



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

La retención del personal y su influencia en la productividad de la  
empresa THEVA SAC, Chorrillos 2020

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciada en Administración

**AUTORAS:**

Chuco Reátegui, Karen Salesky (ORCID: 0000-0001-9049-7978)

Suárez Espinoza, Jesús María (ORCID: 0000-0001-7976-2187)

**ASESOR:**

Dr. Lino Gamarra, Edgar Laureano (ORCID: 0000-0002-4627-6336)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

LIMA — PERÚ

2021

## **Dedicatoria**

Agradezco a Dios por darme cada reto en mi vida, a mi familia por confiar en mí y apoyarme incondicionalmente. A las aquellas personas que siempre me han motivado a seguir adelante durante mi carrera profesional.

### **Chuco Reátegui, Karen Salesky**

A mi madre a quien amo y admiro mucho por su ejemplo y entrega total, porque siempre estuvo allí, apoyándome y guiándome por el sendero del bien, a mis queridos hijos Silvanita y Sebastiancito, quienes son mi fuerza y el motivo que me lleva a seguir creciendo día a día, a mi familia y amigos que siempre me apoyan con sus consejos y enseñanzas.

### **Suárez Espinoza, Jesús María**

## **Agradecimiento**

A Dios quien es parte de nuestras vidas, que con el todo lo podemos lograr, a nuestros docentes que estuvieron guiándonos por el sendero de nuestra educación, en especial al Dr. Lino Gamarra Edgar Laureano, Prof. Ramos Hernández Manuel Fernando, quienes nos brindaron su apoyo y orientación, en la realización de nuestra Tesis.

## Índice de contenidos

Caratula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos	vi
Resumen	vii
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	18
3.6. Método de análisis de datos	19
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	47
VI. CONCLUSIONES	49
VII. RECOMENDACIONES	50
REFERENCIAS	51
ANEXOS	55

## Índice de tablas

Tabla 1. Estadísticas de Fiabilidad de Cronbach	20
Tabla 2. Valores de Alfa de Cronbach	20
Tabla 3. Dimensión Motivación - Pregunta 1	21
Tabla 4. Dimensión Motivación – Pregunta 7	22
Tabla 5. Dimensión Capacitación - Pregunta 10	22
Tabla 6. Dimensión Capacitación - Pregunta 15	23
Tabla 7. Dimensión Liderazgo - Pregunta 18	24
Tabla 8. Dimensión Liderazgo - Pregunta 21	25
Tabla 9. Dimensión Liderazgo - Pregunta 24	26
Tabla 10. Dimensión Desarrollo Profesional - Pregunta26	27
Tabla 11 Dimensión Desarrollo Profesional - Pregunta 28	28
Tabla 12. Dimensión Beneficios de la Productividad - Pregunta 5	29
Tabla 13. Dimensión Mediciones de la Productividad - Pregunta 14	30
Tabla 14. Dimensión Elementos básicos de la Productividad - Pregunta 20	31
Tabla 15. Dimensión Factores que influyen en la Productividad - Pregunta 28	32
Tabla 16. Baremo de Correlación de Variables	33
Tabla 17. Correlación de Variables	33
Tabla 18. Correlación entre Dimensión Motivación y Variables	35
Tabla 19. Correlación entre Dimensión Capacitación y Variables	39
Tabla 20. Correlación entre Dimensión Desarrollo Profesional y Variables	42
Tabla 21. Reporte de Productividad: Años 2019	45
Tabla 22. Reporte de Productividad - Años 2020-2021	46

## Índice de gráficos

Gráfico 1. Encuesta - Pregunta 7	21
Gráfico 2. Dimensión Motivación - Pregunta 7	22
Gráfico 3. Dimensión Capacitación - Pregunta 10	23
Gráfico 4. Dimensión Capacitación - Pregunta 15	24
Gráfico 5. Dimensión Liderazgo - Pregunta 18	24
Gráfico 6. Dimensión Liderazgo - Pregunta 21	25
Gráfico 7. Dimensión Competencia del Talento Humano	26
Gráfico 8. Dimensión Desarrollo Profesional - Pregunta 26	27
Gráfico 9. Dimensión Desarrollo Profesional - Pregunta 28	28
Gráfico 10. Dimensión Beneficios de la Productividad - Pregunta 5	29
Gráfico 11. Dimensión Mediciones de la Productividad	30
Gráfico 12. Dimensión Elementos Básicos de la Productividad - Pregunta 20	31
Gráfico 13. Dimensión Factores que Influyen en Productividad - Pregunta 28	32

## Resumen

La presente tesis “La retención del personal y su influencia en la productividad de la empresa THEVA SAC, Chorrillos 2020” tiene como objetivo general “Determinar de qué manera la retención de personal influye en la productividad de la empresa THEVA SAC, Chorrillos 2019”, buscar la correlación entre las variables retención del personal y productividad en la empresa THEVA SAC que se dedica a la construcción de edificios completos en la ciudad de Lima.

La metodología usada ha sido del tipo descriptivo – explicativo, siendo cuantitativa al efectuarse encuestas a los colaboradores de la empresa, asimismo el diseño es no experimental de corte transversal, usando el programa IBM SPSS25 Statistics para la correlación entre las variables e indicadores.

Llegando a la conclusión que existe una correlación de las variables Retención de Personal y Productividad, tienen un nivel de correlación ligera ( $t = 0,187$ ), reflejando que ambas variables tienen una correlación casi insignificante.

**Palabras claves:** Retención de personal, productividad, motivación.

## Abstract

The present thesis "The retention of personnel and its influence on the productivity of the company THEVA SAC, Chorrillos 2020" has the general objective "To determine how the retention of personnel influences the productivity of the company THEVA SAC, Chorrillos 2019", look for the correlation between the variable's retention of personnel and productivity in the company THEVA SAC that is dedicated to the construction of multifamily buildings in the city of Lima.

The methodology used has been of the descriptive - explanatory type, being quantitative when surveying the company's collaborators, also the design is non-experimental, cross-sectional, using the IBM SPSS25 Statistics program for the correlation between variables and indicators.

Concluding that there is a correlation of the variables Personnel Retention and Productivity, they have a slight level of correlation ( $t = 0.187$ ), reflecting that both variables have an almost insignificant correlation.

**Keywords:** Retention of personnel, productivity, motivation.

## I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional, retención de personal es un desafío para todas las empresas, debido especialmente que la demanda laboral de personal altamente calificado es considerado vital para las empresas internacionales, quienes buscan personal talentoso en sus empresas competidoras, con la finalidad de crecer en un mundo competitivo y teniendo en cuenta que una de los capitales más importantes en una empresa es el personal directivo, quienes demuestran las diversas destrezas, capacidades o habilidades competitivas en saber determinar las acciones o estrategias a desarrollarse en una organización, por eso se puede observar que funcionarios de gobiernos que han ocupado puestos de alta confianza como ministros de economía o de producción, se incorporan como ejecutivos de grandes corporaciones para delinear estrategias.

De acuerdo a lo planteado por Hunt (2019) funcionario de la “Organización Internacional del Trabajo” (OIT), consideró al año 2019 como muy complicado para cumplir la demanda de puestos de trabajo, la retención de los mismos debido a conflictos sociales en la región, la tasa de desocupación que se incrementa en un promedio del 8.1%, esta se ha elevado debido a la influencia del crecimiento del desempleo en Brasil, se debe de tener en cuenta que en la región existe una desocupación de alrededor de 26 millones de personas, por lo tanto, estos indicadores afectan la retención de ejecutivos de primera línea en las empresas de los diferentes sectores, debido a que estos trabajadores buscan mejoras económicas, beneficios laborales adicionales y compromisos de capacitaciones en desarrollo personal.

La importancia de la retención de personal altamente profesional en toda organización influye en la productividad de poder cumplir los objetivos de la empresa, dependiente del puesto donde se encuentran destacados, posiblemente un personal que cumple funciones operativas no incide directamente en los resultados porque sus acciones no son estratégicas, pero un ejecutivo de primer nivel que se encuentra ocupando cargos gerenciales, si puede impactar en los resultados al dejar su puesto en la organización, por eso se debe de analizar los resultados de esta correlación entre ambas variables.

La realidad problemática en la empresa “THEVA SAC” ubicada en el distrito de Chorrillos 2019, es la alta rotación de personal que afecta a la productividad en las diversas obras de construcción que ha desarrollado. Esta situación sucede debido a que el personal que se contrata no cumple eficientemente sus labores debido a su falta de experiencia, técnicas y compromiso en la construcción de edificios, estos aspectos suceden debido a que el personal técnico calificado en el sector construcción es limitado, los operarios no se capacitan en diversos procesos en las labores de construcción de obras y esto directamente influye la productividad de la empresa en culminar sus proyectos. La empresa tiene además algunos aspectos que no le permiten mejorar en el aspecto de retener al personal para sus proyectos de construcción, especialmente el servicio de atención al personal interno lo cual influye en no poder retener al personal operario.

El primer inconveniente que existe en la empresa THEVA SAC es la motivación dirigida al personal operario de la empresa destinado para proyectos, no tiene personal que fomente esta actitud en los trabajadores y afecta rendimiento.

El segundo inconveniente que existe en la empresa THEVA SAC es la falta de programas de capacitación dirigido a sus colaboradores para mejora de las actividades operativas.

El tercer inconveniente que existe en la empresa THEVA SAC es la falta de desarrollo del personal, no existe un plan de crecimiento profesional en los diversos puestos en la empresa y afecta la retención del personal.

Como se ha podido observar la empresa no ha desarrollado un plan adecuado para la retención de personal para sus diversos proyectos de construcción, debido a que no tiene destacado en la empresa a un profesional que implemente acciones estratégicas para desarrollar las diversas habilidades del personal, con la finalidad que la empresa THEVA SAC puede mantener un personal permanente y evitar que en todo momento se encuentre gestionando la contratación de personal nuevo y gastando recursos económicos en su

capacitación en diversos procesos de construcción de edificios, especialmente en los protocolos de seguridad personal.

En la presente investigación la formulación del problema general quedó establecida como: ¿De qué manera la retención de personal influye en la productividad de la empresa THEVA SAC, Chorrillos 2019?; asimismo los problemas específicos en la investigación fueron: i) ¿De qué manera la motivación influye en la retención de personal y la productividad en la empresa THEVA SAC, Chorrillos 2019?, ii) ¿De qué manera la capacitación influye en la retención de personal y la productividad en la empresa THEVA SAC, Chorrillos 2019?; iii) ¿De qué manera el desarrollo profesional influye en la retención de personal y la productividad en la empresa THEVA SAC, Chorrillos 2019?.

La justificación de la investigación estuvo dirigida en el estudio de un análisis de una adecuada implementación de acciones estratégicas en medidas de retención de personal en la empresa THEVA SAC ubicada en Lima Sur, distrito de Chorrillos. Se ha considerado que la empresa constructora no aplica un adecuado programa de capacitación interna del personal, para su mejor rendimiento profesional, ni motivación en el centro de labores y lo más importante, dejan de lado la implicancia en la productividad del desarrollo profesional.

Esta investigación tuvo por finalidad efectuar un análisis detallado de la importancia que en una empresa requiere la retención de personal y como se correlaciona con la productividad en la empresa THEVA SAC, considerada en el aspecto organizacional como en el aspecto productivo, con la finalidad de poder determinar cómo se relacionan las dimensiones planteadas con las variables, para poder confirmar las hipótesis planteadas en la investigación.

En la presente investigación el objetivo general del proyecto de investigación fue establecido como: Determinar de qué manera la retención de personal influye en la productividad de la empresa THEVA SAC, Chorrillos 2019; asimismo los objetivos específicos en la presente investigación fueron: i) Determinar de qué manera influye la motivación en la retención de personal y la productividad en la empresa THEVA SAC, Chorrillos 2019, ii) Determinar de qué

manera influye la capacitación en la retención de personal y la productividad en la empresa THEVA SAC, Chorrillos 2019, iii) Determinar de qué manera influye el desarrollo profesional en la retención de personal y la productividad en la empresa THEVA SAC, Chorrillos 2019.

En la presente investigación la hipótesis general del proyecto de investigación quedo establecida como: Existe una influencia de la retención de personal en la productividad de la empresa THEVA SAC, Chorrillos 2019; asimismo las hipótesis específicas en la presente investigación fueron: i) Existe una influencia de la motivación en la retención de personal y la productividad en la empresa THEVA SAC, Chorrillos 2019, ii) Existe una influencia de la capacitación en la retención de personal y la productividad en la empresa THEVA SAC, Chorrillos 2019, iii) Existe una influencia del desarrollo profesional en la retención de personal y la productividad en la empresa THEVA SAC, Chorrillos 2019.

Asimismo, es importante señalar que, con respecto a las limitaciones en la presente tesis, debemos de manifestar que no se ha tenido ningún tipo de inconveniente o limitación en la obtención de la información contable de la empresa THEVA SAC, lo cual ha permitido desarrollar en forma adecuada estudiar y analizar las variables en estudio, que son determinados en la problemática general planteada: ¿De qué manera la retención de personal influye en la productividad de la empresa THEVA SAC, Chorrillos 2019?.

## II. MARCO TEÓRICO

El desarrollo del marco teórico es importante el considerar antecedentes internacionales como nacionales como documentos que se relacionan con la investigación que se ha desarrollado que es “La retención del personal y su influencia en la productividad de la empresa THEVA SAC, Chorrillos 2020”, que detallamos a continuación:

Carvalho y Barbosa (2015) en su artículo “Rotación de empleados y desempeño organizacional: un estudio del sector retail brasileño” en su objetivo fue relacionar la alta rotación de personal y desempeño en ventas, su metodología fue cuantitativa, descriptiva y encuestaron a 3,088 personas, llegaron a los resultados que las tiendas con alta retención de personal tuvieron mejores resultados financieros y organizacionales. Concluyeron, es importante que el departamento de recursos humanos desarrolle estrategias adecuadas para evitar la alta rotación de personal y que la empresa pueda cumplir sus objetivos organizacionales.

Haider et al. (2015) en su investigación “El impacto de las prácticas de recursos humanos en la retención de empleados en el sector de las telecomunicaciones” su objetivo fue estudiar y analizar en el sector de las telecomunicaciones de Pakistán donde las prácticas de recursos humanos más importantes se han identificado con la ayuda de la literatura, siendo estas prácticas de formación y desarrollo, compensación y cultura. Aplicaron una metodología descriptiva, aplicada y la técnica de encuestas con un tamaño de una muestra de 250 y llegaron a los resultados, que la compensación y la cultura tienen una relación positiva con el empleado. Retenido en la organización, mientras que la formación y el desarrollo tienen una negativa. Concluyendo, que su estudio orienta a la gerencia para diseñar las estrategias efectivas para mejorar la retención de empleados y mantener siempre una productividad adecuada.

Madiono y Kurniawan (2016) en su artículo “El impacto del reclutamiento, retención y relaciones laborales del empleado con su desempeño en la industria Batik en la ciudad de Solo, Indonesia” su objetivo fue determinar como un

reclutamiento de personal adecuado, puede influir positivamente en su retención e incrementar el compromiso, la productividad y la calidad de trabajo en una organización. La metodología fue descriptiva correlacional, aplicada y usaron una técnica de encuestas a una población de 715 empleados y una muestra de 375 empleados. Concluyeron, que la productividad de la Industria Batik ubicada en la ciudad de Solo en Indonesia, se relaciona directamente con la retención de personal, como, asimismo, que estos tengan siempre beneficios laborales que reconozcan su esfuerzo en sus labores.

Osborne y Hammoud (2017) mencionaron en su artículo “Compromiso efectivo de los empleados en el lugar de trabajo” que las diversas empresas en Estados Unidos invierten millones de dólares en capacitar a su personal y establecer un lazo de compromiso en la obtención de sus objetivos y mejora de la productividad. La metodología usada fue descriptiva, correlacional y se usó la técnica de análisis de datos (información de empresas) que se encuentran relacionados con los compromisos de las empresas en otorgar a los empleados, beneficios por conseguir metas programadas, reconocimiento en mejora salarial y cumplir con el desarrollo personal de sus empleados más comprometidos. Concluyeron, que la retención de personal se encuentra relacionados directamente con la mejora de la productividad de una empresa y conseguir sus metas planeadas.

