



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Retención del Talento Humano y Relación con la Productividad  
en la Empresa PISERSA en la provincia constitucional del  
Callao, 2018**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Licenciado en Administración**

**AUTOR:**

Teves Zumina, Carlos Alberto (ORCID: 0000-0002-98494154)

**ASESORES:**

Dra. Rojas Romero, Karin Corina (ORCID: 0000-0002-6867-0778)

Mg. Romero Pacora, Jesús (ORCID: 0000-0003-4188-2479)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de organizaciones

**LIMA - PERÙ**

**2021**

### **Dedicatoria**

La presente tesis la dedico a mis padres Pedro Teves y María Zumina que desde el cielo me guiaron para poder llegar a concluir mis sueños de ser un profesional de éxito.

A mis hermanos, y a mis demás familiares; en especial a mi tía Maura Teves, quien desde que mis padres fallecieron se convirtió en una madre para mí y fue quien me apoyó de manera incondicional, en la parte moral y económica durante todos estos años y fue la que me brindó su apoyo día a día en el transcurso de mi carrera Universitaria.

### **Agradecimiento**

Agradezco principalmente a Dios, por guiar mi camino, y darme la sabiduría y fortaleza para continuar este proceso de obtener uno de mis grandes objetivos.

A los miembros de la empresa Pisersa por el apoyo y por haber brindado la autorización y la información necesaria para la realización de esta investigación.

Agradezco a mi asesora Dra. Karin Rojas Romero por guiarme, y brindarme sus conocimientos en cada asesoría y sobre todo por motivarme a concluir la presente tesis.

## Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de Figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍAS	15
3.1. Tipo y diseño de la investigación	15
3.2. Variables y Operacionalización	16
3.3. Población y muestra	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5. Métodos de análisis de datos	21
3.6. Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	32
VI. CONCLUSIONES	37
VII. RECOMENDACIONES	39
REFERENCIAS	41
ANEXOS	47

## Índice de tablas

Tabla 1	Escala de Likert	18
Tabla 2	Validación de expertos	19
Tabla 3	Rangos de Confiabilidad	20
Tabla 4	Confiabilidad de la primera variable Retención del talento humano	21
Tabla 5	Confiabilidad de la segunda variable Productividad	21
Tabla 6	Relación entre Retención del Talento Humano y Productividad	23
Tabla 7	Relación de la dimensión: estrecha relación y la variable productividad	24
Tabla 8	Relación de la dimensión reconocimiento formal y la variable productividad	25
Tabla 9	Actitud de la empresa y Productividad Tabulación cruzada	26
Tabla 10	Pruebas de normalidad según Kolmogorov-Smirnov	27
Tabla 11	Retención del talento humano y productividad	28
Tabla 12	Estrecha relación y productividad	29
Tabla 13	Reconocimiento formal y productividad	30
Tabla 14	Actitud de la empresa y productividad	31

## Índice de Figuras

Figura 1	Comparación entre Retención del talento humano y productividad	23
Figura 2	Comparación entre Estrecha relación y productividad	24
Figura 3	Comparación entre Reconocimiento formal y productividad	25
Figura 4	Comparación entre Actitud de la empresa y productividad	26

## Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar cuál es la relación que existe entre la retención del talento humano y la productividad de la empresa PISERSA, en la provincia constitucional del CALLAO. La metodología de la investigación fue un tipo de estudio descriptivo – Correlacional de nivel no Experimental de corte transversal y de enfoque cuantitativo. La población está compuesta por los operarios retenes de la empresa y se obtuvo una muestra de 80 operarios; para la recopilación de datos se utilizó como instrumento el cuestionario con escala tipo Likert, el cual consta de 30 preguntas para cada una de las variables. Para realizar el análisis de los datos de cada una de las variables se ha empleado el programa estadístico SPSS versión 24.

