	5	5	23	ALTO	4	5	4	13	ALTO	94	ALTO
29	4	4	5	4	4	21	ALTO	4	4	4	4	4	20	ALTO	2	3	3	2	2	12	MEDIO	4	5	5	4	4	22	ALTO	4	5	5	14	ALTO	89	ALTO
30	4	4	4	4	4	20	ALTO	5	4	4	5	5	23	ALTO	2	2	3	2	2	11	BAJO	4	4	5	4	4	21	ALTO	4	5	4	13	ALTO	88	ALTO
31	5	5	4	4	4	22	ALTO	5	4	4	5	5	23	ALTO	2	2	3	2	2	11	BAJO	4	4	5	4	4	21	ALTO	5	4	4	13	ALTO	90	ALTO
32	5	4	4	4	4	21	ALTO	5	4	4	5	4	22	ALTO	2	3	2	2	2	11	BAJO	4	5	4	4	4	21	ALTO	5	5	5	15	ALTO	90	ALTO
33	4	4	4	5	5	22	ALTO	4	4	4	5	4	21	ALTO	2	2	3	3	2	12	MEDIO	4	4	5	5	4	22	ALTO	4	5	4	13	ALTO	90	ALTO
34	5	4	4	4	4	21	ALTO	4	4	4	5	4	21	ALTO	2	2	3	2	2	11	BAJO	4	4	5	4	4	21	ALTO	4	5	5	14	ALTO	88	ALTO

35	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	4	4	4	4	20	ALTO	3	2	2	2	2	11	BAJO	5	4	4	4	4	21	ALTO	4	5	4	13	ALTO	85	ALTO
36	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	4	4	4	4	20	ALTO	2	2	2	2	2	10	BAJO	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	4	4	12	ALTO	82	MEDIO
37	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	4	4	4	4	20	ALTO	2	2	3	2	2	11	BAJO	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	4	3	11	ALTO	82	MEDIO
38	5	4	4	4	4	21	ALTO	4	4	4	4	4	20	ALTO	2	2	2	2	2	10	BAJO	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	4	3	11	ALTO	82	MEDIO
39	5	4	4	4	5	22	ALTO	5	5	5	4	3	22	ALTO	2	2	3	3	3	13	MEDIO	3	3	3	3	3	15	MEDIO	4	3	3	10	MEDIO	82	MEDIO
40	5	5	4	4	4	22	ALTO	5	5	5	5	4	24	ALTO	2	2	2	2	2	10	BAJO	3	4	4	3	3	17	MEDIO	3	3	3	9	MEDIO	82	MEDIO
41	5	4	4	4	4	21	ALTO	5	4	4	4	4	21	ALTO	2	2	2	2	2	10	BAJO	3	3	4	4	4	18	MEDIO	4	4	4	12	ALTO	82	MEDIO
42	4	4	4	5	4	21	ALTO	4	4	4	4	4	20	ALTO	2	2	2	2	2	10	BAJO	4	3	4	4	4	19	ALTO	4	4	4	12	ALTO	82	MEDIO
43	5	4	4	4	4	21	ALTO	4	4	5	5	5	23	ALTO	2	2	2	2	2	10	BAJO	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	4	4	12	ALTO	86	ALTO
44	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	5	4	5	5	23	ALTO	2	2	2	2	2	10	BAJO	4	4	4	4	4	20	ALTO	5	5	4	14	ALTO	87	ALTO
45	4	5	4	4	4	21	ALTO	5	5	5	5	5	25	ALTO	2	2	3	2	2	11	BAJO	4	4	5	4	4	21	ALTO	4	5	4	13	ALTO	91	ALTO
46	5	5	5	5	4	24	ALTO	4	5	5	5	4	23	ALTO	3	2	3	2	3	13	MEDIO	5	4	5	4	5	23	ALTO	4	5	5	14	ALTO	97	ALTO
47	4	4	5	4	4	21	ALTO	4	4	4	4	5	21	ALTO	2	2	2	2	2	10	BAJO	4	4	4	4	4	20	ALTO	5	5	5	15	ALTO	87	ALTO
48	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	4	4	4	4	20	ALTO	2	2	2	2	2	10	BAJO	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	4	5	13	ALTO	83	MEDIO
49	5	5	5	5	4	24	ALTO	4	4	4	4	4	20	ALTO	3	3	3	3	2	14	MEDIO	5	5	5	5	4	24	ALTO	5	4	4	13	ALTO	95	ALTO
50	5	5	5	4	4	23	ALTO	4	4	4	5	4	21	ALTO	2	3	3	3	3	14	MEDIO	4	5	5	5	5	24	ALTO	5	5	5	15	ALTO	97	ALTO
51	4	4	5	4	4	21	ALTO	4	4	4	4	5	21	ALTO	2	2	2	2	3	11	BAJO	4	4	4	4	5	21	ALTO	4	5	5	14	ALTO	88	ALTO
52	5	4	4	4	5	22	ALTO	4	4	4	4	5	21	ALTO	3	3	3	2	3	14	MEDIO	5	5	5	4	5	24	ALTO	5	5	5	15	ALTO	96	ALTO
53	4	4	4	4	4	20	ALTO	5	5	4	5	4	23	ALTO	2	2	2	2	2	10	BAJO	4	4	4	4	4	20	ALTO	5	5	5	15	ALTO	88	ALTO
54	5	4	4	4	4	21	ALTO	4	4	4	4	4	20	ALTO	2	2	2	2	2	10	BAJO	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	4	5	13	ALTO	84	MEDIO
55	4	5	4	4	5	22	ALTO	4	4	4	5	4	21	ALTO	2	2	2	2	2	10	BAJO	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	4	4	12	ALTO	85	ALTO
56	4	4	5	4	4	21	ALTO	4	5	4	4	4	21	ALTO	2	2	2	2	2	10	BAJO	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	4	5	13	ALTO	85	ALTO
57	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	4	4	4	4	20	ALTO	2	3	2	2	2	11	BAJO	4	5	4	4	4	21	ALTO	5	5	4	14	ALTO	86	ALTO
58	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	4	4	5	4	21	ALTO	2	2	2	2	2	10	BAJO	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	5	4	13	ALTO	84	MEDIO
59	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	4	4	4	4	20	ALTO	2	2	2	2	2	10	BAJO	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	4	5	13	ALTO	83	MEDIO
60	4	4	4	4	4	20	ALTO	5	4	4	4	4	21	ALTO	2	2	2	2	2	10	BAJO	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	4	4	12	ALTO	83	MEDIO
61	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	4	4	4	4	20	ALTO	2	2	2	2	2	10	BAJO	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	5	4	13	ALTO	83	MEDIO
62	4	5	4	4	4	21	ALTO	4	4	5	5	5	23	ALTO	2	2	2	2	2	10	BAJO	4	4	4	4	4	20	ALTO	5	4	4	13	ALTO	87	ALTO
63	5	5	5	4	4	23	ALTO	5	4	4	5	4	22	ALTO	2	2	3	2	3	12	MEDIO	4	4	5	4	5	22	ALTO	5	5	5	15	ALTO	94	ALTO