Abdullah y Hasan (2017) definieron en su investigación “Factores que afectan la rotación de empleados y estrategias sólidas de retención en la organización empresarial: una visión conceptual”, que su objetivo es relacionar la retención de personal y las estrategias de cualquier tipo de organización, porque tiene la finalidad de tener empleados comprometidos, con el objetivo de mejorar la productividad de la organización. Su metodología aplicada fue descriptiva, aplicada y cuantitativa, obteniendo información de más de 120 empresas. Sus resultados obtenidos fueron que el 15% del personal laboral, siempre tiene intención de cambiar de empresas. Concluyendo, que las empresas deben de aplicar estrategias para retener a sus empleados, a través de capacitaciones y motivar al personal.

Cusacani (2017) afirmó en su tesis “Rotación del personal y productividad de la empresa Productos Pesqueros del Sur S.A. Tacna, periodo noviembre 2015 - abril 2016”, que el objetivo es determinar la relación entre alta rotación de personal y sus labores de pesca en alta mar, afecta directamente los resultados de productividad de las embarcaciones que desarrollan faena en el mar como los destacados en la planta de producción. En su metodología aplicaron encuestas a una muestra de 100 trabajadores, donde los resultados fueron que se ha detectado que no aplican programas de capacitación, beneficios adicionales por cumplimiento de metas anuales y no existe un desarrollo profesional de crecimiento laboral; estos temas son los que afectan en la no retención de personal y a su vez influye en resultados menores en la productividad. Concluyeron, la existencia de una correlación inversa entre “rotación de personal y productividad”, debido a una gestión del área de recursos humanos deficiente en aplicar estrategias dirigidas al personal.

Chen (2017) en su artículo “El efecto de la formación en la retención de empleados” explicaron que el objetivo de su informe fue examinar la relación entre formación y retención de empleados. Explicaron que la formación es beneficioso para el desempeño de la organización y específicamente es una estrategia organizativa central que influya en la retención de empleados y crecimiento del capital humano. Concluyeron, que no hay suficiente inversión en actividades de formación porque algunos empleadores ven la formación como un riesgo caro, pero deben reconocer que la retención de empleados cumple con que la empresa pueda llegar a obtener sus metas planteadas con empleados comprometidos y capacitados.

Castillo y Sabando (2018) en su tesis “Estudio de la Incidencia que tiene la Rotación de Personal en la Productividad de la Compañía Exportadora del Sur en el Periodo 2014 al 2017” detallaron que su objetivo, fue relacionar la rotación de personal y productividad. En su metodología empleada usaron encuestas y tuvieron como resultados, que la rotación de personal es uno de los inconvenientes más graves que tienen las empresas, el no retener personal debido a que no se puede cumplir en otorgarles mejoras económicas o beneficios adicionales por su esfuerzo en la empresa, trae como consecuencia que este

inconveniente afecte directamente la productividad en empresa Exportadora del Sur, Concluyeron, que existe falta de compromiso de los trabajadores afecta los resultados organizacionales en la empresa y trae como consecuencia el no cumplimiento de los programas de exportación al 100% de los proyectado.

Irabor y Okolie (2019) en su artículo “Una revisión de la satisfacción laboral de los empleados y su afecto en su retención” determinaron la importancia de conocer aquellos factores que inciden en retener personal y acciones que las empresas pueden aplicar para evitar inconvenientes de alta rotación. Concluyeron, que retención de personal influye directamente al nivel de satisfacción de los colaboradores como cumplir los objetivos de la empresa, cumplir eficientemente sus objetivos de calidad en su producción y de rentabilidad en sus logros financieros, como asimismo es una ventaja competitiva para toda empresa el tener personal con experiencia y compromiso hacia la empresa.

Rodríguez, Conrado y López (2019) en su artículo “Determinantes de la retención de empleados: Un estudio de la realidad en Brasil” explicaron que el principal reto que las empresas enfrentan es retención de empleados, la no retención se ve influida por renuncia personal, su no alineación con los intereses de la empresa. Los investigadores realizaron una encuesta a 264 personas, encontraron que las principales causas de no retención de personal son las siguientes: falta de promoción en su desarrollo personal, sueldos no adecuados y beneficios no adecuados. En conclusión, la no retención de personal afecta directamente el obtener los objetivos planteados de una empresa y afecta la calidad de sus productos o servicios brindados.

Park, McQuaid, Lee, Kim, y Lee (2019) comentaron en su artículo “El impacto de la retención laboral en el crecimiento continuo de las PYMES de Ingeniería y Tecnología de la Información en Corea del Sur”, que la retención de personal es ideal en el crecimiento de las empresas PYMES, debido a la aplicación de medidas laborales adecuadas como el motivar a los empleados para un mayor esfuerzo en la empresa, aplicar una cultura organizacional y compromiso hacia la empresa como complemento a los beneficios económicos. Concluyeron, que la alta retención de personal influyó directamente en el

crecimiento económico de las empresas en Corea del Sur, debido que al mejorar la productividad influye a que la empresa sea más competitiva.

Ramos y Valderrama (2019) en su tesis “Propuesta de un plan de retención laboral para mejorar el nivel de productividad de la empresa de Transportes Turismo y Servicios Generales Vía Latino SAC, ciudad de Trujillo, 2018”, tuvieron como objetivo determinar un plan de retención laboral para medir su relación con la productividad en la empresa transportistas, tuvo como metodología una investigación de tipo cuantitativa y cualitativa, usaron como técnica la encuesta a 18 empleados y una entrevista al Director Gerente. Concluyeron, que existen factores de retención laboral que inciden en la productividad, estos son; aplicar programar económicos de apoyo al personal, clima laboral adecuado, desarrollo de planes de crecimiento laboral y reconocimientos anuales en las diversas áreas de la empresa, por lo tanto, plan aplicado por recursos humanos va a incidir a mejorar la productividad en la empresa.

A continuación, se procede a desarrollar las bases teóricas de las variables consideradas en nuestra investigación, iniciando con la variable independiente: Retención de personal, de acuerdo a Chiavenato (2007) en su libro “Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones” define que “desde el punto de vista de los recursos humanos, la organización viable es aquella que no sólo capta y emplea sus recursos humanos adecuadamente, sino también que los retiene en la organización” (pág. 293), es por eso de la importancia de la retención de personal en una empresa, este debe ser debidamente contratado al verificarse sus referencias y aptitudes que pueda desarrollar por bien a la empresa, adicional al cumplimiento remunerativo, beneficios, seguridad y aspectos sociales que la empresa debe de brindarle.

Cuesta (2015) define que la retención de personal, es la parte culminante de la contratación del personal, después de haber cumplido eficientemente toda una etapa de desarrollo en la organización, el empleado comprometido tiende a ser retenido en la empresa y tiene como apoyo, beneficios económicos y salariales para que siga cumpliendo eficientemente su labor.

Mondy y Bandy (2010) definieron que la retención de personal, es aquella acción en una organización que establece que aquellos empleados que cumplen eficientemente su labor y compromiso en la empresa deben de tener un trato diferenciado por su esfuerzo e impacto en mejorar productividad, beneficiando a la empresa.

Las dimensiones consideradas en la Retención de Personal son las siguientes: Motivación, Capacitación, Liderazgo, Competencia del talento, y Desarrollo profesional, las cuales se desarrollan a continuación: de acuerdo a Mondy y Bandy (2010) define que la motivación es parte del complemento del ser humano para poder llevar a cabo un trabajo, el apoyo siempre es básico para poder cumplir sus tareas:

Dimensión Motivación: Mondy y Bandy (2010) la define como la parte ejercida en una organización por la cual al trabajador se le reconoce sus habilidades, este tiene una compensación de tipo económico o moral para poder cumplir eficientemente sus labores.

Dimensión Capacitación: para Mondy y Bandy (2010) lo definen como parte de la preparación o beneficios de desarrollo que un empleado recibe como parte del cumplimiento de sus compromisos hacia la organización, con la finalidad de ampliar sus conocimientos y mejorar sus labores diarias.

Dimensión Liderazgo: según Mondy y Bandy (2010) es conocida como la capacidad o habilidad de una persona en influir, motivar, organizar y solucionar determinados objetivos que se relacionen a un grupo de trabajo.

Dimensión Competencia del talento: para Mondy y Bandy (2010) lo define la competencia como excedente de conocimientos, habilidades, rasgos de personalidad y comportamiento que pueden ser técnicas implementadas.

Dimensión Desarrollo profesional: Mondy y Bandy (2010) el desarrollo profesional es el cumplimiento de una empresa en implementar o mejorar nuevas habilidades en el personal, con la finalidad de cumplir eficientemente su labor diaria e incrementar la productividad en los diversos procesos que participa.

Asimismo, existen otros autores que definen estas dimensiones y son importantes para nuestra investigación, para Dolan, Valle, Jackson y Schuller (2003) la motivación es la parte ejercida en una organización por la cual al trabajador se le reconoce sus habilidades, este tiene una compensación de tipo económico o moral para poder cumplir eficientemente sus labores.

Según Maristany (2008) define que la capacitación es parte del desarrollo del trabajador que cumple eficientemente sus labores diarias y la organización cumple con darle un beneficio de incremento de habilidades a través de programas de capacitación, talleres elementales para que el trabajador cumple con elevar su conocimiento en incrementar su eficiencia productiva.

De acuerdo a Chiavenato (2007) define que la capacitación es un medio a través del cual se desarrolla al trabajador en sus organizaciones, para mejorar sus habilidades en diversos procesos que desarrollan en la organización, es decir, prepararla para llevar adecuadamente su puesto laboral o rol adecuado en una empresa.

La dimensión Desarrollo profesional, es definida por Dolan, Valle, Jackson y Schuller (2003) como “un conjunto de actividades cuyo propósito es mejorar el rendimiento presente o futuro, aumentando la capacidad a través de la modificación y potenciación de sus conocimiento, habilidades y actitudes” (pág. 119), como lo explican los autores el desarrollo profesional es la etapa en la cual el trabajador es potenciado en sus conocimiento y habilidades para su mejor desenvolvimiento y crecimiento e habilidades mentales y físicas.

Prosiguiendo con las bases teóricas de las variables consideradas en nuestra investigación, continuamos con la variable dependiente: Productividad, que es definida por Mileman y Sibanda (2016) como “el uso eficaz de la innovación y los recursos para aumentar el agregado añadido de productos y servicios” (pág. 13), definición planteada es la adecuada, debido a que las empresas invierten en equipos y maquinarias diversas y contratan personal con la finalidad de obtener productos al menor costo, para tener una alta rentabilidad.

Asimismo, Martínez (2016) define que la productividad es “el valor agregado del servicio, que se produce a medida que se minimizan los costos de producción y se mantiene la calidad del mismo, su infraestructura y su entorno, mientras se garantiza la atención y satisfacción del cliente” (pág. 7), es mejorar en disminuir los costos en la producción de productos y/o servicios, pero manteniendo el nivel de la calidad y la eficiencia productiva.

Considerando a Prokopenko (2001) define que la productividad es “la relación entre la producción obtenida por un sistema de producción o servicios y los recursos utilizados para obtenerla” (pág. 3), en conclusión, productividad es uso adecuado de los diversos recursos de una organización, que está compuesto por el capital invertido, mano de obra, equipos y materiales, en la producción de productos y/o servicios.

Teniendo en cuenta a Prokopenko (2010), se consideran las dimensiones en nuestra investigación, que se detallan a continuación:

Dimensión: Beneficios de la productividad, Prokopenko (2010) lo define como el mejoramiento de la productividad produce aumentos directos de los niveles de vida cuando la distribución de los beneficios de la productividad se efectúa conforme a la contribución.

Dimensión: Medición de la productividad, Prokopenko (2010) lo define como el análisis adecuado de la implementación de un sistema de control de la productividad, para conocer si la empresa cumple adecuadamente sus fines productivos.

Dimensión: Elementos básicos de la productividad, según Prokopenko (2010) son aquellos elementos principios organizativos, definida por el jefe inmediato, delegar trabajos y un área de control dirigida a supervisar los diversos procesos productivos.

Dimensión Elementos que inciden en la productividad, según Prokopenko (2010) Son aquellos elementos incluyen los productos, como tecnología, equipo de alta competencia y las materias primas enfocados en la mejorar la producción y reducir costos.

De acuerdo a los diversos autores los beneficios de la productividad, son los siguientes: i) reducción de costos productivos, ii) incremento de la cantidad de productos a producirse, iii) personal más satisfecho con los resultados y procesos desarrollados, y, iv) mejorar rentabilidad en la empresa.

La medición de productividad es relación del producto entre el insumo, y se relaciona ante mayor cantidad de bienes producidos con la misma cantidad de recursos, considerando que cuanto menor es el tiempo que conduzca a lograr el objetivo, este sistema productivo es más productivo.

$$\text{Productividad} = \frac{\text{Producto}}{\text{Insumo}}$$

Los diversos factores que inciden en la productividad detallados por Prokopenko (2001) son los siguientes: i) el trabajo, compuesto directamente por el personal que la empresa contrata para desarrollar productos y/o servicios, el cual debe ser altamente calificado y profesional; ii) los recursos tecnológicos, compuesto por los equipos que la empresa adquiere para producir bienes y deben ser modernos y de alta tecnología, para cumplir con la elaboración de los productos diseñados; iii) el medio ambiente, que viene hacer el lugar físico de trabajo que debe de tener todas las condiciones ambientales, físicas y de seguridad para una buen desarrollo productivo de los procesos.

Para Mileman y Sibanda (2016) considera aquellos factores que influyen directamente en productividad, medir su eficiencia en una empresa productiva son: i) el capital humano, que debe de estar compuesto por personal calificado en los diversos procesos productivos y entrenado periódicamente; ii) los equipos tecnológicos, que considera parte importante para cumplir la eficiencia, a mayor modernidad de los mismos mayor eficacia y rendimiento en la productividad; finalmente, iii) infraestructura, que los ambientes de trabajo sean adecuados y cumplan normas de seguridad para el personal tanto administrativo como de producción.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación fue descriptivo, es descriptivo porque la información financiera que se investigó será obtenida directamente de la empresa THEVA SAC, ubicada en Lima; y explicativo porque se tiene una variable independiente y otra dependiente; como explica Hernández, Fernández y Baptista (2014), un estudio descriptivo es útil para analizar las razones como ocurren un fenómeno y sus componentes y estudio explicativo es buscar las causas que provocaron el fenómeno ocurrido.

Diseño de la Investigación.

Modelo de diseño de investigación utilizado fue no experimental de corte transversal, no se manipulo ninguna de variables utilizadas en la presente tesis y se realizó en el periodo indicado 2020.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), se puede definir a la investigación no experimental como aquella efectuada sin manipular las variables, teniendo en cuenta que el diseño de la investigación es una estrategia para obtener información con finalidad de relacionarse al planteamiento del problema.

#### 3.2. Variables y operacionalización

Hernández, Fernández y Baptista (2014), definen que variable es una propiedad que puede cambiar y cuya variación debe medirse u analizar. Para poder entender sus características o cualidades y que puede ser medido o evaluado.

Behar (2008) define que variable es considerado como el aspecto, propiedad de un fenómeno y para su Operacionalización se requiere de su valor.

Según Del Carpio (2016) define que las variables son una entidad abstracta que puede adquirir un valor, referido a una cualidad, característica de persona o cosas en estudio y según el sujeto en diferente momento.

## **Variables.**

### **Variable Independiente.**

Hernández, Fernández y Baptista (2014), define la Variable independiente como la causa de relación entre las variables, condición antecedente y efecto generado por su causa se determina la variable dependiente.

Igualmente, según Behar (2008) define a la variable independiente son las que expresan las causas del fenómeno.

De acuerdo a la definición de los autores concluimos con las siguientes:

### **Variable Independiente: Retención del personal.**

La retención de personal es la variable independiente, por su control inadecuado en la empresa, por ejemplo, como falta de programas de capacitación, motivación al personal o desarrollo al personal.

### **Variable Dependiente.**

Behar (2008) define que la variable dependiente es la que expresa las consecuencias del fenómeno.

Fernández, Hernández y Baptista (2014) definen que variable dependiente no se manipula, sino que mide el efecto de la influencia que la variable independiente tiene en ella.

### **Variable Dependiente: Productividad.**

Productividad fue considerada dependiente, debido que por otros factores sus resultados son afectados negativamente, debido a una mala gestión de retención de personal, no cumplimiento de metas productivas y baja eficiencia en los resultados del personal.

### 3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

Población.

Fernández, Hernández y Baptista (2014), toda investigación para ser efectuada debe ser transparente, sujeta a crítica y réplica; recalcando que la investigación debe señalar el proceso de selección de la muestra y la población a estudiar.

La población estuvo conformada por doce (12) trabajadores que laboran en las jefaturas de administración, contabilidad, operaciones y logística en empresa THEVA S.A.C.

Muestra.

Gómez (2016) lo define como aquella parte o grupo perteneciente a una población, como un subconjunto de elementos que pertenecen a un conjunto de necesidades denominado población. Para nuestra investigación se consideró una muestra de 12 colaboradores del área de administración, contabilidad, operaciones y logística de la empresa THEVA S.A.C.

Se consideró la muestra de tipo censal debido a su selección del 100% de la población involucrada en los procesos como muestra, de acuerdo a Ramírez (1999) define que muestra censal es aquella donde las unidades de investigación se consideran como muestras, resumiendo que población a estudiar se define como censal al ser iguales en cantidad el universo, población y muestra, la muestra será de 12 colaboradores.

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

Fernández, Hernández y Baptista (2014), las técnicas de recolección de datos son solamente procedimientos y actividades a seguir, pertenecen a una estructura que se organiza en la investigación, como un diseño de investigación documental que comprende: Análisis documental y Análisis de contenido.

En nuestro caso la información fue obtenida de la empresa THEVA SAC a través de técnicas e instrumentos a determinarse:

La encuesta.

Niño (2011) define a la encuesta, es un instrumento que la metodología de la investigación usa, para obtener información directa de la muestra de la población seleccionada, con la finalidad de tener respuestas a preguntas planteadas con la finalidad de registrarlas y llegar a respuestas al planteamiento de problema.

Caballero (2014) define que encuesta es una técnica usada aplicando un cuestionario debidamente elaborado a una muestra determinada de personas, científicamente las encuestas proporcionan información de diversas opiniones, actitudes y comportamientos de las personas involucradas en la problemática de la investigación.

Análisis documental.

Jurado (2005) define que el análisis documental, tiene la función de analizar los diversos documentos que se han obtenido en el trabajo de investigación, con la finalidad de poder llegar a conclusiones adecuadas.

Asimismo, Avila (2006) define que el análisis documental, es una técnica que consiste en recopilación y selección de toda la información, documentos, materiales bibliográficos de diversos lugares de procedimiento que son útiles para el complemento de una investigación científica.

Finalmente, Maya (2014) define que el análisis documental es un proceso que el investigador ha logrado recopilar para poder desarrollar una investigación adecuada y lograr determinar resultados según las hipótesis planteadas.

Teniendo en cuenta el concepto de análisis documental, la empresa constructora THEVA S.A.C. para el mejor desarrollo de nuestra investigación, nos proporcionó la siguiente información:

- (1) Planilla de la empresa de los periodos 2019 y 2020 para su comparación, sobre retención de personal.
- (2) Reportes de productividad según contrato de obras.
- (3) Índices de eficiencia en cada obra culminada.

Instrumentos:

Como instrumento se aplicó un cuestionario a los colaboradores y expertos que laboran en la empresa THEVA S.A.C. y según Gómez (2016) indica que el cuestionario consiste en un formulario impreso, con una serie de preguntas ordenadas y lógicas, destinado a obtener información de una determinada muestra. Se utilizará el sistema de Likert con cinco alternativas de respuestas: Siempre, Casi siempre, Algunas veces, Casi nunca, Nunca.

Cuestionario.

Según Behar (2008) define que cuestionario es conjunto elaborado de preguntas respecto a las variables definidas en una investigación científica, teniendo en cuenta que las preguntas pueden ser variadas de acuerdo a lo que va a medir, siendo dos tipos de preguntas: cerradas y abiertas; cerradas son alternativas delimitadas y en cambio las preguntas abiertas no delimitan las alternativas en las respuestas.

Lista de cotejo.

Caballero (2014) considera a la lista de cotejo como detallado instrumento de evaluación de documentos de observación, con la finalidad de verificar acciones, procesos o el aprendizaje diverso.

### 3.5. Procedimientos

Las diversas acciones que fueron considerados para la investigación son:

- Investigación sobre el problema general se ha definido: ¿De qué manera la retención de personal influye en la productividad de la empresa THEVA SAC, Chorrillos 2019?

- Se definió el enfoque de la investigación.
- Se identificó las variables independiente y dependiente de la investigación.
- Se formuló la hipótesis general e hipótesis específicas.
- Se determinó la muestra de la investigación a efectuarse.
- Se aplicó técnicas e instrumentos en obtener datos para desarrollo de la investigación.
- Se aplicó encuestas al personal seleccionado de las áreas de la empresa THEVA S.A.C.
- Se analizó la información obtenida.

### 3.6. Método de análisis de datos

Toda información se tabuló en tabla Excel, se indicó en la parte superior el registro de sistema de variables, indicadores e ítems (preguntas) presentes en el cuadro de Operacionalización de las variables que se investigaron, estando al lado izquierdo los sujetos que participaron en el proceso de recolección de la información.

Posteriormente los resultados serán analizados y discutidos para determinar las conclusiones y recomendaciones de la investigación a realizarse.

### 3.7. Aspectos éticos

La presente investigación toma en cuenta la autenticidad de los resultados, respeto hacia principios y valores de la Universidad César Vallejo y también a los clientes de la institución que con respeto y verdad brindaron su aporte para los datos obtenidos por ello sus identidades serán protegidas y privadas. Cita de textos y fuentes consultadas y no manipulación de los resultados.

Asimismo, en la investigación se ha desarrollado una encuesta a los colaboradores, la tabulación de la información obtenida y la aplicación en el sistema software SPSS25 Statistics para su validación.

#### IV. RESULTADOS

En la investigación se han desarrollado las encuestas dirigidas a los colaboradores involucrados en los procesos, la tabulación de las mismas se ha ingresado al software SPSS25 Statistics, con la finalidad de determinar las frecuencias y la correlación de las variables de acuerdo a los objetivos planteados en la investigación.

Se aplicó el análisis de confiabilidad del Alfa de Cronbach teniendo un valor de 0,807, donde a mayor valor de Alfa es mayor la fiabilidad, siendo el mayor valor teórico de Alfa es 1, como se puede observar en la tabla 5 el valor obtenido de los ítems analizados es débil pero aceptable.

*Tabla 1. Estadísticas de Fiabilidad de Cronbach*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,807	10

*Fuente: SPSS25*

Los valores del Alfa de Cronbach considerados según Chaves & Rodríguez (2018) se puede apreciar en la tabla 6 considerada en su artículo científico “Análisis de confiabilidad y validez de un cuestionario sobre entornos personales de aprendizaje (PLE).

*Tabla 2. Valores de Alfa de Cronbach*

Intervalo al que pertenece el coeficiente Alfa de Cronbach	Valoración de la fiabilidad de los ítems analizados
(0 ; 0,5)	Inaceptable
(0,5 ; 0,6)	Pobre
(0,6 ; 0,7)	Débil
(0,7 ; 0,8)	Aceptable
(0,8 ; 0,9)	Bueno
(0,9 ; 1)	Excelente

*Fuente: Chaves & Rodríguez (2018)*

A continuación, se detallarán las frecuencias más importantes de preguntas realizadas en cada variable:

Variable: Retención de personal  
 Dimensión: Motivación

Tabla 3. Dimensión Motivación - pregunta 1

<b>Pregunta 1: La motivación influye en los logros laborales</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	4	33,3	33,3	33,3
	Casi siempre	5	41,7	41,7	75,0
	Siempre	3	25,0	25,0	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Fuente: SPSS25

**Interpretación:** Los resultados de los encuestados son: Algunas veces 33.3%, Casi siempre 41.7%, y Siempre 25%, se observa que un 66.7% considera que la motivación influye en los logros laborales, en el gráfico 1 se detalla los porcentajes.

Gráfico 1. Encuesta pregunta 7

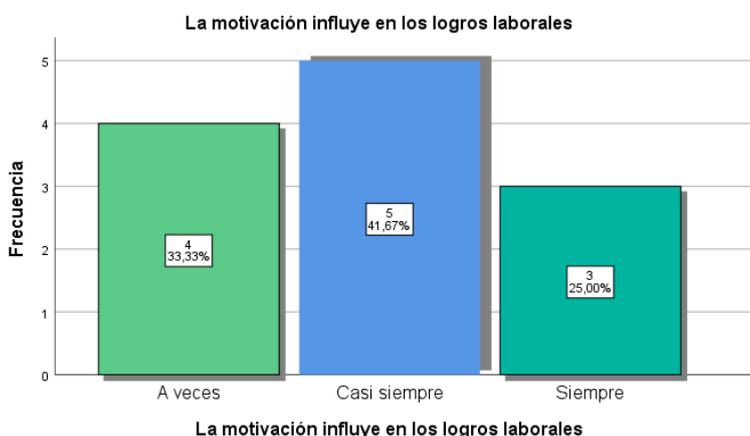


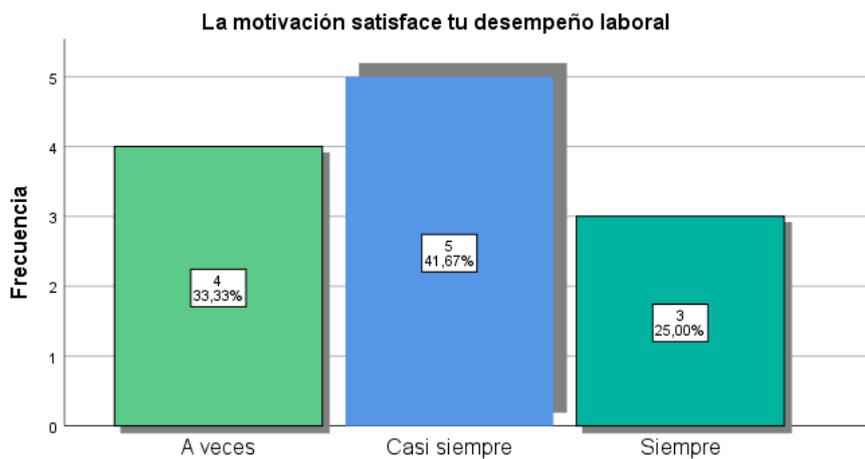
Tabla 4. Dimensión Motivación – Pregunta 7

<b>Pregunta 7 - La motivación satisface tu desempeño laboral</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	4	33,3	33,3	33,3
	Casi siempre	5	41,7	41,7	75,0
	Siempre	3	25,0	25,0	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Fuente: SPSS25

**Interpretación:** Los resultados de los encuestados son: Algunas veces 33.3%, Casi siempre 41.7%, y Siempre 25%, se observa que un 66.7% considera que la motivación satisface el desempeño laboral, en el gráfico 2 se detalla los porcentajes

Gráfico 2. Dimensión Motivación - pregunta 7



## Dimensión: Capacitación

Tabla 5. Dimensión capacitación - Pregunta 10

<b>Pregunta 10 - Existe un plan de capacitación en la empresa</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	4	33,3	33,3	33,3
	Casi siempre	5	41,7	41,7	75,0
	Siempre	3	25,0	25,0	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Fuente: SPSS25

**Interpretación:** Los resultados de los encuestados son: Algunas veces 33.3%, Casi siempre 41.7%, y Siempre 25%, se observa que un 66.7% considera que la motivación satisface el desempeño laboral, en el gráfico 3 se detalla los porcentajes

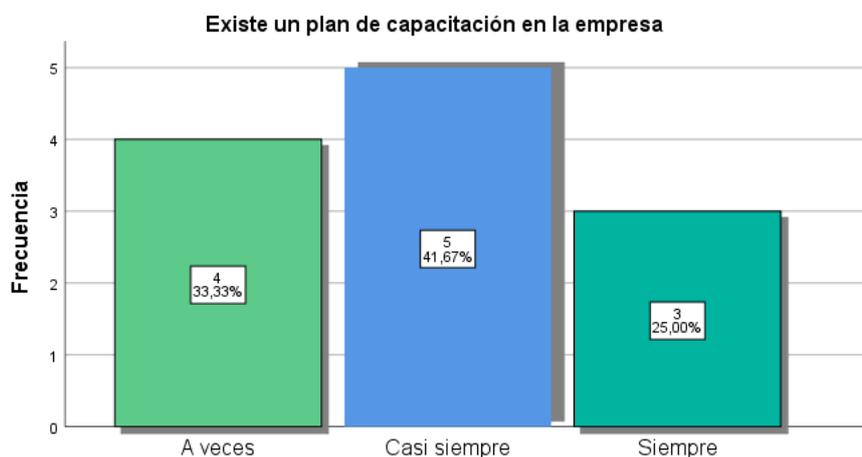


Gráfico 3. Dimensión Capacitación - pregunta 10

Tabla 6. Dimensión capacitación - pregunta 15

**Pregunta 15 - La capacitación es una estrategia para retener a los trabajadores**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	4	33,3	33,3	33,3
	Casi siempre	5	41,7	41,7	75,0
	Siempre	3	25,0	25,0	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Fuente: SPSS25

**Interpretación:** Los resultados de los encuestados son: Algunas veces 33.3%, Casi siempre 41.7%, y Siempre 25%, se observa que un 66.7% considera que la capacitación es una estrategia para retener a los trabajadores, en el gráfico 4 se detalla los porcentajes.

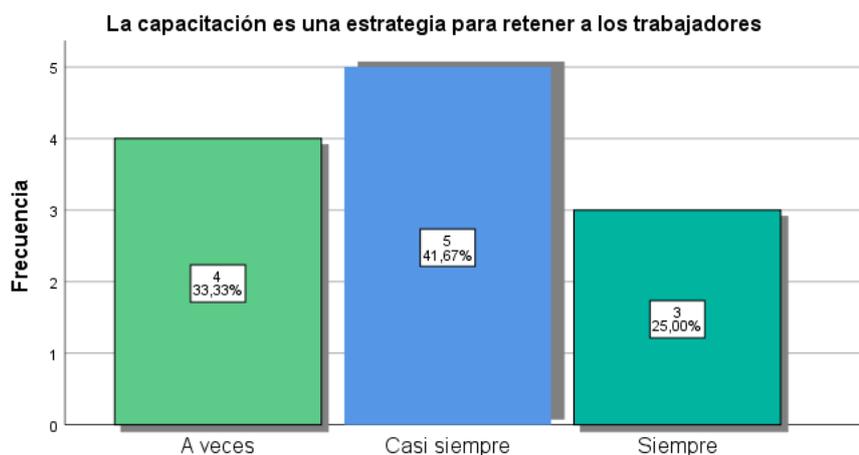


Gráfico 4. Dimensión capacitación - pregunta 15

### Dimensión: Liderazgo

Tabla 7. Dimensión Liderazgo - pregunta 18

		<b>Pregunta 18 - El liderazgo incide en lograr los objetivos</b>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	4	33,3	33,3	33,3
	Casi siempre	5	41,7	41,7	75,0
	Siempre	3	25,0	25,0	100,0
Total		12	100,0	100,0	

Fuente: SPSS25

**Interpretación:** Los resultados de los encuestados son: Algunas veces 33.3%, Casi siempre 41.7%, y Siempre 25%, se observa que un 66.7% considera que el liderazgo incide en lograr los objetivos, en el gráfico 5 se detalla los porcentajes.

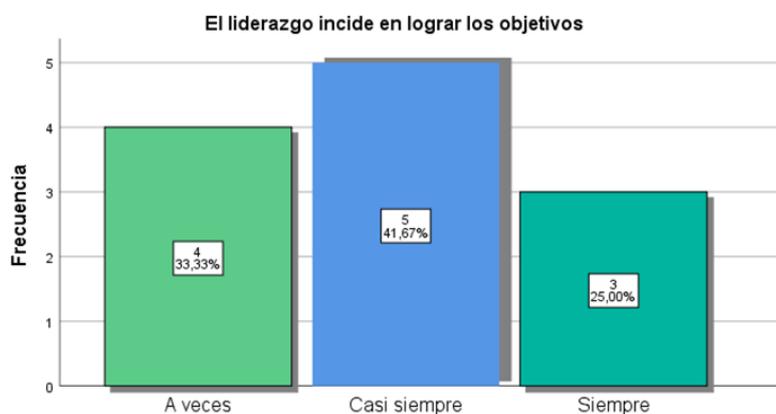


Gráfico 5. Dimensión Liderazgo - pregunta 18

Tabla 8. Dimensión Liderazgo - pregunta 21

**Pregunta 21 - El liderazgo es importante para retener al trabajador en la empresa**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	4	33,3	33,3	33,3
	Casi siempre	5	41,7	41,7	75,0
	Siempre	3	25,0	25,0	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Fuente: SPSS25

**Interpretación:** Los resultados de los encuestados son: Algunas veces 33.3%, Casi siempre 41.7%, y Siempre 25%, se observa que un 66.7% considera que el liderazgo es importante para retener al trabajador en la empresa, en el gráfico 6 se detalla los porcentajes.