64	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	4	4	4	4	20	ALTO	2	2	2	2	2	10	BAJO	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	5	4	13	ALTO	83	MEDIO
65	5	4	4	4	4	21	ALTO	5	5	5	4	4	23	ALTO	2	2	2	2	2	10	BAJO	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	5	4	13	ALTO	87	ALTO
66	5	4	5	4	4	22	ALTO	4	4	4	4	4	20	ALTO	2	2	3	3	3	13	MEDIO	4	4	5	5	5	23	ALTO	4	5	5	14	ALTO	92	ALTO
67	4	4	4	5	4	21	ALTO	4	4	4	4	4	20	ALTO	2	3	2	3	2	12	MEDIO	4	5	4	5	4	22	ALTO	4	5	4	13	ALTO	88	ALTO
68	4	4	4	4	4	20	ALTO	5	4	4	4	4	21	ALTO	2	2	2	2	2	10	BAJO	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	5	4	13	ALTO	84	MEDIO
69	4	5	5	4	4	22	ALTO	5	4	4	4	5	22	ALTO	2	2	3	2	2	11	BAJO	4	4	5	4	4	21	ALTO	4	5	5	14	ALTO	90	ALTO
70	5	4	4	4	5	22	ALTO	4	5	5	5	5	24	ALTO	2	2	3	2	2	11	BAJO	4	4	5	4	4	21	ALTO	5	5	5	15	ALTO	93	ALTO
71	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	5	5	5	5	24	ALTO	2	2	2	3	2	11	BAJO	4	4	4	5	4	21	ALTO	5	4	5	14	ALTO	90	ALTO
72	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	4	4	4	5	21	ALTO	2	2	2	2	3	11	BAJO	4	4	4	4	5	21	ALTO	4	5	4	13	ALTO	86	ALTO
73	4	5	4	4	4	21	ALTO	5	5	5	4	5	24	ALTO	2	2	3	3	3	13	MEDIO	4	4	5	5	5	23	ALTO	5	5	5	15	ALTO	96	ALTO
74	4	5	4	5	4	22	ALTO	5	5	4	4	5	23	ALTO	2	2	2	2	2	10	BAJO	4	4	4	4	4	20	ALTO	5	4	4	13	ALTO	88	ALTO
75	4	5	4	4	4	21	ALTO	4	5	4	5	4	22	ALTO	2	2	2	2	3	11	BAJO	4	4	4	4	5	21	ALTO	5	5	5	15	ALTO	90	ALTO

76	5	4	4	4	4	21	ALTO	4	4	4	4	5	21	ALTO	2	2	2	2	2	10	BAJO	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	5	5	14	ALTO	86	ALTO
77	5	5	5	5	5	25	ALTO	5	5	5	4	4	23	ALTO	2	2	3	2	2	11	BAJO	4	4	5	4	4	21	ALTO	5	5	5	15	ALTO	95	ALTO
78	4	4	4	4	4	20	ALTO	5	4	5	5	5	24	ALTO	2	2	3	2	2	11	BAJO	4	4	5	4	4	21	ALTO	4	5	4	13	ALTO	89	ALTO
79	4	5	4	4	5	22	ALTO	5	4	4	5	4	22	ALTO	3	3	2	2	2	12	MEDIO	5	5	4	4	4	22	ALTO	5	5	5	15	ALTO	93	ALTO
80	5	4	4	5	4	22	ALTO	4	5	4	4	5	22	ALTO	2	3	3	3	3	14	MEDIO	4	5	5	5	5	24	ALTO	5	5	4	14	ALTO	96	ALTO
81	4	5	4	4	5	22	ALTO	5	4	5	4	4	22	ALTO	2	2	2	3	2	11	BAJO	4	4	4	5	4	21	ALTO	4	4	5	13	ALTO	89	ALTO
82	4	4	5	4	4	21	ALTO	5	4	4	5	4	22	ALTO	2	2	2	2	3	11	BAJO	4	4	4	4	5	21	ALTO	4	5	5	14	ALTO	89	ALTO
83	5	4	4	4	4	21	ALTO	4	5	5	5	4	23	ALTO	2	2	2	2	2	10	BAJO	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	5	4	13	ALTO	87	ALTO
84	4	4	5	4	4	21	ALTO	5	4	4	4	5	22	ALTO	2	2	3	2	3	12	MEDIO	4	4	5	4	5	22	ALTO	4	5	4	13	ALTO	90	ALTO
85	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	4	4	4	4	20	ALTO	3	2	2	2	2	11	BAJO	5	4	4	4	4	21	ALTO	4	5	5	14	ALTO	86	ALTO
86	4	4	5	4	4	21	ALTO	5	4	4	4	4	21	ALTO	2	2	2	2	2	10	BAJO	4	4	4	4	4	20	ALTO	5	4	5	14	ALTO	86	ALTO
87	5	4	4	5	4	22	ALTO	4	4	4	4	4	20	ALTO	2	2	2	2	2	10	BAJO	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	4	4	12	ALTO	84	MEDIO
88	5	4	4	4	4	21	ALTO	4	5	5	4	5	23	ALTO	2	2	3	3	2	12	MEDIO	4	4	5	5	4	22	ALTO	4	5	4	13	ALTO	91	ALTO
89	4	4	4	4	5	21	ALTO	4	4	4	5	4	21	ALTO	2	2	2	2	2	10	BAJO	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	4	4	12	ALTO	84	MEDIO
90	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	4	4	4	4	20	ALTO	2	2	2	2	2	10	BAJO	4	4	4	4	4	20	ALTO	5	5	4	14	ALTO	84	MEDIO
91	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	4	4	4	4	20	ALTO	2	2	2	2	2	10	BAJO	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	5	4	13	ALTO	83	MEDIO
92	4	4	4	5	4	21	ALTO	4	4	4	4	5	21	ALTO	2	3	2	2	2	11	BAJO	4	5	4	4	4	21	ALTO	4	4	5	13	ALTO	87	ALTO
93	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	4	4	5	5	22	ALTO	2	2	2	2	2	10	BAJO	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	4	4	12	ALTO	84	MEDIO
94	5	5	4	4	4	22	ALTO	4	4	4	4	4	20	ALTO	2	3	3	3	2	13	MEDIO	4	5	5	5	4	23	ALTO	5	4	5	14	ALTO	92	ALTO
95	4	5	4	4	4	21	ALTO	4	5	4	4	4	21	ALTO	2	2	2	2	2	10	BAJO	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	5	4	13	ALTO	85	ALTO
96	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	4	4	5	4	21	ALTO	2	3	2	2	3	12	MEDIO	4	5	4	4	5	22	ALTO	5	5	4	14	ALTO	89	ALTO
97	4	5	4	4	4	21	ALTO	4	4	4	4	5	21	ALTO	2	2	2	2	3	11	BAJO	4	4	4	4	5	21	ALTO	5	5	4	14	ALTO	88	ALTO
98	5	4	4	5	4	22	ALTO	4	5	5	4	4	22	ALTO	2	3	2	3	2	12	MEDIO	4	5	4	5	4	22	ALTO	5	4	5	14	ALTO	92	ALTO
99	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	4	4	5	5	22	ALTO	2	3	2	2	2	11	BAJO	4	5	4	4	4	21	ALTO	4	5	4	13	ALTO	87	ALTO
100	5	5	5	5	4	24	ALTO	4	5	5	5	4	23	ALTO	2	3	3	3	3	14	MEDIO	4	5	5	5	5	24	ALTO	5	5	5	15	ALTO	100	ALTO
101	4	4	5	4	4	21	ALTO	4	4	4	4	5	21	ALTO	2	2	2	2	2	10	BAJO	4	4	4	4	4	20	ALTO	5	5	4	14	ALTO	86	ALTO
102	5	4	4	4	4	21	ALTO	5	4	4	4	5	22	ALTO	2	3	2	3	2	12	MEDIO	4	5	4	5	4	22	ALTO	5	4	5	14	ALTO	91	ALTO
103	4	5	4	4	4	21	ALTO	5	5	5	4	4	23	ALTO	2	2	2	2	2	10	BAJO	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	5	4	13	ALTO	87	ALTO
104	4	4	4	5	4	21	ALTO	4	4	4	4	5	21	ALTO	2	2	2	2	2	10	BAJO	4	4	4	4	4	20	ALTO	5	5	4	14	ALTO	86	ALTO
105	5	5	4	5	4	23	ALTO	4	5	5	4	4	22	ALTO	2	3	2	2	2	11	BAJO	4	5	4	4	4	21	ALTO	5	5	4	14	ALTO	91	ALTO
106	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	5	4	4	5	22	ALTO	3	2	3	3	2	13	MEDIO	5	4	5	5	4	23	ALTO	4	5	4	13	ALTO	91	ALTO
107	5	4	4	4	5	22	ALTO	4	4	4	4	4	20	ALTO	2	2	2	2	3	11	BAJO	4	4	4	4	5	21	ALTO	5	4	5	14	ALTO	88	ALTO
108	4	4	4	4	4	20	ALTO	5	5	5	4	4	23	ALTO	3	2	2	2	2	11	BAJO	5	4	4	4	4	21	ALTO	4	4	4	12	ALTO	87	ALTO
109	4	4	4	5	4	21	ALTO	4	5	5	4	4	22	ALTO	2	2	2	2	2	10	BAJO	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	4	4	12	ALTO	85	ALTO
110	4	4	4	4	4	20	ALTO	5	4	4	5	4	22	ALTO	3	2	3	2	2	12	MEDIO	5	4	5	4	4	22	ALTO	4	4	4	12	ALTO	88	ALTO
111	4	5	4	5	5	23	ALTO	5	5	5	4	4	23	ALTO	3	2	2	2	2	11	BAJO	5	4	4	4	4	21	ALTO	4	4	4	12	ALTO	90	ALTO
112	4	4	4	5	4	21	ALTO	4	5	5	5	4	23	ALTO	2	2	2	2	2	10	BAJO	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	4	4	12	ALTO	86	ALTO
113	5	4	4	4	5	22	ALTO	4	4	4	5	4	21	ALTO	2	2	2	2	2	10	BAJO	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	5	4	13	ALTO	86	ALTO
114	4	4	4	4	4	20	ALTO	5	5	4	5	4	23	ALTO	2	2	2	3	2	11	BAJO	4	4	4	5	4	21	ALTO	4	5	5	14	ALTO	89	ALTO
115	5	4	4	4	4	21	ALTO	5	4	4	4	5	22	ALTO	2	2	2	2	2	10	BAJO	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	4	4	12	ALTO	85	ALTO
116	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	4	5	5	5	23	ALTO	3	2	3	2	3	13	MEDIO	5	4	5	4	5	23	ALTO	5	5	5	15	ALTO	94	ALTO

117	4	4	4	5	4	21	ALTO	4	4	4	4	4	20	ALTO	2	2	2	2	2	10	BAJO	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	5	4	13	ALTO	84	MEDIO
118	5	4	4	4	4	21	ALTO	4	5	4	4	4	21	ALTO	2	3	2	2	2	11	BAJO	4	5	4	4	4	21	ALTO	4	5	4	13	ALTO	87	ALTO
119	4	4	4	4	5	21	ALTO	4	4	4	4	5	21	ALTO	2	2	2	2	2	10	BAJO	4	4	4	4	4	20	ALTO	5	5	4	14	ALTO	86	ALTO
120	5	4	5	4	4	22	ALTO	5	4	4	4	4	21	ALTO	2	2	2	2	2	10	BAJO	4	4	4	4	4	20	ALTO	5	5	4	14	ALTO	87	ALTO
121	4	5	4	4	4	21	ALTO	4	4	5	4	5	22	ALTO	2	3	3	3	2	13	MEDIO	4	5	5	5	4	23	ALTO	4	4	4	12	ALTO	91	ALTO
122	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	4	4	4	5	21	ALTO	2	2	3	2	2	11	BAJO	4	4	5	4	4	21	ALTO	4	5	5	14	ALTO	87	ALTO
123	4	5	4	5	4	22	ALTO	4	4	5	4	4	21	ALTO	2	2	2	3	3	12	MEDIO	4	4	4	5	5	22	ALTO	4	5	5	14	ALTO	91	ALTO
124	4	4	4	5	4	21	ALTO	4	4	4	4	4	20	ALTO	2	2	3	2	2	11	BAJO	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	4	4	12	ALTO	84	MEDIO
125	4	4	4	4	5	21	ALTO	4	5	4	4	5	22	ALTO	2	2	3	2	2	11	BAJO	4	4	5	4	4	21	ALTO	5	5	5	15	ALTO	90	ALTO
126	5	4	4	4	5	22	ALTO	4	4	4	4	4	20	ALTO	2	2	2	2	2	10	BAJO	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	5	5	14	ALTO	86	ALTO
127	5	4	4	4	4	21	ALTO	4	5	5	4	5	23	ALTO	2	2	3	2	2	11	BAJO	4	4	5	4	4	21	ALTO	4	5	5	14	ALTO	90	ALTO
128	4	5	4	4	4	21	ALTO	5	5	4	4	4	22	ALTO	2	2	3	2	2	11	BAJO	4	4	5	4	4	21	ALTO	4	5	5	14	ALTO	89	ALTO
129	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	5	4	4	5	22	ALTO	2	2	2	2	2	10	BAJO	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	5	5	14	ALTO	86	ALTO
130	4	4	4	4	4	20	ALTO	5	5	4	4	4	22	ALTO	2	2	2	2	2	10	BAJO	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	4	4	12	ALTO	84	MEDIO
131	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	4	4	5	4	21	ALTO	2	2	2	2	2	10	BAJO	4	4	4	4	4	20	ALTO	5	5	4	14	ALTO	85	ALTO
132	4	4	4	5	4	21	ALTO	4	4	4	4	4	20	ALTO	2	2	2	2	2	10	BAJO	4	4	4	4	4	20	ALTO	5	5	4	14	ALTO	85	ALTO
133	5	4	4	4	4	21	ALTO	4	5	5	4	4	22	ALTO	2	2	2	2	2	10	BAJO	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	5	5	14	ALTO	87	ALTO
134	4	4	4	4	4	20	ALTO	5	4	4	5	4	22	ALTO	3	2	3	3	3	14	MEDIO	5	4	5	5	5	24	ALTO	5	5	5	15	ALTO	95	ALTO
135	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	4	4	5	5	22	ALTO	2	2	3	2	2	11	BAJO	4	4	5	4	4	21	ALTO	4	5	4	13	ALTO	87	ALTO
136	5	4	5	4	4	22	ALTO	4	4	4	4	4	20	ALTO	2	2	2	2	2	10	BAJO	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	4	4	12	ALTO	84	MEDIO
137	5	4	4	4	4	21	ALTO	5	5	4	5	4	23	ALTO	2	3	2	2	2	11	BAJO	4	5	4	4	4	21	ALTO	4	4	4	12	ALTO	88	ALTO