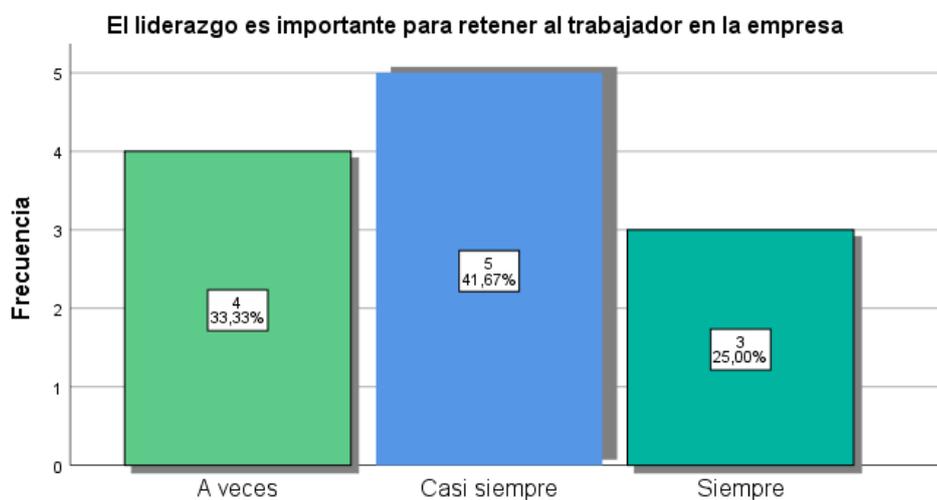


Gráfico 6. Dimensión Liderazgo - pregunta 21

## Dimensión: Competencia del Talento Humano

Tabla 9. Dimensión Liderazgo - pregunta 24

### Pregunta 24 - El desempeño laboral se considera importante para la retención de personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	4	33,3	33,3	33,3
	Casi siempre	6	50,0	50,0	83,3
	Siempre	2	16,7	16,7	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Fuente: SPSS25

**Interpretación:** Los resultados de los encuestados son: Algunas veces 33.3%, Casi siempre 50%, y Siempre 16.7%, se observa que un 66.7% considera que el desempeño laboral se considera importante para la retención de personal, en el gráfico 7 se detalla los porcentajes.

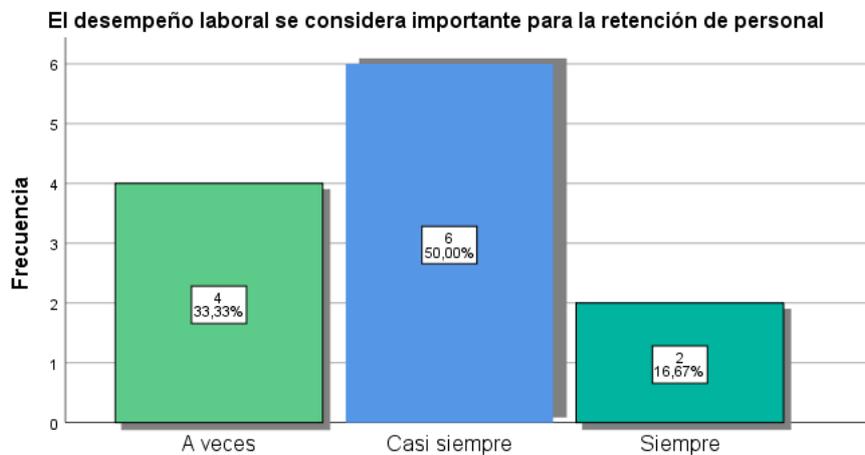


Gráfico 7. Dimensión Competencia del Talento Humano

## Dimensión: Desarrollo Profesional

Tabla 10. Dimensión Desarrollo Profesional - pregunta26

### Pregunta 26 - La empresa promociona nuevas posiciones anualmente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	4	33,3	33,3	33,3
	Casi siempre	6	50,0	50,0	83,3
	Siempre	2	16,7	16,7	100,0
Total		12	100,0	100,0	

Fuente: SPSS25

**Interpretación:** Los resultados de los encuestados son: Algunas veces 33.3%, Casi siempre 50%, y Siempre 16.7%, se observa que un 66.7% considera que la empresa promociona nuevas posiciones anualmente, en el gráfico 8 se detalla los porcentajes.

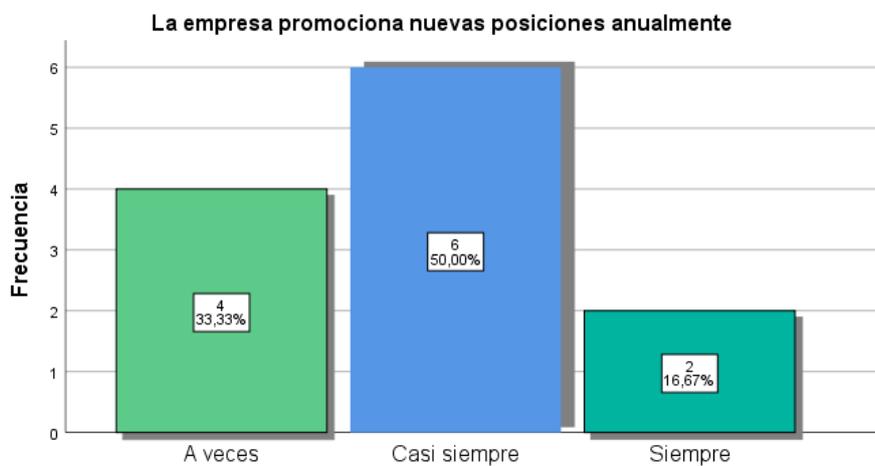


Gráfico 8. Dimensión Desarrollo Profesional - pregunta 26

Tabla 11 Dimensión Desarrollo profesional - pregunta 28.

**Pregunta 28 - La evaluación de competencias es importante para el desarrollo profesional**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	4	33,3	33,3	33,3
	Casi siempre	6	50,0	50,0	83,3
	Siempre	2	16,7	16,7	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Fuente: SPSS25

**Interpretación:** Los resultados de los encuestados son: Algunas veces 33.3%, Casi siempre 50%, y Siempre 16.7%, se observa que un 66.7% considera que la evaluación de competencias es importante para el desarrollo profesional, en el gráfico 9 se detalla los porcentajes.

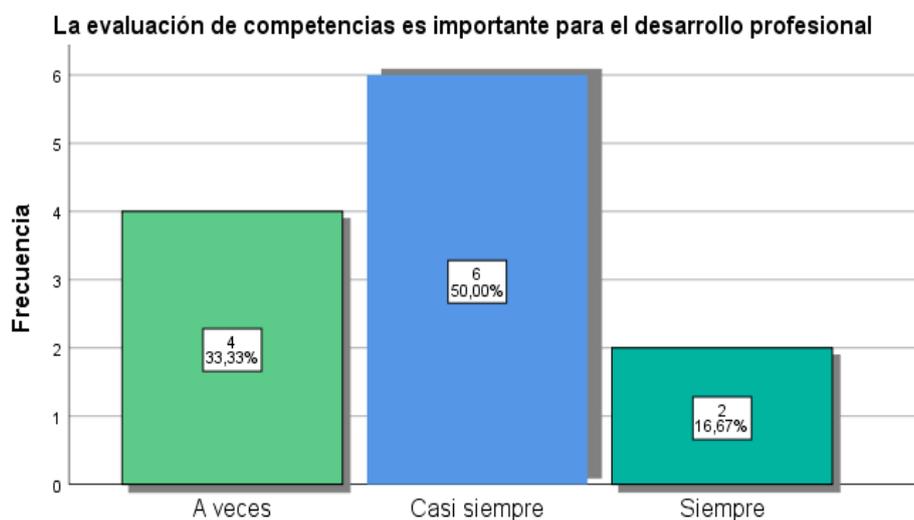


Gráfico 9. Dimensión Desarrollo Profesional - pregunta 28

## Variable: Productividad

### Dimensión: Beneficios de la productividad

Tabla 12. Dimensión Beneficios de la productividad - pregunta 5

#### Pregunta 5 - La empresa aplica estrategias para mejorar la productividad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	4	33,3	33,3	33,3
	Casi siempre	6	50,0	50,0	83,3
	Siempre	2	16,7	16,7	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Fuente: SPSS25

**Interpretación:** Los resultados de los encuestados son: Algunas veces 33.3%, Casi siempre 50%, y Siempre 16.7%, se observa que un 66.7% considera que la empresa aplica estrategias para mejorar la productividad, en el gráfico 10 se detalla los porcentajes.

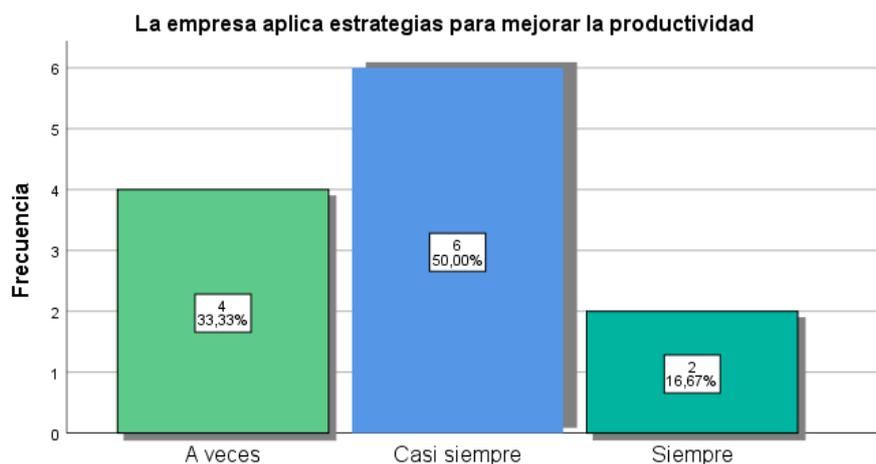


Gráfico 10. Dimensión Beneficios de la Productividad - pregunta 5

## Dimensión: Mediciones de la productividad

Tabla 13. Dimensión Mediciones de la productividad - pregunta 14

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	2	16,7	16,7	16,7
	A veces	3	25,0	25,0	41,7
	Casi siempre	5	41,7	41,7	83,3
	Siempre	2	16,7	16,7	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Fuente: SPSS25

**Interpretación:** Los resultados de los encuestados son: Algunas veces 33.3%, Casi siempre 50%, y Siempre 16.7%, se observa que un 66.7% considera que la productividad en la empresa es eficiente, en el gráfico 11 se detalla los porcentajes.

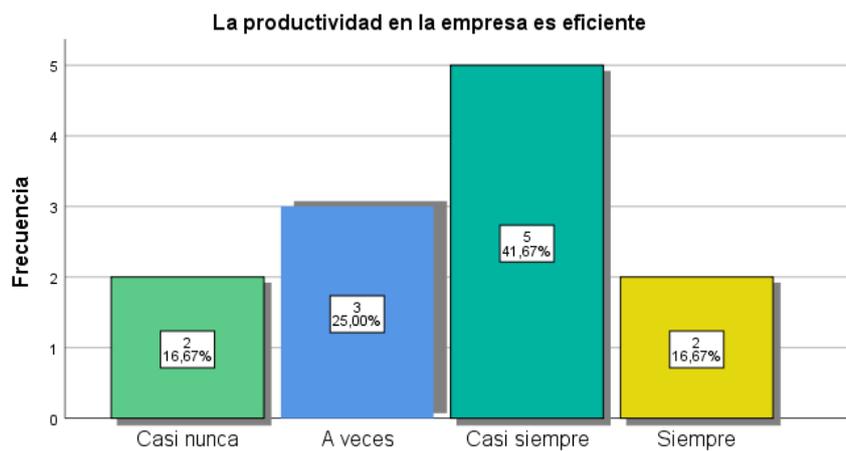


Gráfico 11. Dimensión Mediciones de la productividad

## Dimensión: Elementos básicos de la productividad

Tabla 14. Dimensión Elementos básicos de la productividad - pregunta 20

### Pregunta 20 - Existe un buen desempeño laboral de los colaboradores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	2	16,7	16,7	16,7
	A veces	3	25,0	25,0	41,7
	Casi siempre	5	41,7	41,7	83,3
	Siempre	2	16,7	16,7	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Fuente: SPSS25

**Interpretación:** Los resultados de los encuestados son: Casi nunca con 16.7%, A veces 25%, Casi siempre 41.7%, y Siempre 16.7%, se observa que un 58.4% considera que existe un buen desempeño laboral de los colaboradores, en el gráfico 12 se detalla los porcentajes

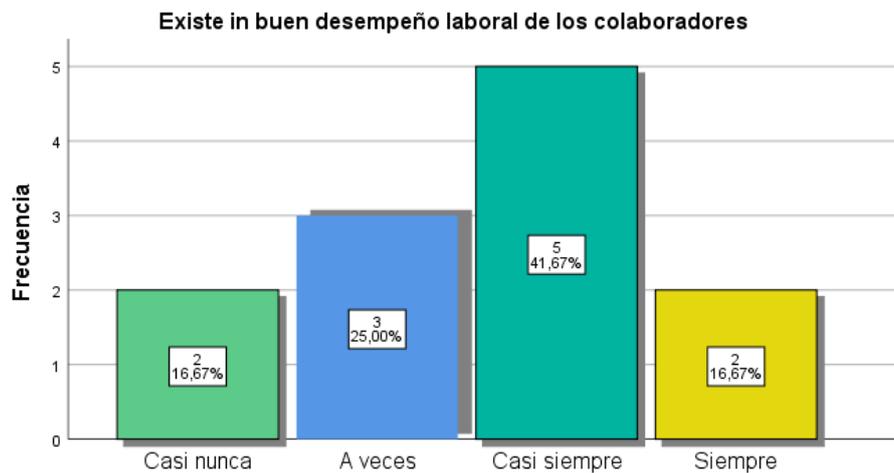


Gráfico 12. Dimensión Elementos básicos de la productividad - pregunta 20

## Dimensión: Factores que influyen en la productividad

Tabla 15. Dimensión Factores que influyen en la productividad - pregunta 28

### Pregunta 28 - las inversiones en nueva tecnología son planificadas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	8,3	8,3	8,3
	A veces	3	25,0	25,0	33,3
	Casi siempre	2	16,7	16,7	50,0
	Siempre	6	50,0	50,0	100,0
	Total	12	100,0	100,0	

Fuente: SPSS25

**Interpretación:** Los resultados de los encuestados son: Casi nunca con 8.3%, Algunas veces 25%, Casi siempre 16.7%, y Siempre 50%, se observa que un 66.7% considera que las inversiones en nueva tecnología son planificadas, en el gráfico 13 se detalla los porcentajes

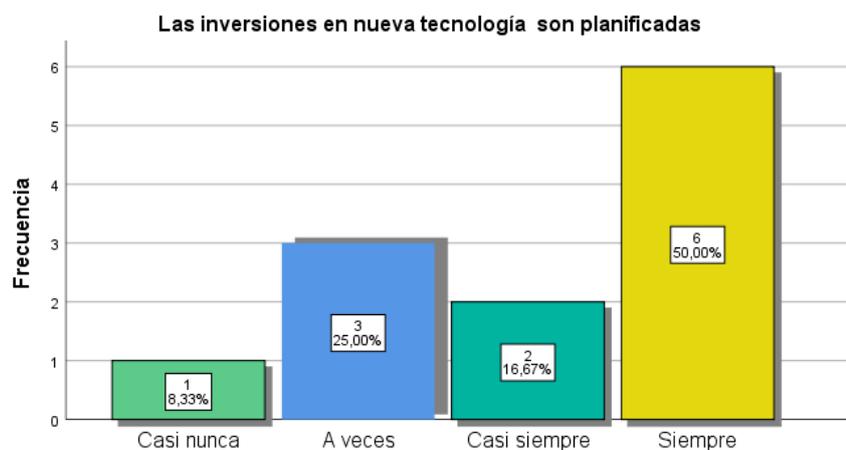


Gráfico 13. Dimensión Factores que influyen en la productividad - pregunta 28

La presente investigación tiene como **objetivo general**: “Determinar de qué manera la retención de personal influye en la productividad de la empresa THEVA SAC, Chorrillos 2019”; aplicando el resultado de las encuestas en el programa del SPSS25 Statistics, se procede a medir la correlación entre las variables “retención de personal” y “productividad”, con los siguientes resultados en la tabla 17:

Teniendo en cuenta la tabla 16 de Baremo se interpretan los resultados de correlación de variables determinadas:

Tabla 16. Baremo de correlación de variables

Valores	Correlación
Menores < 0.20	Ligera: relaciones variables casi insignificante
Entre 0.20 y 0.40	Baja: relaciones variables pequeña
Entre 0.40 y 0.70	Moderada: relaciones variables considerable
Entre 0.70 y 0.90	Elevada: relaciones variables notable
Mayores > 0.90	Sumamente elevada: relaciones variables muy confiable

*Elaboración propia*

Tabla 17. Correlación de variables

Coeficiente de Correlación de Variables			
		Retención de Personal	Productividad
Tau_b de Kendall	Retención de Personal	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,479
		N	12
	Productividad	Coeficiente de correlación	,167
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	12

Fuente: SPSS25 Statistics

**Interpretación:** El Coeficiente de Tau–b Kendall tiene como resultado  $T = 0,167$  y el valor significación  $p = 0,479$ , coeficiente determinado es ligero, según interpretación el resultado hallado indica una correlación

ligera, y según Guilford existe relación casi insignificante, entre las variables retención de personal y productividad.