138	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	5	4	5	4	22	ALTO	2	2	2	2	2	10	BAJO	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	5	4	13	ALTO	85	ALTO
139	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	4	4	4	5	21	ALTO	2	2	2	2	2	10	BAJO	4	4	4	4	4	20	ALTO	5	5	4	14	ALTO	85	ALTO
140	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	4	5	5	4	22	ALTO	2	2	2	2	2	10	BAJO	4	4	4	4	4	20	ALTO	5	4	4	13	ALTO	85	ALTO
141	4	5	4	4	4	21	ALTO	5	5	4	5	5	24	ALTO	2	2	3	2	2	11	BAJO	4	4	5	4	4	21	ALTO	5	5	4	14	ALTO	91	ALTO
142	4	5	4	4	4	21	ALTO	4	5	4	4	5	22	ALTO	2	2	2	2	2	10	BAJO	4	4	4	4	4	20	ALTO	5	5	4	14	ALTO	87	ALTO
143	5	5	4	4	4	22	ALTO	4	4	4	4	4	20	ALTO	2	2	2	2	2	10	BAJO	4	4	4	4	4	20	ALTO	5	5	4	14	ALTO	86	ALTO
144	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	4	4	5	4	21	ALTO	2	2	2	2	2	10	BAJO	4	4	4	4	4	20	ALTO	5	4	5	14	ALTO	85	ALTO
145	4	4	4	5	4	21	ALTO	5	4	5	4	5	23	ALTO	2	2	2	2	2	10	BAJO	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	4	4	12	ALTO	86	ALTO
146	5	4	4	5	4	22	ALTO	5	5	5	5	5	25	ALTO	2	3	2	2	2	11	BAJO	4	5	4	4	4	21	ALTO	5	5	5	15	ALTO	94	ALTO
147	5	4	4	5	4	22	ALTO	5	5	5	5	4	24	ALTO	3	2	2	2	2	11	BAJO	5	4	4	4	4	21	ALTO	5	5	5	15	ALTO	93	ALTO
148	4	4	5	4	4	21	ALTO	5	4	5	5	4	23	ALTO	3	2	3	2	2	12	MEDIO	5	4	5	4	4	22	ALTO	4	5	4	13	ALTO	91	ALTO
149	4	5	4	4	4	21	ALTO	4	4	5	4	5	22	ALTO	3	2	3	2	3	13	MEDIO	5	4	5	4	5	23	ALTO	5	5	5	15	ALTO	94	ALTO
150	4	5	4	4	4	21	ALTO	4	5	4	5	5	23	ALTO	2	3	2	2	2	11	BAJO	4	5	4	4	4	21	ALTO	5	4	4	13	ALTO	89	ALTO
151	4	5	4	4	4	21	ALTO	5	4	4	4	5	22	ALTO	2	2	2	2	2	10	BAJO	4	4	4	4	4	20	ALTO	5	5	5	15	ALTO	88	ALTO
152	4	4	4	4	4	20	ALTO	5	4	5	5	5	24	ALTO	2	2	3	3	3	13	MEDIO	4	4	5	5	5	23	ALTO	4	5	4	13	ALTO	93	ALTO
153	5	4	5	4	4	22	ALTO	4	4	4	4	3	19	ALTO	2	3	2	2	2	11	BAJO	4	4	4	3	3	18	MEDIO	4	5	5	14	ALTO	84	MEDIO
154	4	4	4	4	4	20	ALTO	5	4	4	5	5	23	ALTO	2	2	3	2	2	11	BAJO	4	4	5	4	4	21	ALTO	4	5	4	13	ALTO	88	ALTO
155	4	5	4	4	4	21	ALTO	5	4	4	5	5	23	ALTO	2	2	3	2	2	11	BAJO	4	4	5	4	4	21	ALTO	5	4	4	13	ALTO	89	ALTO
156	5	4	4	4	4	21	ALTO	5	4	4	5	4	22	ALTO	2	3	2	2	2	11	BAJO	4	5	4	4	4	21	ALTO	5	5	5	15	ALTO	90	ALTO
157	5	4	4	5	5	23	ALTO	4	4	4	5	4	21	ALTO	2	2	3	3	2	12	MEDIO	4	4	5	5	4	22	ALTO	4	5	4	13	ALTO	91	ALTO

158	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	4	4	5	4	21	ALTO	2	2	3	2	2	11	BAJO	4	4	5	4	4	21	ALTO	4	5	5	14	ALTO	87	ALTO
159	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	4	4	4	4	20	ALTO	3	2	2	2	2	11	BAJO	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	5	4	13	ALTO	84	MEDIO
160	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	4	4	4	4	20	ALTO	2	2	2	2	2	10	BAJO	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	5	4	13	ALTO	83	MEDIO
161	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	4	4	4	4	20	ALTO	2	2	3	2	2	11	BAJO	4	4	5	4	4	21	ALTO	4	5	4	13	ALTO	85	ALTO
162	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	5	4	4	5	22	ALTO	2	2	2	2	2	10	BAJO	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	5	4	13	ALTO	85	ALTO
163	5	4	4	4	5	22	ALTO	5	5	5	5	5	25	ALTO	2	2	3	3	2	12	MEDIO	4	4	5	5	4	22	ALTO	4	5	4	13	ALTO	94	ALTO
164	4	5	4	4	4	21	ALTO	5	5	5	5	4	24	ALTO	2	2	2	2	2	10	BAJO	4	3	3	3	4	17	MEDIO	4	4	3	11	ALTO	83	MEDIO
165	4	4	4	4	4	20	ALTO	5	4	4	4	4	21	ALTO	2	2	2	2	2	10	BAJO	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	4	4	12	ALTO	83	MEDIO
166	5	4	4	4	4	21	ALTO	4	4	4	4	4	20	ALTO	2	2	2	2	2	10	BAJO	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	4	4	12	ALTO	83	MEDIO
167	5	4	4	4	4	21	ALTO	4	4	4	4	5	21	ALTO	2	2	2	2	2	10	BAJO	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	4	3	11	ALTO	83	MEDIO
168	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	5	4	5	5	23	ALTO	2	2	2	2	2	10	BAJO	4	4	4	4	4	20	ALTO	5	5	4	14	ALTO	87	ALTO
169	4	5	4	4	4	21	ALTO	5	5	5	5	5	25	ALTO	2	2	3	2	2	11	BAJO	4	4	5	4	4	21	ALTO	4	5	4	13	ALTO	91	ALTO
170	4	5	5	5	4	23	ALTO	4	5	5	5	4	23	ALTO	3	2	3	2	3	13	MEDIO	5	4	5	4	5	23	ALTO	4	5	5	14	ALTO	96	ALTO
171	4	4	5	4	4	21	ALTO	4	4	4	4	5	21	ALTO	2	2	2	2	2	10	BAJO	4	4	4	4	4	20	ALTO	5	5	5	15	ALTO	87	ALTO
172	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	4	4	4	4	20	ALTO	2	2	2	2	2	10	BAJO	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	4	5	13	ALTO	83	MEDIO
173	5	5	5	5	4	24	ALTO	4	4	4	4	4	20	ALTO	3	3	3	3	2	14	MEDIO	5	5	5	5	4	24	ALTO	5	4	4	13	ALTO	95	ALTO
174	4	5	5	4	4	22	ALTO	4	4	4	5	4	21	ALTO	2	3	3	3	3	14	MEDIO	4	5	5	5	5	24	ALTO	5	5	5	15	ALTO	96	ALTO
175	4	4	5	4	4	21	ALTO	4	4	4	4	5	21	ALTO	2	2	2	2	3	11	BAJO	4	4	4	4	5	21	ALTO	4	5	5	14	ALTO	88	ALTO
176	5	4	4	4	5	22	ALTO	4	4	4	4	5	21	ALTO	3	3	3	2	3	14	MEDIO	5	5	5	4	5	24	ALTO	5	5	5	15	ALTO	96	ALTO
177	5	4	4	4	4	21	ALTO	5	5	4	5	4	23	ALTO	2	2	2	2	2	10	BAJO	4	4	4	4	4	20	ALTO	5	5	5	15	ALTO	89	ALTO
178	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	4	4	4	4	20	ALTO	2	2	2	2	2	10	BAJO	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	4	5	13	ALTO	83	MEDIO
179	4	5	4	4	5	22	ALTO	4	4	4	4	4	20	ALTO	2	2	2	2	2	10	BAJO	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	4	3	11	ALTO	83	MEDIO
180	4	4	5	4	4	21	ALTO	4	5	4	4	4	21	ALTO	2	2	2	2	2	10	BAJO	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	4	5	13	ALTO	85	ALTO
181	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	4	4	4	4	20	ALTO	2	3	2	2	2	11	BAJO	4	5	4	4	4	21	ALTO	5	5	4	14	ALTO	86	ALTO
182	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	4	4	5	4	21	ALTO	2	2	2	2	2	10	BAJO	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	5	4	13	ALTO	84	MEDIO
183	5	4	4	4	4	21	ALTO	4	4	4	4	4	20	ALTO	2	2	2	2	2	10	BAJO	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	4	5	13	ALTO	84	MEDIO
184	4	4	4	4	4	20	ALTO	5	4	4	4	4	21	ALTO	2	2	2	2	2	10	BAJO	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	4	4	12	ALTO	83	MEDIO
185	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	4	4	4	4	20	ALTO	2	2	2	2	2	10	BAJO	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	5	4	13	ALTO	83	MEDIO
186	5	5	4	4	4	22	ALTO	4	4	5	5	5	23	ALTO	2	2	2	2	2	10	BAJO	4	4	4	4	4	20	ALTO	5	4	4	13	ALTO	88	ALTO
187	5	5	5	4	4	23	ALTO	5	4	4	5	4	22	ALTO	2	2	3	2	3	12	MEDIO	4	4	5	4	5	22	ALTO	5	5	5	15	ALTO	94	ALTO
188	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	4	4	4	4	20	ALTO	2	2	2	2	2	10	BAJO	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	5	4	13	ALTO	83	MEDIO
189	4	4	4	4	4	20	ALTO	5	5	5	4	4	23	ALTO	2	2	2	2	2	10	BAJO	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	5	4	13	ALTO	86	ALTO
190	4	4	5	4	4	21	ALTO	4	4	4	4	4	20	ALTO	2	2	3	3	3	13	MEDIO	4	4	5	5	5	23	ALTO	4	5	5	14	ALTO	91	ALTO
191	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	4	4	4	4	20	ALTO	2	3	2	3	2	12	MEDIO	4	5	4	5	4	22	ALTO	4	5	4	13	ALTO	87	ALTO
192	4	4	4	4	4	20	ALTO	5	4	4	4	4	21	ALTO	2	2	2	2	2	10	BAJO	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	5	4	13	ALTO	84	MEDIO
193	5	5	5	4	4	23	ALTO	5	4	4	4	5	22	ALTO	2	2	3	2	2	11	BAJO	4	4	5	4	4	21	ALTO	4	5	5	14	ALTO	91	ALTO
194	4	4	4	4	5	21	ALTO	4	5	5	5	5	24	ALTO	2	2	3	2	2	11	BAJO	4	4	5	4	4	21	ALTO	5	5	5	15	ALTO	92	ALTO
195	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	5	5	5	5	24	ALTO	2	2	2	3	2	11	BAJO	4	4	4	5	4	21	ALTO	5	4	5	14	ALTO	90	ALTO
196	5	4	4	4	4	21	ALTO	4	4	4	4	5	21	ALTO	2	2	2	2	3	11	BAJO	4	4	4	4	5	21	ALTO	4	5	4	13	ALTO	87	ALTO
197	5	5	4	4	4	22	ALTO	5	5	5	4	5	24	ALTO	2	2	3	3	3	13	MEDIO	4	4	5	5	5	23	ALTO	5	5	5	15	ALTO	97	ALTO
198	4	5	4	5	4	22	ALTO	5	5	4	4	5	23	ALTO	2	2	2	2	2	10	BAJO	4	4	4	4	4	20	ALTO	5	4	4	13	ALTO	88	ALTO

199	4	5	4	4	4	21	ALTO	4	5	4	5	4	22	ALTO	2	2	2	2	3	11	BAJO	4	4	4	4	5	21	ALTO	5	5	5	15	ALTO	90	ALTO
200	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	4	4	4	5	21	ALTO	2	2	2	2	2	10	BAJO	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	5	5	14	ALTO	85	ALTO
201	4	5	5	5	5	24	ALTO	5	5	5	4	4	23	ALTO	2	2	3	2	2	11	BAJO	4	4	5	4	4	21	ALTO	5	5	5	15	ALTO	94	ALTO
202	4	4	4	4	4	20	ALTO	5	4	5	5	5	24	ALTO	2	2	3	2	2	11	BAJO	4	4	5	4	4	21	ALTO	4	5	4	13	ALTO	89	ALTO
203	5	5	4	4	5	23	ALTO	5	4	4	5	4	22	ALTO	3	3	2	2	2	12	MEDIO	5	5	4	4	4	22	ALTO	5	5	5	15	ALTO	94	ALTO
204	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	5	4	4	5	22	ALTO	2	3	3	3	3	14	MEDIO	4	5	5	5	5	24	ALTO	5	5	4	14	ALTO	94	ALTO
205	4	5	4	4	5	22	ALTO	5	4	4	4	4	21	ALTO	2	2	2	3	2	11	BAJO	4	4	4	4	4	20	ALTO	3	3	4	10	MEDIO	84	MEDIO
206	5	4	5	4	4	22	ALTO	5	4	4	5	4	22	ALTO	2	2	2	2	3	11	BAJO	4	4	4	4	5	21	ALTO	4	5	5	14	ALTO	90	ALTO
207	5	4	4	4	4	21	ALTO	4	5	5	5	4	23	ALTO	2	2	2	2	2	10	BAJO	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	5	4	13	ALTO	87	ALTO
208	4	4	5	4	4	21	ALTO	5	4	4	4	5	22	ALTO	2	2	3	2	3	12	MEDIO	4	4	5	4	5	22	ALTO	4	5	4	13	ALTO	90	ALTO