## Prueba de Hipótesis: Variables de personal y Productividad

### Hipótesis General

Existe una influencia de la retención de personal en la productividad de la empresa THEVA SAC, Chorrillos 2019

Prueba de hipótesis: Significancia estadística

1.- Hipótesis Nula

(H<sub>0</sub>): No existe una influencia de la retención de personal en la productividad de la empresa THEVA SAC, Chorrillos 2019.

H<sub>0</sub>: T = 0

2.- Hipótesis Alternativa

(H<sub>1</sub>): Existe una influencia de la retención de personal en la productividad de la empresa THEVA SAC, Chorrillos 2019.

H<sub>1</sub>: T ≠ 0

3.- Nivel de significancia α = 95%, Z crítica = 1.96

4.- Aplicación estadística

$$Z = \frac{t}{\frac{\sqrt{2(2N+5)}}{\sqrt{9N(N-1)}}}$$

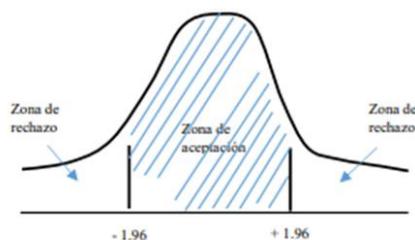
Reemplazando datos en la fórmula se obtiene **Z = 0,759**

Z<sub>crítica</sub> = 1.96

T = 0,167

N = 12

Gráfico 14. Campaña de Gauss



5. **Comparando Z:** Comparando con Z crítica se observa que **0,759 < 1.96** donde Z calculado está en la región de zona de aceptación, esta relación confirma que la hipótesis es nula.

6. **Toma de decisión:** Se considera la prueba de hipótesis y aceptar  $H_0$  (hipótesis nula), concluyendo que ambas variables Retención de personal y Productividad no se encuentran relacionados de manera directa y significativamente con la muestra de estudio.

Considerando el **objetivo específico 1** del proyecto de investigación fue establecido como: “Determinar de qué manera influye la motivación en la retención de personal y la productividad en la empresa THEVA SAC, Chorrillos 2019”, aplicando el resultado de las encuestas en el programa del SPSS25 Statistics, se procede a medir la correlación entre la dimensión “Motivación” y las variables “retención de personal” y “productividad”, con los siguientes resultados en la tabla 18:

Tabla 18. Correlación entre Dimensión Motivación y variables

		Coeficiente de Correlación			
		Motivación	Retención de Personal	Productividad	
Tau_b de Kendall	Motivación	Coeficiente de correlación	<b>1,000</b>	<b>,893**</b>	<b>,187</b>
		Sig. (bilateral)	.	<b>,000</b>	<b>,455</b>
		N	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>12</b>
	Retención de Personal	Coeficiente de correlación	<b>,893**</b>	<b>1,000</b>	<b>,167</b>
		Sig. (bilateral)	<b>,000</b>	.	<b>,479</b>
		N	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>12</b>
	Productividad	Coeficiente de correlación	<b>,187</b>	<b>,167</b>	<b>1,000</b>
		Sig. (bilateral)	<b>,455</b>	<b>,479</b>	.
		N	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>12</b>

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

Fuente: SPSS25 Statistics

**Interpretación 1:** Se considera al coeficiente “Tau–b Kendall” como  $T = 0,893$  y la significación  $p = 0,455$ , coeficiente determinado es ligero, según interpretación el coeficiente obtenido indica una correlación elevada, según Guilford existe relación notable entre la **dimensión motivación y variable retención de personal**.

### Hipótesis Específica 1

Existe una influencia de la motivación en la retención de personal y la productividad en la empresa THEVA SAC, Chorrillos 2019,

Prueba de hipótesis: Significancia estadística

1.- Hipótesis Nula

( $H_0$ ): No existe una influencia de la motivación en la retención de personal de la empresa THEVA SAC, Chorrillos 2019.

$H_0: T = 0$

2.- Hipótesis Alterna

( $H_1$ ): Existe una influencia de la motivación en la retención de personal de la empresa THEVA SAC, Chorrillos 2019.

$H_1: T \neq 0$

3.- Nivel de significancia  $\alpha = 95\%$ ,  $Z$  crítica = 1.96

4.- Aplicación estadística

$$Z = \frac{t}{\sqrt{\frac{2(2N+5)}{9N(N-1)}}}$$

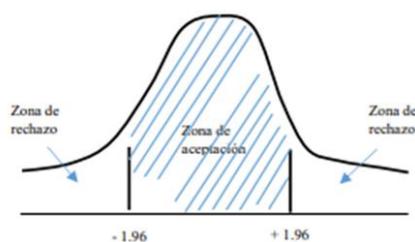
Reemplazando datos en la fórmula se obtiene  **$Z = 4.06$**

Considerando:

$Z_{crítica} = 1.96$

$T = 0,893$

$N = 12$



5. **Comparando Z:** respecto a Z crítica se obtiene **4.06 > 1.96** el valor Z calculado cae fuera de la región oscura de aceptación, esta relación permite no aceptar la hipótesis nula.

6. **Toma de decisión:** Debemos aceptar la prueba de hipótesis y aceptar la  $H_1$  (hipótesis alterna), concluyendo que la dimensión: Motivación y la variable: Retención de Personal se encuentran relacionados de manera directa y significativamente con la muestra de estudio.

**Interpretación 2:** Siendo el coeficiente de Tau-b Kendall es  $T = 0,187$  y la significación (bilateral)  $p = 0,455$ , coeficiente determinado es ligero, según interpretación el coeficiente hallado indica una correlación casi insignificante, y según Guilford existe relación ligera entre la **dimensión motivación y variable productividad**.

#### **Hipótesis Específica 1**

Existe una influencia de la motivación en la retención de personal y la productividad en la empresa THEVA SAC, Chorrillos 2019,

Prueba de hipótesis: Significancia estadística

1.- Hipótesis Nula

( $H_0$ ): No existe una influencia de la motivación con la productividad de la empresa THEVA SAC, Chorrillos 2019.

$H_0: T = 0$

2.- Hipótesis Alterna

( $H_1$ ): Existe una influencia de la motivación con la productividad de la empresa THEVA SAC, Chorrillos 2019.

$H_1: T \neq 0$

3.- Nivel de significancia  $\alpha = 95\%$ , Z crítica = 1.96

4.- Aplicación estadística:

$$Z = \frac{t}{\sqrt{\frac{2(2N+5)}{9N(N-1)}}}$$

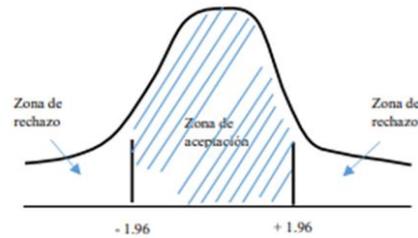
Reemplazando datos en la fórmula se obtiene **Z = 0,85**

Considerando:

$$Z_{\text{crítica}} = 1.96$$

$$T = 0,187$$

$$N = 12$$



5. **Comparando Z** obtenida con “Z crítica” se considera que **0,85 < 1.96** el valor Z calculado está en la región de zona de aceptación, esta relación aprueba la hipótesis nula.

6. **Toma de decisión:** Debemos aceptar prueba de hipótesis y aceptar la  $H_0$  (hipótesis nula), concluyendo que la dimensión: Motivación y la variable: Productividad no se encuentran relacionados de manera directa y significativamente con la muestra de estudio.

Considerando el **objetivo específico 2** del proyecto de investigación fue establecido como: “Determinar de qué manera influye la capacitación en la retención de personal y la productividad en la empresa THEVA SAC, Chorrillos 2019”, aplicando el resultado de las encuestas en el programa del SPSS25 Statistics, se procede a medir la correlación entre la dimensión “Capacitación” y las variables “retención de personal” y “productividad”, con los siguientes resultados en la tabla 19:

Tabla 19. Correlación entre dimensión Capacitación y variables

		<b>Coefficiente de Correlación</b>			
			<b>Capacitación</b>	<b>Retención de Personal</b>	<b>Productividad</b>
Tau_b de Kendall	Capacitación	Coefficiente de correlación	<b>1,000</b>	<b>,893**</b>	<b>,187</b>
		Sig. (bilateral)	.	<b>,000</b>	<b>,455</b>
		N	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>12</b>
	Retención de Personal	Coefficiente de correlación	<b>,893**</b>	<b>1,000</b>	<b>,167</b>
		Sig. (bilateral)	<b>,000</b>	.	<b>,479</b>
		N	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>12</b>
	Productividad	Coefficiente de correlación	<b>,187</b>	<b>,167</b>	<b>1,000</b>
		Sig. (bilateral)	<b>,455</b>	<b>,479</b>	.
		N	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>12</b>

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

Fuente: SPSS25 Statistics

**Interpretación 1:** Coeficiente Tau–b Kendall es  $T = 0,893$  y la significación (bilateral)  $p = 0,000$ , el coeficiente es elevada, según interpretación el coeficiente hallado indica una correlación notable, y de acuerdo a lo considerado por Guilford existe una relación muy significativa entre la **dimensión capacitación y variable retención de personal**.

### Hipótesis Específica 2

Existe una influencia de la capacitación en la retención de personal y la productividad en la empresa THEVA SAC, Chorrillos 2019.

Prueba de hipótesis: Significancia estadística

1.- Hipótesis Nula

( $H_0$ ): No existe una influencia de la capacitación en la retención de personal de la empresa THEVA SAC, Chorrillos 2019.

$H_0: T = 0$

2.- Hipótesis Alterna

(H<sub>1</sub>): Existe una influencia de la capacitación en la retención de personal de la empresa THEVA SAC, Chorrillos 2019.

H<sub>1</sub>: T ≠ 0

3.- Nivel de significancia α = 95%, Z crítica = 1.96

4.- Aplicación estadística:

$$Z = \frac{t}{\sqrt{\frac{2(2N+5)}{9N(N-1)}}}$$

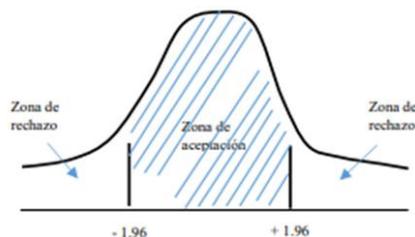
Reemplazando datos en la fórmula se obtiene **Z = 4.06**

Donde:

Z<sub>crítica</sub> = 1.96

T = 0,893

N = 12



5. **Comparando Z** con el cálculo de “Z crítica” se observa que **4.06 > 1.96** el valor Z calculado cae en la región de zona de aceptación, esta relación permite no aceptar la hipótesis nula.

6. **Toma de decisión:** Debemos aceptar la prueba de hipótesis y aceptar la H<sub>1</sub> (hipótesis alterna), concluyendo que la dimensión: Capacitación y la variable: Retención de Personal, se encuentran relacionados de manera directa y significativamente con muestra de estudio.

**Interpretación 2:** El resultado del “Coeficiente Tau–b Kendall” considera un T = 0,187 y la significación p = 0,479, se obtuvo un coeficiente ligero, y teniendo en cuenta a Guilford existe una relación casi significativa entre la **dimensión capacitación y variable productividad.**

## Hipótesis Específica 2

Existe una influencia de la capacitación en la retención de personal y la productividad en la empresa THEVA SAC, Chorrillos 2019.

Prueba de hipótesis: Significancia estadística

1.- Hipótesis Nula

(H<sub>0</sub>): No existe una influencia de la capacitación con la productividad de la empresa THEVA SAC, Chorrillos 2019.

H<sub>0</sub>: T = 0

2.- Hipótesis Alternativa

(H<sub>1</sub>): Existe una influencia de la capacitación con la productividad de la empresa THEVA SAC, Chorrillos 2019.

H<sub>1</sub>: T ≠ 0

3.- Nivel de significancia α = 95%, Z crítica = 1.96

4.- Aplicación estadística:

$$Z = \frac{t}{\frac{\sqrt{2(2N+5)}}{\sqrt{9N(N-1)}}}$$

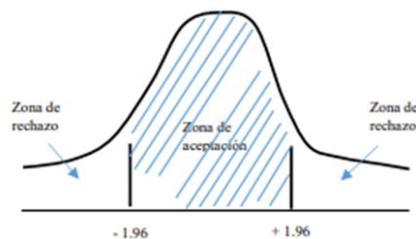
Reemplazando datos en la fórmula se obtiene **Z = 0,85**

Considerando:

Z<sub>crítica</sub> = 1.96

T = 0,187

N = 12



5. **Comparando Z** se calculó "Z crítica" se obtiene que **0,85 < 1.96** el valor Z calculado está en la región llamada zona de aceptación, esta relación acepta la hipótesis nula.

6. **Toma de decisión:** Debemos aceptar la prueba de hipótesis y aceptar la  $H_0$  (hipótesis nula), concluyendo que la dimensión Capacitación y la variable Productividad no se encuentran relacionados de manera directa y significativamente con la muestra de estudio.

Considerando el **objetivo específico 3** del proyecto de investigación fue establecido como: “Determinar de qué manera influye el desarrollo profesional en la retención de personal y la productividad en la empresa THEVA SAC, Chorrillos 2019”, aplicando el resultado de las encuestas en el programa del SPSS25 Statistics, se procede a medir la correlación entre la dimensión “Desarrollo Profesional” y las variables “retención de personal” y “productividad”, con los siguientes resultados en la tabla 20:

Tabla 20. Correlación entre dimensión Desarrollo Profesional y variables

		<b>Coefficiente de Correlación</b>			
			<b>Desarrollo profesional</b>	<b>Retención de Personal</b>	<b>Productividad</b>
Tau_b de Kendall	Desarrollo profesional	Coefficiente de correlación	<b>1,000</b>	<b>,393</b>	<b>,328</b>
		Sig. (bilateral)	.	<b>,124</b>	<b>,193</b>
		N	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>12</b>
	Retención de Personal	Coefficiente de correlación	<b>,393</b>	<b>1,000</b>	<b>,167</b>
		Sig. (bilateral)	<b>,124</b>	.	<b>,479</b>
		N	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>12</b>
	Productividad	Coefficiente de correlación	<b>,328</b>	<b>,167</b>	<b>1,000</b>
		Sig. (bilateral)	<b>,193</b>	<b>,479</b>	.
		N	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>12</b>

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

Fuente: SPSS25 Statistics

**Interpretación 1:** Coeficiente Tau–b Kendall es  $T = 0,393$  y la significación (bilateral)  $p = 0,124$ , el coeficiente hallado es elevada, y según interpretación, coeficiente obtenido indica una correlación baja, y de acuerdo a Guilford existe una relación considerada como pequeña entre la **dimensión desarrollo profesional y variable retención de personal**.

### Hipótesis Específica 3

Existe una influencia del desarrollo profesional en la retención de personal y la productividad en la empresa THEVA SAC, Chorrillos 2019.

Prueba de hipótesis: Significancia estadística

1.- Hipótesis Nula

(H<sub>0</sub>): No existe una influencia del desarrollo profesional con la retención de personal en la empresa THEVA SAC, Chorrillos 2019.

H<sub>0</sub>: T = 0

2.- Hipótesis Alterna

(H<sub>1</sub>): Existe una influencia del desarrollo profesional con la retención de personal en la empresa THEVA SAC, Chorrillos 2019.