209	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	4	4	4	4	20	ALTO	3	2	2	2	2	11	BAJO	5	4	4	4	4	21	ALTO	4	5	5	14	ALTO	86	ALTO
210	4	4	5	4	4	21	ALTO	5	4	4	4	4	21	ALTO	2	2	2	2	2	10	BAJO	4	4	4	4	4	20	ALTO	5	4	5	14	ALTO	86	ALTO
211	4	4	4	4	5	21	ALTO	4	4	4	4	4	20	ALTO	2	2	2	2	2	10	BAJO	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	5	4	13	ALTO	84	MEDIO
212	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	5	5	4	5	23	ALTO	2	2	3	3	2	12	MEDIO	4	4	5	5	4	22	ALTO	4	5	4	13	ALTO	90	ALTO
213	5	4	4	4	5	22	ALTO	4	4	4	4	4	20	ALTO	2	2	2	2	2	10	BAJO	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	4	4	12	ALTO	84	MEDIO
214	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	4	4	4	4	20	ALTO	2	2	2	2	2	10	BAJO	4	4	4	4	4	20	ALTO	5	5	4	14	ALTO	84	MEDIO
215	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	4	4	4	4	20	ALTO	2	2	2	2	2	10	BAJO	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	5	4	13	ALTO	83	MEDIO
216	5	4	4	4	4	21	ALTO	4	4	4	4	5	21	ALTO	2	3	2	2	2	11	BAJO	4	5	4	4	4	21	ALTO	4	4	5	13	ALTO	87	ALTO
217	5	4	4	4	4	21	ALTO	4	4	4	5	5	22	ALTO	2	2	2	2	2	10	BAJO	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	4	4	12	ALTO	85	ALTO
218	4	5	4	4	4	21	ALTO	4	4	4	4	4	20	ALTO	2	3	3	3	2	13	MEDIO	4	5	5	5	4	23	ALTO	5	4	5	14	ALTO	91	ALTO
219	4	5	4	4	4	21	ALTO	4	5	4	4	4	21	ALTO	2	2	2	2	2	10	BAJO	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	5	4	13	ALTO	85	ALTO
220	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	4	4	5	4	21	ALTO	2	3	2	2	3	12	MEDIO	4	5	4	4	5	22	ALTO	5	5	4	14	ALTO	89	ALTO
221	4	5	4	4	4	21	ALTO	4	4	4	4	5	21	ALTO	2	2	2	2	3	11	BAJO	4	4	4	4	5	21	ALTO	5	5	4	14	ALTO	88	ALTO
222	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	5	5	4	4	22	ALTO	2	3	2	3	2	12	MEDIO	4	5	4	5	4	22	ALTO	5	4	5	14	ALTO	90	ALTO
223	5	4	4	4	4	21	ALTO	4	4	4	5	5	22	ALTO	2	3	2	2	2	11	BAJO	4	5	4	4	4	21	ALTO	4	5	4	13	ALTO	88	ALTO
224	4	5	5	4	4	22	ALTO	4	5	5	5	4	23	ALTO	2	3	3	3	3	14	MEDIO	4	5	5	5	5	24	ALTO	5	5	5	15	ALTO	98	ALTO
225	4	4	5	4	4	21	ALTO	4	4	4	4	5	21	ALTO	2	2	2	2	2	10	BAJO	4	4	4	4	4	20	ALTO	5	5	4	14	ALTO	86	ALTO
226	5	4	4	4	4	21	ALTO	5	4	4	4	5	22	ALTO	2	3	2	3	2	12	MEDIO	4	5	4	5	4	22	ALTO	5	4	5	14	ALTO	91	ALTO
227	5	5	4	4	4	22	ALTO	5	5	5	4	4	23	ALTO	2	2	2	2	2	10	BAJO	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	5	4	13	ALTO	88	ALTO
228	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	4	4	4	5	21	ALTO	2	2	2	2	2	10	BAJO	4	4	4	4	4	20	ALTO	5	5	4	14	ALTO	85	ALTO
229	4	5	4	5	4	22	ALTO	4	5	5	4	4	22	ALTO	2	3	2	2	2	11	BAJO	4	5	4	4	4	21	ALTO	5	5	4	14	ALTO	90	ALTO
230	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	5	4	4	5	22	ALTO	3	2	3	3	2	13	MEDIO	5	4	5	5	4	23	ALTO	4	5	4	13	ALTO	91	ALTO
231	4	4	4	4	5	21	ALTO	4	4	4	4	4	20	ALTO	2	2	2	2	3	11	BAJO	4	4	4	4	5	21	ALTO	5	4	5	14	ALTO	87	ALTO
232	4	4	4	4	4	20	ALTO	5	5	5	4	4	23	ALTO	3	2	2	2	2	11	BAJO	5	4	4	4	4	21	ALTO	4	4	4	12	ALTO	87	ALTO
233	5	4	4	4	4	21	ALTO	4	5	5	4	4	22	ALTO	2	2	2	2	2	10	BAJO	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	4	4	12	ALTO	85	ALTO
234	4	4	4	4	4	20	ALTO	5	4	4	5	4	22	ALTO	3	2	3	2	2	12	MEDIO	5	4	5	4	4	22	ALTO	4	4	4	12	ALTO	88	ALTO
235	4	5	4	4	5	22	ALTO	5	5	5	4	4	23	ALTO	3	2	2	2	2	11	BAJO	5	4	4	4	4	21	ALTO	4	4	4	12	ALTO	89	ALTO
236	5	4	4	5	4	22	ALTO	4	5	5	5	4	23	ALTO	2	2	2	2	2	10	BAJO	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	4	4	12	ALTO	87	ALTO
237	5	4	4	4	5	22	ALTO	4	4	4	5	4	21	ALTO	2	2	2	2	2	10	BAJO	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	5	4	13	ALTO	86	ALTO
238	4	4	4	4	4	20	ALTO	5	5	4	5	4	23	ALTO	2	2	2	3	2	11	BAJO	4	4	4	5	4	21	ALTO	4	5	5	14	ALTO	89	ALTO
239	4	4	4	4	4	20	ALTO	5	4	4	4	5	22	ALTO	2	2	2	2	2	10	BAJO	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	4	4	12	ALTO	84	MEDIO

240	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	4	5	5	5	23	ALTO	3	2	3	2	3	13	MEDIO	5	4	5	4	5	23	ALTO	5	5	5	15	ALTO	94	ALTO
241	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	4	4	4	4	20	ALTO	2	2	2	2	2	10	BAJO	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	5	4	13	ALTO	83	MEDIO
242	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	5	4	4	4	21	ALTO	2	3	2	2	2	11	BAJO	4	5	4	4	4	21	ALTO	4	5	4	13	ALTO	86	ALTO
243	5	4	4	4	5	22	ALTO	4	4	4	4	5	21	ALTO	2	2	2	2	2	10	BAJO	4	4	4	4	4	20	ALTO	5	5	4	14	ALTO	87	ALTO
244	4	4	5	4	4	21	ALTO	5	4	4	4	4	21	ALTO	2	2	2	2	2	10	BAJO	4	4	4	4	4	20	ALTO	5	5	4	14	ALTO	86	ALTO
245	4	5	4	4	4	21	ALTO	4	4	5	4	5	22	ALTO	2	3	3	3	2	13	MEDIO	4	5	5	5	4	23	ALTO	4	4	4	12	ALTO	91	ALTO
246	5	4	4	4	4	21	ALTO	4	4	4	4	5	21	ALTO	2	2	3	2	2	11	BAJO	4	4	5	4	4	21	ALTO	4	5	5	14	ALTO	88	ALTO
247	5	5	4	5	4	23	ALTO	4	4	5	4	4	21	ALTO	2	2	2	3	3	12	MEDIO	4	4	4	5	5	22	ALTO	4	5	5	14	ALTO	92	ALTO
248	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	4	4	5	4	21	ALTO	2	2	3	2	2	11	BAJO	4	4	5	4	4	21	ALTO	4	4	4	12	ALTO	85	ALTO
249	4	4	4	4	5	21	ALTO	4	5	4	4	5	22	ALTO	2	2	3	2	2	11	BAJO	4	4	5	4	4	21	ALTO	5	5	5	15	ALTO	90	ALTO
250	4	4	4	4	5	21	ALTO	4	4	4	4	4	20	ALTO	2	2	2	2	2	10	BAJO	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	5	5	14	ALTO	85	ALTO
251	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	5	5	4	5	23	ALTO	2	2	3	2	2	11	BAJO	4	4	5	4	4	21	ALTO	4	5	5	14	ALTO	89	ALTO
252	4	5	4	4	4	21	ALTO	5	5	4	4	4	22	ALTO	2	2	3	2	2	11	BAJO	4	4	5	4	4	21	ALTO	4	5	5	14	ALTO	89	ALTO
253	5	4	4	4	4	21	ALTO	4	5	4	4	5	22	ALTO	2	2	2	2	2	10	BAJO	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	5	5	14	ALTO	87	ALTO
254	4	4	4	4	4	20	ALTO	5	5	4	4	4	22	ALTO	2	2	2	2	2	10	BAJO	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	4	4	12	ALTO	84	MEDIO
255	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	4	4	5	4	21	ALTO	2	2	2	2	2	10	BAJO	4	4	4	4	4	20	ALTO	5	5	4	14	ALTO	85	ALTO
256	5	4	4	5	4	22	ALTO	4	4	4	4	4	20	ALTO	2	2	2	2	2	10	BAJO	4	4	4	4	4	20	ALTO	5	5	4	14	ALTO	86	ALTO
257	5	4	4	4	4	21	ALTO	4	5	5	4	4	22	ALTO	2	2	2	2	2	10	BAJO	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	5	5	14	ALTO	87	ALTO
258	4	4	4	4	4	20	ALTO	5	4	4	5	4	22	ALTO	3	2	3	3	3	14	MEDIO	5	4	5	5	5	24	ALTO	5	5	5	15	ALTO	95	ALTO
259	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	4	4	5	5	22	ALTO	2	2	3	2	2	11	BAJO	4	4	5	4	4	21	ALTO	4	5	4	13	ALTO	87	ALTO
260	4	4	5	4	4	21	ALTO	4	4	4	4	4	20	ALTO	2	2	2	2	2	10	BAJO	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	5	4	13	ALTO	84	MEDIO
261	4	4	4	4	4	20	ALTO	5	5	4	5	4	23	ALTO	2	3	2	2	2	11	BAJO	4	5	4	4	4	21	ALTO	4	4	4	12	ALTO	87	ALTO
262	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	5	4	5	4	22	ALTO	2	2	2	2	2	10	BAJO	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	5	4	13	ALTO	85	ALTO
263	5	4	4	4	4	21	ALTO	4	4	4	4	5	21	ALTO	2	2	2	2	2	10	BAJO	4	4	4	4	4	20	ALTO	5	5	4	14	ALTO	86	ALTO
264	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	4	5	5	4	22	ALTO	2	2	2	2	2	10	BAJO	4	4	4	4	4	20	ALTO	5	4	4	13	ALTO	85	ALTO
265	4	5	4	4	4	21	ALTO	5	5	4	5	5	24	ALTO	2	2	3	2	2	11	BAJO	4	4	5	4	4	21	ALTO	5	5	4	14	ALTO	91	ALTO
266	5	5	4	4	4	22	ALTO	4	5	4	4	5	22	ALTO	2	2	2	2	2	10	BAJO	4	4	4	4	4	20	ALTO	5	5	4	14	ALTO	88	ALTO
267	5	5	4	4	4	22	ALTO	4	4	4	4	4	20	ALTO	2	2	2	2	2	10	BAJO	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	4	4	12	ALTO	84	MEDIO
268	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	4	4	5	4	21	ALTO	2	2	2	2	2	10	BAJO	4	4	4	4	4	20	ALTO	5	4	5	14	ALTO	85	ALTO
269	4	4	4	5	4	21	ALTO	5	4	5	4	5	23	ALTO	2	2	2	2	2	10	BAJO	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	4	4	12	ALTO	86	ALTO
270	4	4	4	5	4	21	ALTO	5	5	5	5	5	25	ALTO	2	3	2	2	2	11	BAJO	4	5	4	4	4	21	ALTO	4	4	4	12	ALTO	90	ALTO
271	4	4	4	5	4	21	ALTO	5	5	5	5	4	24	ALTO	3	2	2	2	2	11	BAJO	5	4	4	4	4	21	ALTO	5	5	5	15	ALTO	92	ALTO
272	4	4	5	4	4	21	ALTO	5	4	5	5	4	23	ALTO	3	2	3	2	2	12	MEDIO	5	4	5	4	4	22	ALTO	4	4	4	12	ALTO	90	ALTO
273	5	5	4	4	4	22	ALTO	4	4	5	4	5	22	ALTO	3	2	3	2	3	13	MEDIO	5	4	5	4	5	23	ALTO	5	5	5	15	ALTO	95	ALTO
274	4	5	4	4	4	21	ALTO	4	5	4	5	5	23	ALTO	2	3	2	2	2	11	BAJO	4	5	4	4	4	21	ALTO	5	4	4	13	ALTO	89	ALTO
275	4	5	4	4	4	21	ALTO	5	4	4	4	5	22	ALTO	2	2	2	2	2	10	BAJO	4	4	4	4	4	20	ALTO	5	4	4	13	ALTO	86	ALTO
276	5	4	4	4	4	21	ALTO	5	4	5	5	5	24	ALTO	2	2	3	3	3	13	MEDIO	4	4	5	5	5	23	ALTO	4	5	4	13	ALTO	94	ALTO
277	5	4	5	4	4	22	ALTO	4	4	4	4	4	20	ALTO	2	3	3	2	2	12	MEDIO	3	4	4	3	4	18	MEDIO	4	4	4	12	ALTO	84	MEDIO
278	4	4	4	4	4	20	ALTO	5	4	4	5	5	23	ALTO	2	2	3	2	2	11	BAJO	4	4	5	4	4	21	ALTO	4	5	4	13	ALTO	88	ALTO
279	4	5	4	4	4	21	ALTO	5	4	4	5	5	23	ALTO	2	2	3	2	2	11	BAJO	4	4	5	4	4	21	ALTO	5	4	4	13	ALTO	89	ALTO
280	4	4	4	4	4	20	ALTO	5	4	4	5	4	22	ALTO	2	3	2	2	2	11	BAJO	4	5	4	4	5	22	ALTO	5	5	5	15	ALTO	90	ALTO



281	4	4	4	5	5	22	ALTO	4	4	4	5	4	21	ALTO	2	2	3	3	2	12	MEDIO	4	4	5	5	4	22	ALTO	4	5	4	13	ALTO	90	ALTO