H<sub>1</sub>: T ≠ 0

3.- Nivel de significancia α = 95%, Z crítica = 1.96

4.- Cálculo estadístico

$$Z = \frac{t}{\sqrt{\frac{2(2N+5)}{9N(N-1)}}}$$

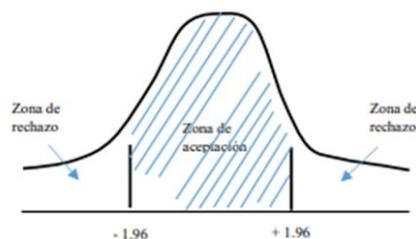
Reemplazando datos en la fórmula se obtiene **Z = 1,78**

Se considera:

Z<sub>crítica</sub> = 1.96

T = 0,393

N = 12



5. **Comparando Z** con el cálculo de “Z crítica” se obtuvo que **1,78 < 1.96**, el valor Z calculado se encuentra en la región o zona de aceptación, esta relación acepta la hipótesis nula.

6. **Toma de decisión:** Debemos aceptar que prueba de hipótesis y aceptar la H<sub>0</sub> (hipótesis nula), llegamos a la conclusión que la dimensión

Desarrollo Profesional y la variable Retención de Personal no se encuentran relacionados de manera directa y significativamente con la muestra de estudio.

**Interpretación 2:** Se consideró que el Coeficiente de Tau-b Kendall es  $T = 0,328$  y la significación  $p = 0,193$ , coeficiente obtenido es ligera, y su interpretación tiene un coeficiente hallado con una correlación baja, y de consideró por Guilford que existe una relación definida como pequeña entre la **dimensión desarrollo profesional y variable productividad**.

### **Hipótesis Específica 3**

Existe una influencia del desarrollo profesional con la productividad en la empresa THEVA SAC, Chorrillos 2019.

Prueba de hipótesis: Significancia estadística

1.- Hipótesis Nula

( $H_0$ ): No existe una influencia del desarrollo profesional con la productividad en la empresa THEVA SAC, Chorrillos 2019.

$H_0: T = 0$

2.- Hipótesis Alterna

( $H_1$ ): Existe una influencia del desarrollo profesional con la productividad en la empresa THEVA SAC, Chorrillos 2019.

$H_1: T \neq 0$

3.- Nivel de significancia  $\alpha = 95\%$ , Z crítica = 1.96

4.- Cálculo del estadístico

$$Z = \frac{t}{\sqrt{\frac{2(2N+5)}{9N(N-1)}}}$$

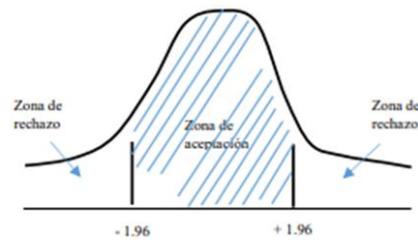
Reemplazando datos en la fórmula se obtiene **Z = 1,49**

Donde:

$$Z_{\text{crítica}} = 1.96$$

$$T = 0,328$$

$$N = 12$$



5. **Comparando la Z** calculado con “Zcrítica” se observa que **1,49 < 1.96** el valor Z que se calculó cae en la región o zona de aceptación, esta relación confirma la hipótesis nula.

6. **Toma de decisión:** Debemos de aceptar la prueba de hipótesis y aceptar la  $H_0$  (hipótesis nula), concluyendo que la dimensión Desarrollo Profesional y la variable Productividad no se encuentran relacionados de manera directa y significativamente con la muestra de estudio.

### Reporte de productividad: Disminución años 2019-2020

De acuerdo a información de la Gerencia General entre los años 2019 – 2020 existió una reducción del 8% en productividad, siendo el 1% lo toma factor importante que es el laboral. Asimismo, la tabla 19 se detalla un incremento de 10% en beneficios laborales, que son desembolsos de pago a colaboradores que se retiraron de la empresa. Llegando a la conclusión, que cuando existe un alto número de colaboradores que renuncian a la empresa esto directamente afecta la productividad de la misma.

Tabla 21. Reporte de productividad: Años 2019

AÑO	2019	2020	Aumento	%
BENEFICIOS LABORALES	S/180.852,00	S/198.809,00	S/17.957,00	-10%
LIQUIDACIÓN	S/85,463,00	S/94,567,90	S/9,104.90	-10%
COMPENSACION				
TIEMPO DE SERVICIOS	S/32,647.90	S/35.621,00	S/3,153.10	-10%
GRATIFICACIÓN	S/55,678.87	S/60,876.45	S/5,197,58	-10%
OTROS	S/12,837.80	S/14,246.90	S/1,409.10	-10%

De acuerdo a la tabla 19, se observa el incremento en beneficios laborales, liquidaciones, compensación por tiempo de servicios, gratificaciones entre otros desembolsos que afectaron a la empresa.

### **Reporte productividad: Reducción del 4% periodo 2020-2021**

La empresa toma la decisión de aplicar un plan de retención laboral, con finalidad de poder proyectar al año 2021 una reducción de 4%. Con la proyección que esta disminución de pagos en beneficios laborales, liquidaciones, compensación por tiempo de servicios, gratificaciones entre otros desembolsos no afecten a la empresa y que la productividad de las obras no sea afectada en los tiempos de entrega.

*Tabla 22. Reporte de productividad - Años 2020-2021*

<b>AÑO</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>Aumento</b>	<b>%</b>
BENEFICIOS LABORALES	S/198.809,00	S/191,162,50	-S/7,646.50	4%
LIQUIDACIÓN	S/94,567,90	S/90,930,67	-S/3,637.23	4%
COMPENSACION				
TIEMPO DE SERVICIOS	S/35.621,00	S/34,250,96	-S/1,3700.04	4%
GRATIFICACIÓN	S/60,876.45	S/49.051,17	-S/1.471,53	4%
OTROS	S/14,246.90	S/13,698,95	-S/547,96	4%

## V. DISCUSIÓN

Según Hipótesis General: Existe una influencia de la retención de personal en la productividad de la empresa THEVA SAC, Chorrillos 2019, considerando los resultados de la tabla 15 del análisis de correlación de las variables Retención de Personal y Productividad, tienen un nivel de correlación ligera ( $t = 0,187$ ), reflejando que ambas variables tienen una correlación casi insignificante. Estos resultados se contradicen con las investigaciones de los autores Madiono y Kurniawan (2017) con Ramos y Valderrama (2019) llegan a la conclusión que la retención de personal se relaciona directamente con la productividad en sus empresas investigadas, debido que ambas empresas investigadas son de personal administrativo y estos al dejar la empresa afectan la productividad contable en sus empresas, caso contrario a nuestra investigación que es del sector construcción que puedes reemplazar rápidamente al personal sin afectar la productividad.

Según **hipótesis específico 1**: Existe una influencia de la motivación en la retención de personal y la productividad en la empresa THEVA SAC, Chorrillos 2019; teniendo en cuenta la tabla 16 del análisis de correlación de la dimensión motivación con las variables retención de personal y productividad, se llega a la conclusión que la dimensión motivación tiene una correlación elevada ( $t = 0,893$ ) con la variable retención de personal y correlación casi insignificante ( $t = 0,187$ ) con la variable productividad. Estos resultados coinciden con las investigaciones de los autores Osborne y Hammoud (2017) quienes resaltan que la motivación es muy importante en los colaboradores de las empresas con la finalidad de cumplir objetivos, y esto se basa en la retención del personal, teniendo una incidencia casi insignificativo con los resultados de la productividad.

Según **hipótesis específico 2**: Existe una influencia de la capacitación en la retención de personal y la productividad en la empresa THEVA SAC, Chorrillos 2019, teniendo en cuenta la tabla 17 del análisis de correlación de la dimensión capacitación con las variables retención de personal y productividad, se llega a la conclusión que la dimensión capacitación tiene una correlación elevada ( $t = 0,893$ ) con la variable retención de personal y correlación casi

insignificante ( $t = 0,187$ ) con la variable productividad. Estos resultados coinciden con las investigaciones de los autores Cusacani (2017) y Chen (2017) quienes resaltan que la capacitación es muy importante en los colaboradores de las empresas con la finalidad de cumplir objetivos y en la retención del personal, debido a que los colaboradores valoran ser capacitados en temas prácticos de en sus procesos que desarrollan en la empresa; además teniendo una incidencia casi insignificativo con los resultados de la productividad.

Según **hipótesis específico 3**: Existe una influencia del desarrollo profesional en la retención de personal y la productividad en la empresa THEVA SAC, Chorrillos 2019; se llega a la conclusión que la dimensión capacitación desarrollo profesional tiene una correlación baja ( $t = 0,393$ ) con la variable retención de personal y correlación igualmente baja ( $t = 0,328$ ) con la variable productividad. Considerando a los investigadores Ramos y Valderrama (2019) y Irabor con Okolie (2019) estos coinciden con nuestros resultados indicando que existe una correlación no tan significativa entre un desarrollo profesional con la retención de personal y la productividad, debido a que el desarrollo de personal se cumple en empresas medianas o grandes, pero en puestos de alto nivel, por eso su correlación baja en puestos de rango menor en una empresa.

## VI. CONCLUSIONES

Se cumple el **objetivo general**: “Determinar de qué manera la retención de personal influye en la productividad de la empresa THEVA SAC, Chorrillos 2019”, se consideró los resultados obtenidos después de efectuar el análisis respectivo de correlación de ambas variables: Retención de Personal y Productividad, tienen un nivel de correlación ligera ( $t = 0,187$ ), reflejando que ambas variables tienen una correlación casi insignificante.

Con respecto al **objetivo específico 1**: Determinar de qué manera influye la motivación en la retención de personal y la productividad en la empresa THEVA SAC, Chorrillos 2019; teniendo en cuenta el análisis de correlación se evidencia que la dimensión motivación con ambas variables: retención de personal y productividad, se llega a la conclusión que la dimensión motivación influye con una correlación elevada ( $t = 0,893$ ) con la variable retención de personal y correlación casi insignificante ( $t = 0,187$ ) con la variable productividad.

Respecto al **objetivo específico 2**: Determinar de qué manera influye la capacitación en la retención de personal y la productividad en la empresa THEVA SAC, Chorrillos 2019, teniendo en cuenta el análisis de correlación se evidencia que la dimensión capacitación con ambas variables: retención de personal y productividad, llegamos a la conclusión que la dimensión capacitación influye con una correlación elevada ( $t = 0,893$ ) con la variable retención de personal y correlación casi insignificante ( $t = 0,187$ ) con la variable productividad.

Según **objetivo específico 3**: Determinar de qué manera influye el desarrollo profesional en la retención de personal y la productividad en la empresa THEVA SAC, Chorrillos 2019; teniendo en cuenta el análisis de correlación se evidencia que la dimensión capacitación desarrollo profesional influye con una correlación baja ( $t = 0,393$ ) con la variable retención de personal y correlación igualmente baja ( $t = 0,328$ ) con la variable productividad.

## VII. RECOMENDACIONES

Las recomendaciones que se pueden hacer a la Gerencia de la empresa THEVA S.A.C. son las siguientes:

1. Considerando los resultados obtenidos se recomienda a la empresa THEVA S.A.C. implementar programas de capacitación ejecutado por el área de recursos humanos en coordinación con los jefes de áreas, con la finalidad de programar cursos a dictarse in - house, y talleres para reforzar los puntos débiles internos y se pueda cumplir los objetivos de la organización de manera efectiva.
2. A los trabajadores de la empresa THEVA S.A.C. se les debe solicitar participar a diversas actividades realizadas por la empresa con el fin de hacerles sentir que son importantes para la empresa y crear un buen ambiente laboral para que los colaboradores se sientan identificados con la empresa.
3. Se requiere implementar programas e incentivos para la retención del talento de la empresa THEVA S.A.C: Este programa responderá a la preocupación por asegurar la retención de aquellas personas que constituyen recursos clave, bien sea por sus características personales o desempeño laboral, trabajo en equipo. El modelo que sugerimos tendrá como factores: Liderazgo, comunicación, compensaciones, Integración Vida Trabajo y Formación.
4. La empresa THEVA S.A.C. debe de considerar el desarrollo de programas de beneficios adicionales, que no necesariamente se base en temas monetarios, para lo cual se evaluará de manera semestral, donde no solo participe el colaborador sino también involucrar a su familia, con la finalidad de generar una identificación con la empresa.

## REFERENCIAS

Abdullah, C., & Hasan, N. (2017). Factors affecting employee turnover and sound retention strategies in business organization: a conceptual view. *Problems and Perspectives in Managemen*, 63-71. Obtenido de [https://businessperspectives.org/images/pdf/applications/publishing/templates/article/assets/8193/PPM\\_2017\\_01\\_Mamun.pdf](https://businessperspectives.org/images/pdf/applications/publishing/templates/article/assets/8193/PPM_2017_01_Mamun.pdf)

Avila, H. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación*. Chihuahua, México: Editorial Eumed.Net.

Behar, D. (2008). *Metodología de la Investigación*. Madrid, España: Editorial Shalom 2008.

Caballero, A. (2014). *Metodología integral innovadora para planes y tesis*. México DF, México: CENGAGE Learnng.

Carvalho de Mesquita Ferreira, L., & Barbosa de Aquino Almeida, C. (Julio - Agosto de 2015). Employee Turnover and Organizational Performance: a Study of the Brazilian Retail Sector. *BBR - Brazilian Buseness Review*, 27-56. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/1230/123041058002.pdf>

Castillo, E., & Sabando, J. (2018). *Estudio de la Incidencia que tiene la Rotación de Personal en la Productividad de la Compañía Exportadora del Sur en el Periodo 2014 al 2017*. Guayaquil, Ecuador: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/10174/1/T-UCSG-PRE-ECO-ADM-449.pdf>

Chen, M. (2017). The Effect of Training on Employee Retention. *International Conference on Global Economy*, 356-359. Obtenido de <https://www.atlantispress.com/article/11009.pdf>

Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones* (Octava Edición ed.). México DF, México: McGrawHill.

Cuesta, A. (2015). *Gestión del Talento Humano y del conocimiento*. Lima, Perú: ECOE Ediciones.

Cusacani, N. (2017). *Rotación del personal y productividad de la empresa Productos Pesqueros del Sur S.A. Tacna, periodo Noviembre 2015 - Abril 2016*. Tacna, Perú: Universidad Privada de Tacna. Obtenido de <http://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/UPT/251/1/Cusacani-Arcata-Nilda-Rosal%C3%ADa.pdf>

Del Carpio, A. (2016). *Las variables en la investigación*. Lima, Perú: Universidad Ricardo Palma.

Dolan, S., Valle, R., Jackson, S., & Schuller, R. (2003). *La gestión de recursos humanos*. Madrid, España: McGrawHill2003. Obtenido de <http://ipap.chaco.gov.ar/uploads/publicacion/602b7e4dbc33c471e2358f6f92a29161407cced4.pdf>

Gómez, C. (2016). *Metodología de la Investigación*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Brujas.

Haider, M., Rasli, A., Shoaib, C., Mohammeds, R., Mujahid, O., Aamir, A., . . . Tari, F. (10-11 de January de 2015). The Impact of Human Resource Practices on Employee Retention in the Telecom Sector. *International Journal of Economics and Financial Issues*, 63-69. Obtenido de <https://www.econjournals.com/index.php/ijefi/article/download/1344/pdf>

Hernandez, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. México DF, México: McGraw-Hilli / Interamericana Editores, S.A. de C.V.

Hunt, J. (2019). *Panorama Laboral 2019: América Latina y el Craibe*. Ginebra, Suiza: Organización Internacional del Trabajo (OIT). Obtenido de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_732198.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_732198.pdf)

Irabor, I., & Okolie, U. (2019). A review of employees' job satisfaction and its affect on their retention. *Annls of Spiru Haret University*, 93-114. doi:<https://doi.org/10.26458/1924>

Jurado, Y. (2005). *Técnicas de investigación documental*. México DF, México: International Thomson Editores.

Madiono, E., & Kurniawan, M. (2016). The Impact of Recruitment, Employee Retention and Labor Relations to Employee Performance on Batik Industry in Solo City, Indonesia. *International Journal of Business and Society*, 375-390. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/78372196.pdf>

Maristany, J. (2008). *Tratado de recursos humanos*. México DF, México: Layetana Ediciones.

Martínez, R. (2016). *La Productividad en las Pymes del Sector Servicios*. Barquisimeto, Venezuela: Strategos.

Maya, E. (2014). *Métodos y técnicas de investigación*. México DF, México: Editorial Universidad Nacional Autónoma de México.