282	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	4	4	5	4	21	ALTO	2	2	3	2	2	11	BAJO	4	4	5	4	4	21	ALTO	4	4	4	12	ALTO	85	ALTO
283	5	4	4	4	4	21	ALTO	4	4	4	4	4	20	ALTO	3	2	2	2	2	11	BAJO	5	4	4	4	4	21	ALTO	4	5	4	13	ALTO	86	ALTO
284	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	4	4	4	4	20	ALTO	2	2	2	2	2	10	BAJO	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	5	4	13	ALTO	83	MEDIO
285	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	4	4	4	4	20	ALTO	2	2	3	2	2	11	BAJO	4	4	5	4	4	21	ALTO	4	5	4	13	ALTO	85	ALTO
286	5	4	4	4	4	21	ALTO	4	5	4	4	4	21	ALTO	2	2	2	2	2	10	BAJO	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	4	4	12	ALTO	84	MEDIO
287	5	4	4	4	5	22	ALTO	5	5	5	5	4	24	ALTO	2	2	3	3	2	12	MEDIO	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	4	4	12	ALTO	90	ALTO
288	4	5	4	4	4	21	ALTO	5	5	5	5	4	24	ALTO	2	2	2	2	2	10	BAJO	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	5	4	13	ALTO	88	ALTO
289	4	4	4	4	4	20	ALTO	5	4	4	4	4	21	ALTO	2	2	2	2	2	10	BAJO	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	4	4	12	ALTO	83	MEDIO
290	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	4	4	4	4	20	ALTO	2	2	2	2	2	10	BAJO	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	4	4	12	ALTO	82	MEDIO
291	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	4	5	5	4	22	ALTO	2	2	2	2	2	10	BAJO	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	4	4	12	ALTO	84	MEDIO
292	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	5	4	5	5	23	ALTO	2	2	2	2	2	10	BAJO	4	4	4	5	5	22	ALTO	5	5	5	15	ALTO	90	ALTO
293	5	5	4	4	4	22	ALTO	5	5	5	5	5	25	ALTO	2	2	3	2	2	11	BAJO	4	4	4	4	4	20	ALTO	4	4	4	12	ALTO	90	ALTO
294	4	5	5	5	4	23	ALTO	4	4	4	4	4	20	ALTO	3	2	3	2	3	13	MEDIO	4	4	4	4	5	21	ALTO	4	5	5	14	ALTO	91	ALTO

✓ Prueba piloto

### CONFIABILIDAD DE CROMPROMISO ORGANIZACIONAL

N°	ITEMS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
1		4	5	5	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3
2		4	4	3	4	3	3	3	3	2	1	1	2	3	2	2	2	4	3	3	4	3	4	3	3
3		5	5	5	2	5	5	1	4	5	4	5	5	3	4	5	1	3	5	1	5	5	5	5	5
4		4	5	3	2	5	5	5	5	1	1	3	3	5	3	3	2	3	4	3	3	1	2	5	3
5		3	5	3	1	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	2	5	5	2	3	5	3	4	3
6		5	5	3	3	1	4	4	1	3	1	4	3	1	1	5	1	3	5	1	5	3	5	5	3
7		5	5	5	5	5	5	5	3	1	5	4	1	5	5	5	5	1	1	5	5	1	5	5	5
8		4	4	4	4	1	3	5	3	5	5	5	3	4	3	4	1	5	3	3	5	3	5	5	3
9		4	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	2	2	3	4	5	2	2	3	3	3	3
10		3	4	3	4	1	1	4	1	2	4	4	3	3	2	2	1	3	2	3	4	3	4	4	2
11		4	5	5	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3
12		4	4	3	4	3	3	3	3	2	1	1	2	3	2	2	2	4	3	3	4	3	4	3	3
13		5	5	5	2	5	5	1	4	5	4	5	5	3	4	5	1	3	5	1	5	5	5	5	5
14		4	5	3	2	5	5	5	5	1	1	3	3	5	3	3	2	3	4	3	3	1	2	5	3
15		3	5	3	1	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	2	5	5	2	3	5	3	4	3
16		5	5	3	3	1	4	4	1	3	1	4	3	1	1	5	1	3	5	1	5	3	5	5	3
17		5	5	5	5	5	5	5	3	1	5	4	1	5	5	5	5	1	1	5	5	1	5	5	5
18		4	4	4	4	1	3	5	3	5	5	5	3	4	3	4	1	5	3	3	5	3	5	5	3
19		4	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	2	2	3	4	5	2	2	3	3	3	3
20		3	4	3	4	1	1	4	1	2	4	4	3	3	2	2	1	3	2	3	4	3	4	4	2

## CONFIABILIDAD DE INTENCION DE ROTACION DE PERSONAL

Nº	ITEMS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
1		4	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	4	2	4	4	3	4	4	3	3
2		3	3	4	3	3	5	3	3	2	3	2	2	3	4	4	3	3	4	4	3	2	3	2
3		4	2	5	3	4	1	1	5	1	4	1	1	3	3	3	3	1	3	3	5	2	1	1
4		1	1	5	1	1	3	1	1	1	5	1	4	1	1	4	1	5	4	5	5	1	1	1
5		5	2	3	4	2	3	4	2	1	3	3	4	2	2	3	3	4	3	5	5	4	1	1
6		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5
7		3	3	2	4	3	2	1	4	2	3	1	4	1	4	4	2	4	3	2	3	1	1	2
8		4	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	4	2	4	4	3	4	4	3	3
9		3	3	4	3	3	5	3	3	2	3	2	2	3	4	4	3	3	4	4	3	2	3	2
10		4	2	5	3	4	1	1	5	1	4	1	1	3	3	3	3	1	3	3	5	2	1	1
11		1	1	5	1	1	3	1	1	1	5	1	4	1	1	4	1	5	4	5	5	1	1	1
12		5	2	3	4	2	3	4	2	1	3	3	4	2	2	3	3	4	3	5	5	4	1	1
13		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5
14		3	3	2	4	3	2	1	4	2	3	1	4	1	4	4	2	4	3	2	3	1	1	2
15		4	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	4	2	4	4	3	4	4	3	3
16		3	3	4	3	3	5	3	3	2	3	2	2	3	4	4	3	3	4	4	3	2	3	2
17		4	2	5	3	4	1	1	5	1	4	1	1	3	3	3	3	1	3	3	5	2	1	1
18		1	1	5	1	1	3	1	1	1	5	1	4	1	1	4	1	5	4	5	5	1	1	1
19		5	2	3	4	2	3	4	2	1	3	3	4	2	2	3	3	4	3	5	5	4	1	1
20		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5