Mileman, M., & Sibanda, S. (2016). *Mejore su negocio: El recurso humano y la productividad*. Ginebra, Suiza: IMESUN - OIT. Obtenido de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_ent/---ifp\\_seed/documents/instructionalmaterial/wcms\\_553925.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/instructionalmaterial/wcms_553925.pdf)

Mondy, W., & Bandy, J. (2010). *Administración de recursos humanos*. México DF, México: Pearson.

Niño, V. (2011). *Metodología de la Investigación*. Bogotá, Colombia: Ediciones de la U.

Osborne, S., & Hammoud, M. (2017). Effective Employee Engagement in the Workplace. *International Journal of Applied Management and Technology*, 50-67. Obtenido de <https://scholarworks.waldenu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1239&context=ijamt>

Park, C., McQuaid, R., Lee, J., Kim, S., & Lee, I. (12 de September de 2019). The Impact of Job Retention on Continuous Growth of Engineering and Informational Technology SMEs in South Korea. *MDPI*, 1-19. doi:doi:10.3390/su11185005

Prokopenko, J. (2001). *La Gestión de la Productividad* (2da. ed.). Gnebra, Suiza: OIT.

Ramírez, T. (1999). *Cómo hacer un proyecto de investigación*. Caracas, Venezuela: Editorial Panapo.

Ramos, L., & Valderrama, W. (2019). *Propuesta de un plan de retención laboral para mejorar el nivel de productividad de la empresa de Transportes Turismo y Servicios Generales Vía Latino SAC, ciudad de Trujillo, 2018*. Trujillo, Perú: Universidad Privada Antenor Orrego. Obtenido de [http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/4889/1/RE\\_ADMIN\\_LUIS.RAMOS\\_WENDY.VALDERRAMA\\_PROPUESTA.PLAN.RETENCION\\_DATOS.pdf](http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/4889/1/RE_ADMIN_LUIS.RAMOS_WENDY.VALDERRAMA_PROPUESTA.PLAN.RETENCION_DATOS.pdf)

Rodrigues, M., Conrado, J., & Lopes, A. (13 de January de 2019). Determinants of Employee Retention: A Study of Reality in Brazil. *Reserchgate Publication*, 44-56. doi:DOI: 10.4018/978-1-5225-7888-8.ch004

## ANEXOS

### Anexo 1. Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
GENERAL	GENERAL	GENERAL			
¿De qué manera la retención de personal influye en la productividad de la empresa THEVA SAC, Chorrillos 2019?	Determinar de qué manera la retención de personal influye en la productividad de la empresa THEVA SAC, Chorrillos 2019	Existe una influencia de la retención de personal en la productividad de la empresa THEVA SAC, Chorrillos 2019	<b>RETENCIÓN DE PERSONAL</b>	Motivación	Logros Poder
¿De qué manera la motivación influye en la retención de personal y la productividad en la empresa THEVA SAC, Chorrillos 2019?	Determinar de qué manera influye la motivación en la retención de personal y la productividad en la empresa THEVA SAC, Chorrillos 2019	Existe una influencia de la motivación en la retención de personal y la productividad en la empresa THEVA SAC, Chorrillos 2019		Capacitación	Desempeño Laboral Evaluación
¿De qué manera la capacitación influye en la retención de personal y la productividad en la empresa THEVA SAC, Chorrillos 2019?	Determinar de qué manera influye la capacitación en la retención de personal y la productividad en la empresa THEVA SAC, Chorrillos 2019	Existe una influencia de la capacitación en la retención de personal y la productividad en la empresa THEVA SAC, Chorrillos 2019.		Desarrollo profesional	Nuevas posiciones Desempeño por competencias
¿De qué manera el desarrollo profesional influye en la retención de personal y la productividad en la empresa THEVA SAC, Chorrillos 2019?.	Determinar de qué manera el desarrollo profesional influye en la retención de personal y la productividad en la empresa THEVA SAC, Chorrillos 2019.	Existe una influencia del desarrollo profesional en la retención de personal y la productividad en la empresa THEVA SAC, Chorrillos 2019.		<b>PRODUCTIVIDAD</b>	Beneficios de la productividad Gestión empresarial
					Medición de la productividad

Fuente: Elaboración propia

## Anexo 2 – Matriz de Operacionalización de la variable independiente: Retención de personal

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA
<b>RETENCIÓN DE PERSONAL</b>	(Mondy & Bandy, 2010) definieron que la retención de personal, es aquella acción en una organización que establece que aquellos empleados que cumplen eficientemente su labor y compromiso en la empresa deben de tener un trato diferenciado por su esfuerzo y mejorar la productividad, para beneficio de la empresa.	"Es un proceso en el que se alienta a los trabajadores a permanecer en la organización por un período de tiempo prolongado, utilizando las estrategias y herramientas de retención más efectivas."	Motivación	Logros	1,2,3	Ordinal  El inventario está compuesto por 30 reactivos de opción múltiple:  Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5
				Poder	4,5,6	
				Satisfacción	7,8,9	
			Capacitación	Mejora del Desempeño	10,11,12	
				Cumplir objetivos	13,14,15	
			Liderazgo	Asignación persona a puestos	16,17,18	
				Cumplir su dirección	19,20,21	
			Competencia del Talento Humano	Desempeño Laboral	22,23,24	
				Nuevas posiciones	25,26,27	
			Desarrollo profesional	Desempeño por competencias	28,29,30	

Fuente: Elaboración propia

### Anexo 3 – Matriz de Operacionalización de la variable dependiente: Productividad

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA
<b>PRODUCTIVIDAD</b>	De acuerdo a (Prokopenko, 2001) define que la productividad es “la relación entre la producción obtenida por un sistema de producción o servicios y los recursos utilizados para obtenerla”	Es la cantidad de producción elaborada de un producto o servicio determinado en un tiempo determinado.	Beneficios de la productividad	Gestión de recursos	1,2,3,4	Ordinal  El inventario está compuesto por 30 reactivos de opción múltiple:  Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5
				Gestión empresarial	5,6,7,8	
			Medición de la productividad	Eficiencia	9,10,11	
				Eficacia	12,13,14	
			Elementos básicos de la productividad	Nivel ocupacional	15,16,17	
				Factor Humano	18,19,20	
			Factores que inciden en la productividad	Trabajo	21,22,23	
				Tecnología y productividad	24,25,26	
				Inversiones	27,28,29,30	

Fuente: Elaboración propia

## Anexo 4 - TEST CONOCIENDO: RETENCIÓN DE PERSONAL

**INSTRUCCIONES:** A continuación, encontrarás afirmaciones sobre maneras de pensar, sentir y actuar. Lee cada una con mucha atención; luego, marca la respuesta que mejor te describe con una X según corresponda. Recuerda, no hay respuestas buenas, ni malas. Contesta todas las preguntas con la verdad.

### OPCIONES DE RESPUESTA:

<b>S</b>	=	Siempre	(5)
<b>CS</b>	=	Casi Siempre	(4)
<b>AV</b>	=	Algunas Veces	(3)
<b>CN</b>	=	Casi Nunca	(2)
<b>N</b>	=	Nunca	(1)

Nº	PREGUNTAS	S	CS	AV	CN	N
1.	La motivación influye en los logros laborales	S	CS	AV	CN	N
2.	La empresa desarrolla un programa de motivaciones	S	CS	AV	CN	N
3.	Los logros influyen en cumplir los objetivos	S	CS	AV	CN	N
4.	La motivación genera en el personal poder para tomar decisiones	S	CS	AV	CN	N
5.	Los jefes delegan autoridad para la toma decisiones.	S	CS	AV	CN	N
6.	La toma de decisiones te da poder en tu desempeño laboral	S	CS	AV	CN	N
7.	La motivación satisface tu desempeño laboral	S	CS	AV	CN	N
8.	La satisfacción es importante para cumplir las labores diarias.	S	CS	AV	CN	N
9.	La satisfacción laboral es importante.	S	CS	AV	CN	N
10.	Existe un plan de capacitación en la empresa	S	CS	AV	CN	N
11.	La capacitación es importante para el desarrollo profesional	S	CS	AV	CN	N
12.	La capacitación mejora el desempeño laboral	S	CS	AV	CN	N
13.	La capacitación incide en cumplir los objetivos	S	CS	AV	CN	N
14.	La capacitación es importante para los logros de una empresa	S	CS	AV	CN	N
15.	La capacitación es una estrategia para retener a los trabajadores	S	CS	AV	CN	N
16.	Los jefes de áreas tienen liderazgo	S	CS	AV	CN	N
17.	El liderazgo se obtiene por la experiencia del trabajador	S	CS	AV	CN	N
18.	El liderazgo incide en lograr los objetivos	S	CS	AV	CN	N
19.	El liderazgo en tu área hacer cumplir las normas de la dirección	S	CS	AV	CN	N
20.	La dirección de la empresa se fija en el liderazgo de los jefes	S	CS	AV	CN	N
21.	El liderazgo es importante para retener al trabajador en la empresa	S	CS	AV	CN	N
22.	El desempeño laboral es evaluado constantemente	S	CS	AV	CN	N
23.	La competencia influye en el desempeño laboral	S	CS	AV	CN	N
24.	El desempeño laboral se considera importante para la retención de personal	S	CS	AV	CN	N
25.	El desarrollo personal influye para ser promocionado en nuevas posiciones.	S	CS	AV	CN	N
26.	La empresa promociona nuevas posiciones anualmente	S	CS	AV	CN	N
27.	Siempre las nuevas posiciones significan incremento de sueldo	S	CS	AV	CN	N
28.	La evaluación de competencias es importante para el desarrollo profesional	S	CS	AV	CN	N
29.	Las competencias son evaluadas por el jefe directo	S	CS	AV	CN	N
30.	Las evaluaciones son importantes para la renovación de contratos	S	CS	AV	CN	N

Fuente: Elaboración propia

**Gracias por completar el cuestionario**

## Anexo 5 - TEST CONOCIENDO PRODUCTIVIDAD

**INSTRUCCIONES:** A continuación, encontrarás afirmaciones sobre maneras de pensar, sentir y actuar. Lee cada una con mucha atención; luego, marca la respuesta que mejor te describe con una X según corresponda. Recuerda, no hay respuestas buenas, ni malas. Contesta todas las preguntas con la verdad.

### OPCIONES DE RESPUESTA:

<b>S</b>	=	Siempre	(5)
<b>CS</b>	=	Casi Siempre	(4)
<b>AV</b>	=	Algunas Veces	(3)
<b>CN</b>	=	Casi Nunca	(2)
<b>N</b>	=	Nunca	(1)

Nº	PREGUNTAS	S	CS	AV	CN	N
1.	El tiempo invertido por los trabajadores inciden en los resultados	S	CS	AV	CN	N
2.	El recurso humano es importante para la productividad	S	CS	AV	CN	N
3.	El recurso humano se encuentra bien calificado	S	CS	AV	CN	N
4.	Existen programas de capacitación para mejorar el recurso humano	S	CS	AV	CN	N
5.	La empresa aplica estrategias para mejorar la productividad	S	CS	AV	CN	N
6.	Existen manuales de procesos productivos en la empresa	S	CS	AV	CN	N
7.	Existen procesos productivos que no tienen procesos	S	CS	AV	CN	N
8.	La empresa dicta programas de capacitación para cumplir los objetivos	S	CS	AV	CN	N
9.	Los colaboradores de la empresa son eficientes	S	CS	AV	CN	N
10.	Los colaboradores de la empresa son altamente calificados	S	CS	AV	CN	N
11.	Los colaboradores cumplen los procesos productivos y se ahorra costos	S	CS	AV	CN	N
12.	Se cumplen los objetivos de la empresa	S	CS	AV	CN	N
13.	Los colaboradores inciden directamente en el cumplimiento de objetivos	S	CS	AV	CN	N
14.	La productividad en la empresa es eficiente	S	CS	AV	CN	N
15.	Los colaboradores son competitivos y se logra su retención en la empresa	S	CS	AV	CN	N
16.	Existe una alta rotación de personal en la empresa	S	CS	AV	CN	N
17.	Existe un mercado competitivo de colaboradores en el sector construcción	S	CS	AV	CN	N
18.	Considera importante el seguimiento del desempeño de los colaboradores	S	CS	AV	CN	N
19.	Considera que los colaboradores se encuentran bien motivados por sus jefes	S	CS	AV	CN	N
20.	Existe un buen desempeño laboral de los colaboradores	S	CS	AV	CN	N
21.	Existe un plan de trabajo para cumplir los objetivos	S	CS	AV	CN	N
22.	Existe un cronograma de acciones a realizar por la empresa	S	CS	AV	CN	N
23.	Existe un cronograma de capacitaciones para mejorar el desempeño laboral	S	CS	AV	CN	N
24.	Influye la tecnología en la productividad de la empresa.	S	CS	AV	CN	N
25.	Los equipos en la empresa son modernos.	S	CS	AV	CN	N
26.	Los equipos influyen en la mejora de la productividad	S	CS	AV	CN	N
27.	La empresa invierte en equipos anualmente	S	CS	AV	CN	N
28.	Las inversiones en nueva tecnología son planificadas	S	CS	AV	CN	N
29.	Existe un programa de inversiones en la empresa	S	CS	AV	CN	N
30.	Las inversiones inciden en la mejora de la productividad	S	CS	AV	CN	N

Fuente: Elaboración propia

**Gracias por completar el cuestionario.**

## Anexo 6 - Primer Experto - Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Retención de Personal

### Inventario conociendo mis emociones

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>			Relevancia <sup>2</sup>			Claridad <sup>3</sup>				Sugerencias	
		M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D		A
	<b>DIMENSIÓN 1: MOTIVACIÓN</b>												
1	La motivación influye en los logros laborales				X				X				X
2	La empresa desarrolla un programa de motivaciones				X				X				X
3	Los logros influyen en cumplir los objetivos				X				X				X
4	La motivación genera en el personal poder para tomar decisiones				X				X				X
5	Los jefes delegan autoridad para la toma de decisiones.				X				X				X
6	La toma de decisiones te da poder en tu desempeño laboral				X				X				X
7	La motivación satisface tu desempeño laboral				X				X				X
8	La satisfacción es importante para cumplir las labores diarias.				X				X				X
9	La satisfacción laboral es importante.				X				X				X
	<b>DIMENSIONES / ítems</b>												
	<b>DIMENSIÓN 2: CAPACITACIÓN</b>												
10	Existe un plan de capacitación en la empresa				X				X				X
11	La capacitación es importante para el desarrollo profesional				X				X				X
12	La capacitación mejora el desempeño laboral				X				X				X
13	La capacitación incide en cumplir los objetivos				X				X				X
14	La capacitación es importante para los logros de una empresa				X				X				X
15	La capacitación es una estrategia para retener a los trabajadores				X				X				X
	<b>DIMENSIONES / ítems</b>												
	<b>DIMENSIÓN 3: LIDERAZGO</b>												
16	Los jefes de áreas tienen liderazgo				X				X				X
17	El liderazgo se obtiene por la experiencia del trabajador				X				X				X
18	El liderazgo incide en lograr los objetivos				X				X				X
19	El liderazgo en tu área hace cumplir las normas de la dirección				X				X				X
20	La dirección de la empresa se fija en el liderazgo de los jefes				X				X				X
21	El liderazgo es importante para retener al trabajador en la empresa				X				X				X
	<b>DIMENSIONES / ítems</b>												
	<b>DIMENSIÓN 4: Competencia del Talento Humano</b>												

22	El desempeño laboral es evaluado constantemente				X			X			X
23	La competencia influye en el desempeño laboral				X			X			X
24	El desempeño laboral se considera importante para la retención de personal				X			X			x
N.º	<b>DIMENSIONES / ítems</b>										
	<b>DIMENSIÓN 4: Desarrollo profesional</b>										
25	El desarrollo personal influye para ser promocionado en nuevas posiciones.				X			X			X
26	La empresa promociona nuevas posiciones anualmente				X			X			X
27	Siempre las nuevas posiciones significan incremento de sueldo				X			X			X
28	La evaluación de competencias es importante para el desarrollo profesional				X			X			X
29	Las competencias son evaluadas por el jefe directo				X			X			X
30	Las evaluaciones son importantes para la renovación de contratos				X			x			x

Observaciones: \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable [x]**            **Aplicable después de corregir [ ]**            **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador Mg: Mejía Pilonieta Daniel

DNI: 47445970

Especialidad del validador: Economista

Lima, 05 de febrero del 2021

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Daniel Mejía Pilonieta

-----

**Firma del Experto Informante.**

**Especialidad**

**Validado de validez de contenido del instrumento que mide Productividad  
Inventario conociendo mis emociones**

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>				Relevancia <sup>2</sup>				Claridad <sup>3</sup>				Sugerencias
		M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
	<b>DIMENSIÓN 1: BENEFICIOS DE LA PRODUCTIVIDAD</b>													
1	El tiempo invertido por los trabajadores inciden en los resultados				X				X				X	
2	El recurso humano es importante para la productividad				X				X				X	
3	El recurso humano se encuentra bien calificado				X				X				X	
4	Existen programas de capacitación para mejorar el recurso humano				X				X				X	
5	La empresa aplica estrategias para mejorar la productividad				X				X				X	
6	Existen manuales de procesos productivos en la empresa				X				X				X	
7	Existen procesos productivos que no tienen procesos				X				X				X	
8	La empresa dicta programas de capacitación para cumplir los objetivos				X				X				X	
	<b>DIMENSIONES / ítems</b>													
	<b>DIMENSIÓN 2: MEDICIONES DE LA PRODUCTIVIDAD</b>													
9	Los colaboradores de la empresa son eficientes				X				X				X	
10	Los colaboradores de la empresa son altamente calificados				X				X				X	
11	Los colaboradores cumplen los procesos productivos y se ahorra costos				X				X				X	
12	Se cumplen los objetivos de la empresa				X				X				X	
13	Los colaboradores inciden directamente en el cumplimiento de objetivos				X				X				X	
14	La productividad en la empresa es eficiente				X				X				X	
	<b>DIMENSIONES / ítems</b>													<b>Sugerencias</b>
	<b>DIMENSIÓN 3: ELEMENTOS BÁSICOS DE LA PRODUCTIVIDAD</b>				X				X				X	
15	Los colaboradores son competitivos y se logra su retención en la empresa				X				X				X	
16	Existe una alta rotación de personal en la empresa				X				X				X	
17	Existe un mercado competitivo de colaboradores en el sector construcción				X				X				X	
18	Considera importante el seguimiento del desempeño de los colaboradores				X				X				X	
19	Considera que los colaboradores se encuentran bien motivados por sus jefes				X				X				X	
20	Existe un buen desempeño laboral de los colaboradores				X				X				X	
	<b>DIMENSIONES / ítems</b>													
	<b>DIMENSIÓN 4: FACTORES QUE INCIDEN EN LA PRODUCTIVIDAD</b>													
21	Existe un plan de trabajo para cumplir los objetivos				X				X				X	
22	Existe un cronograma de acciones a realizar por la empresa				X				X				X	
23	Existe un cronograma de capacitaciones para mejorar el desempeño laboral				X				X				X	
24	Influye la tecnología en la productividad de la empresa.				X				X				X	
25	Los equipos en la empresa son modernos.				X				X				X	



**Anexo 8 - Segundo Experto - Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Retención de Personal  
Inventario conociendo mis emociones**

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>				Relevancia <sup>2</sup>				Claridad <sup>3</sup>				Sugerencias
		M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
	<b>DIMENSIÓN 1: MOTIVACIÓN</b>													
1	La motivación influye en los logros laborales				X				X				X	
2	La empresa desarrolla un programa de motivaciones				X				X				X	
3	Los logros influyen en cumplir los objetivos				X				X				X	
4	La motivación genera en el personal poder para tomar decisiones				X				X				X	
5	Los jefes delegan autoridad para la toma de decisiones.				X				X				X	
6	La toma de decisiones te da poder en tu desempeño laboral				X				X				X	
7	La motivación satisface tu desempeño laboral				X				X				X	
8	La satisfacción es importante para cumplir las labores diarias.				X				X				X	
9	La satisfacción laboral es importante.				X				X				X	
	<b>DIMENSIONES / ítems</b>													
	<b>DIMENSIÓN 2: CAPACITACIÓN</b>													
10	Existe un plan de capacitación en la empresa				X				X				X	
11	La capacitación es importante para el desarrollo profesional				X				X				X	
12	La capacitación mejora el desempeño laboral				X				X				X	
13	La capacitación incide en cumplir los objetivos				X				X				X	
14	La capacitación es importante para los logros de una empresa				X				X				X	
15	La capacitación es una estrategia para retener a los trabajadores				X				X				X	
	<b>DIMENSIONES / ítems</b>													
	<b>DIMENSIÓN 3: LIDERAZGO</b>													
16	Los jefes de áreas tienen liderazgo				X				X				X	
17	El liderazgo se obtiene por la experiencia del trabajador				X				X				X	
18	El liderazgo incide en lograr los objetivos				X				X				X	
19	El liderazgo en tu área hace cumplir las normas de la dirección				X				X				X	
20	La dirección de la empresa se fija en el liderazgo de los jefes				X				X				X	
21	El liderazgo es importante para retener al trabajador en la empresa				X				X				X	
	<b>DIMENSIONES / ítems</b>													



**Anexo 9 - Segundo Experto - Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Productividad**  
**Inventario conociendo mis emociones**

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>				Relevancia <sup>2</sup>				Claridad <sup>3</sup>				Sugerencias
		M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
	<b>DIMENSIÓN 1: BENEFICIOS DE LA PRODUCTIVIDAD</b>													
1	El tiempo invertido por los trabajadores inciden en los resultados				X				X				X	
2	El recurso humano es importante para la productividad				X				X				X	
3	El recurso humano se encuentra bien calificado				X				X				X	
4	Existen programas de capacitación para mejorar el recurso humano				X				X				X	
5	La empresa aplica estrategias para mejorar la productividad				X				X				X	
6	Existen manuales de procesos productivos en la empresa				X				X				X	
7	Existen procesos productivos que no tienen procesos				X				X				X	
8	La empresa dicta programas de capacitación para cumplir los objetivos				X				X				X	
	<b>DIMENSIONES / ítems</b>													
	<b>DIMENSIÓN 2: MEDICIONES DE LA PRODUCTIVIDAD</b>													
9	Los colaboradores de la empresa son eficientes				X				X				X	
10	Los colaboradores de la empresa son altamente calificados				X				X				X	
11	Los colaboradores cumplen los procesos productivos y se ahorra costos				X				X				X	
12	Se cumplen los objetivos de la empresa				X				X				X	
13	Los colaboradores inciden directamente en el cumplimiento de objetivos				X				X				X	
14	La productividad en la empresa es eficiente				X				X				X	
	<b>DIMENSIONES / ítems</b>													<b>Sugerencias</b>
	<b>DIMENSIÓN 3: ELEMENTOS BÁSICOS DE LA PRODUCTIVIDAD</b>													
15	Los colaboradores son competitivos y se logra su retención en la empresa				X				X				X	
16	Existe una alta rotación de personal en la empresa				X				X				X	
17	Existe un mercado competitivo de colaboradores en el sector construcción				X				X				X	
18	Considera importante el seguimiento del desempeño de los colaboradores				X				X				X	
19	Considera que los colaboradores se encuentran bien motivados por sus jefes				X				X				X	
20	Existe un buen desempeño laboral de los colaboradores				X				X				X	
	<b>DIMENSIONES / ítems</b>													
	<b>DIMENSIÓN 4: FACTORES QUE INCIDEN EN LA PRODUCTIVIDAD</b>													
21	Existe un plan de trabajo para cumplir los objetivos				X				X				X	

22	Existe un cronograma de acciones a realizar por la empresa				x				x				x
23	Existe un cronograma de capacitaciones para mejorar el desempeño laboral				x				x				x
24	Influye la tecnología en la productividad de la empresa.				x				x				x
25	Los equipos en la empresa son modernos.				x				x				x
26	Los equipos influyen en la mejora de la productividad				x				x				x
27	La empresa invierte en equipos anualmente				x				x				x
28	Las inversiones en nueva tecnología son planificadas				x				x				x
29	Existe un programa de inversiones en la empresa				x				x				x
30	Las inversiones inciden en la mejora de la productividad				x				x				x

Observaciones: \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:      **Aplicable [x]**              **Aplicable después de corregir [ ]**              **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: **Lino Gamarra Edgard Laureano**              **DNI: 32650876**

**Especialidad del validador:** Administrador de Empresas y Licenciado en Educación: Matemática e Informática

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Lima, 23 de enero del 2021**



**Firma del Experto Informante.**  
**Especialidad**

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

**Anexo 9 - Tercer Experto - Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Retención de Personal**  
**Inventario conociendo mis emociones**

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>			Relevancia <sup>2</sup>			Claridad <sup>3</sup>				Sugerencias	
		M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D		A
	<b>DIMENSIÓN 1: MOTIVACIÓN</b>												
1	La motivación influye en los logros laborales			X				X					X
2	La empresa desarrolla un programa de motivaciones			X				X					X
3	Los logros influyen en cumplir los objetivos			X				X					X
4	La motivación genera en el personal poder para tomar decisiones			X				X					X
5	Los jefes delegan autoridad para la toma de decisiones.			X				X					X
6	La toma de decisiones te da poder en tu desempeño laboral			X				X					X
7	La motivación satisface tu desempeño laboral			X				X					X
8	La satisfacción es importante para cumplir las labores diarias.			X				X					X
9	La satisfacción laboral es importante.			X				X					X
	<b>DIMENSIONES / ítems</b>												
	<b>DIMENSIÓN 2: CAPACITACIÓN</b>												
10	Existe un plan de capacitación en la empresa			X				X					X
11	La capacitación es importante para el desarrollo profesional			X				X					X
12	La capacitación mejora el desempeño laboral			X				X					X
13	La capacitación incide en cumplir los objetivos			X				X					X
14	La capacitación es importante para los logros de una empresa			X				X					X
15	La capacitación es una estrategia para retener a los trabajadores			X				X					X
	<b>DIMENSIONES / ítems</b>												
	<b>DIMENSIÓN 3: LIDERAZGO</b>												
16	Los jefes de áreas tienen liderazgo			X				X					X
17	El liderazgo se obtiene por la experiencia del trabajador			X				X					X
18	El liderazgo incide en lograr los objetivos			X				X					X
19	El liderazgo en tu área hace cumplir las normas de la dirección			X				X					X
20	La dirección de la empresa se fija en el liderazgo de los jefes			X				X					X
21	El liderazgo es importante para retener al trabajador en la empresa			X				X					X
	<b>DIMENSIONES / ítems</b>												
	<b>DIMENSIÓN 4: Competencia del Talento Humano</b>												

22	El desempeño laboral es evaluado constantemente				X			X			X
23	La competencia influye en el desempeño laboral				X			X			X
24	El desempeño laboral se considera importante para la retención de personal				X			X			x
N.º	<b>DIMENSIONES / ítems</b>										
	<b>DIMENSIÓN 4: Desarrollo profesional</b>										
25	El desarrollo personal influye para ser promocionado en nuevas posiciones.				X			X			X
26	La empresa promociona nuevas posiciones anualmente				X			X			X
27	Siempre las nuevas posiciones significan incremento de sueldo				X			X			X
28	La evaluación de competencias es importante para el desarrollo profesional				X			X			X
29	Las competencias son evaluadas por el jefe directo				X			X			X
30	Las evaluaciones son importantes para la renovación de contratos				X			x			x

**Observaciones:** \_\_\_\_\_

**Opinión de aplicabilidad:**    **Aplicable [x]**            **Aplicable después de corregir [ ]**            **No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador:** Dr. Cesar Cifuentes La Rosa    **DNI:** 09534164

**Especialidad del validador:** Economista.

**Lima, 04 de Febrero del 2021**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Dr. Cesar Cifuentes La Rosa

-----  
**Firma del Experto Informante.**  
**Especialidad**

## Anexo 10 - Tercer Experto - Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Productividad

### Inventario conociendo mis emociones

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>				Relevancia <sup>2</sup>				Claridad <sup>3</sup>				Sugerencias
		M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
	<b>DIMENSIÓN 1: BENEFICIOS DE LA PRODUCTIVIDAD</b>													
1	El tiempo invertido por los trabajadores inciden en los resultados				X				X				X	
2	El recurso humano es importante para la productividad				X				X				X	
3	El recurso humano se encuentra bien calificado				X				X				X	
4	Existen programas de capacitación para mejorar el recurso humano				X				X				X	
5	La empresa aplica estrategias para mejorar la productividad				X				X				X	
6	Existen manuales de procesos productivos en la empresa				X				X				X	
7	Existen procesos productivos que no tienen procesos				X				X				X	
8	La empresa dicta programas de capacitación para cumplir los objetivos				X				X				X	
	<b>DIMENSIONES / ítems</b>													
	<b>DIMENSIÓN 2: MEDICIONES DE LA PRODUCTIVIDAD</b>				X				X				X	
9	Los colaboradores de la empresa son eficientes				X				X				X	
10	Los colaboradores de la empresa son altamente calificados				X				X				X	
11	Los colaboradores cumplen los procesos productivos y se ahorra costos				X				X				X	
12	Se cumplen los objetivos de la empresa				X				X				X	
13	Los colaboradores inciden directamente en el cumplimiento de objetivos				X				X				X	
14	La productividad en la empresa es eficiente				X				X				X	
	<b>DIMENSIONES / ítems</b>													
	<b>DIMENSIÓN 3: ELEMENTOS BÁSICOS DE LA PRODUCTIVIDAD</b>				X				X				X	
15	Los colaboradores son competitivos y se logra su retención en la empresa				X				X				X	
16	Existe una alta rotación de personal en la empresa				X				X				X	
17	Existe un mercado competitivo de colaboradores en el sector construcción				X				X				X	
18	Considera importante el seguimiento del desempeño de los colaboradores				X				X				X	
19	Considera que los colaboradores se encuentran bien motivados por sus jefes				X				X				X	
20	Existe un buen desempeño laboral de los colaboradores				X				X				X	
	<b>DIMENSIONES / ítems</b>													
	<b>DIMENSIÓN 4: FACTORES QUE INCIDEN EN LA PRODUCTIVIDAD</b>													



P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P41	P42	P43	P44	P45	P46	P47	P48	P49	P50	P51	P52	P53	P54	P55	P56	P57	P58	P59	P60			
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	5	4	4	4	5	5	3	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3	4	5	
4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	5	3	5	4	3	5	3	3	4	5	4	4	4	3	4	5	3	4	5	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5
3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	5	4	5	3	3	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	5		
5	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	5	2	2		
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	5	3	3	4	4	4	4	3	4	2	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	3		
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	3	3	3	3
3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	4	3	3		
3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	5	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	5	5	5			
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	5	5	2	3	5	5	4		
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	2	5	4			



## Anexo 13 – Correlaciones no paramétricas en el sistema IBM SPSS25 Statistics

Resultado1 CORRELACION TAU DE KENDALL.spv [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

- Registro
- Correlaciones no para
  - Título
  - Notas
  - Conjunto de datos
  - Correlaciones
- Registro
- Correlaciones no para
  - Título
  - Notas
  - Correlaciones
- Registro
- Correlaciones no para
  - Título
  - Notas
  - Correlaciones
- Registro
- Correlaciones no para
  - Título
  - Notas
  - Correlaciones

### Correlaciones no paramétricas

[ConjuntoDatos0]

#### Correlaciones

			Retención de Personal	Productividad
Tau_b de Kendall	Retención de Personal	Coefficiente de correlación	1,000	,167
		Sig. (bilateral)	.	,479
		N	12	12
	Productividad	Coefficiente de correlación	,167	1,000
		Sig. (bilateral)	,479	.
		N	12	12

```

NONPAR CORR
/VARIABLES=V1D1 V1 V2
/PRINT=KENDALL TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
    
```

### Correlaciones no paramétricas

#### Correlaciones

			Motivación	Retención de Personal	Productividad
Tau_b de Kendall	Motivación	Coefficiente de	1,000	,893**	,187

IBM SPSS Statistics Processor está listo

Unidade ON

18:29

21/02/2021

100%



### **Declaratoria de Originalidad del Autor / Autores**

Nosotros, CHUCO REATEGUI KAREN SALESKY y SUAREZ ESPINOZA JESUS MARIA, estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES y Escuela Profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO, declaro (declaramos) bajo juramento que todos los datos e información que acompañan al Trabajo de Investigación / Tesis titulado: "LA RETENCION DEL PERSONAL Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD EN LA EMPRESA THEVA SAC, CHORRILLOS 2020", es de mi(nuestra) autoría, por lo tanto, declaro (declaramos) que el Tesis:

1. No ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
2. He (Hemos) mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicado ni presentado anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

<b>Apellidos y Nombres del Autor</b>	<b>Firma</b>
<b>CHUCO REATEGUI KAREN SALESKY</b> DNI: 46158761 ORCID: 0000-0001-9049-7978	
<b>SUAREZ ESPINOZA JESUS MARIA</b> DNI: 40387382 ORCID: 000-0001-7976-2187	