Asimismo, se utilizó para realizar gráficos y tablas, en el cual califican en un nivel muy bueno a la primera variable en un 85% y la segunda variable en un 91.25%. Por otro lado, en cuanto a los resultados alcanzados en el análisis estadístico, mediante la prueba Rho de Spearman para contrastar la hipótesis entre las variables, la cual se logró una correlación positiva moderada de 0,535, la cual determina que se acepta la hipótesis presentada.

**Palabras clave:** Retención del talento humano, clima laboral, motivación, productividad.

## **Abstract**

The objective of this research was to determine what is the relationship between the retention of human talent and the productivity of the company PISERSA, in the constitutional province of CALLAO. The research methodology was a descriptive type of study - Non-Experimental level correlational cross-sectional and quantitative approach. The population is made up of the company's checkpoint workers and a sample of 80 workers was obtained; For data collection, the Likert-type questionnaire was used as an instrument, which consists of 30 questions for each of the variables. To perform the analysis of the data of each of the variables, the statistical program SPSS version 24 was used.

Likewise, it was used to make graphs and tables, in which the first variable was rated at a very good level by 85%. and the second variable by 91.25%. On the other hand, regarding the results achieved in the statistical analysis, using the Spearman Rho test to contrast the hypothesis between the variables, which achieved a moderate positive correlation of 0.535, which determines that the hypothesis presented is accepted.

**Keywords:** Retention of human talent, work environment, motivation, productivity.



## **I. INTRODUCCIÓN**

Hoy en día, la oportunidad de ser retenido por la empresa es algo satisfactorio ya que demuestra tu valor frente a las situaciones adversas y por ende te conviertes en un trabajador útil, elevando tus niveles de beneficio personal, profesional y emocional, y por otro lado la productividad, el cual ayuda a medir el rendimiento de las personas frente al gasto de recursos ya sea humanos, naturales, etc. Debido a la coyuntura muchos negocios no han podido ofrecer puestos laborales a los ciudadanos ya que el desarrollo remoto no fue una opción veloz, sino más bien se tuvieron que adaptar para poder sobrellevar esa situación.

A nivel global, se ha podido distinguir que la retención del talento humano se ha centrado principalmente a la retención de excelentes profesionales, los cuales ayudan a generar mucha más ganancia a las organizaciones, un caso crucial es la de España, en la cual según Francesc (2016), el cual manifiesta que España destacó en captar y retener talento humano, ya que el sector tecnológico que presenta España tuvo un mayor alcance y logró ocupar el top. La conducta del talento humano dentro de las empresas depende de muchos factores ya sea interno o externo tales como educación obtenida, el proceder del ambiente familiar y el núcleo social, etc., mientras que en el ambiente interno podemos deducir que los factores presentes son la cultura organizacional, remuneraciones, clima organizacional, por lo tanto, estos factores difieren de cada persona, esto hace complicado, el poder medir el nivel de satisfacción de los colaboradores y por ende retenerlos.

A nivel nacional, según el portal web ESAN BUSINESS (2017) en su artículo la gestión del talento humano en el Perú: una tarea en constante desarrollo, menciono que una encuesta de 2002 de PricewaterhouseCoopers al personal de 1,000 organizaciones en 47 países determinó que las empresas tenían una estrategia del personal. Como resultado de un diseño e implementación adecuado, los ingresos por empleado aumentaron en un 35% y el ausentismo disminuyó en un 12%. Con esto se finaliza que la administración de RR. HH. es eficaz. Puede mejorar drásticamente la rentabilidad de su negocio, en ese sentido, una buena gestión del área de RR. HH. podría mejorar las utilidades de la organización, así como también la mejora de la productividad laboral.

A nivel local, la empresa PISERSA es una organización con más de 35 años de experiencia, en el rubro de Limpieza, Mantenimiento, y Saneamiento Ambiental. Logrando a través de los años la eficiencia y calidad, estructurando así una organización sólida, ya que, brinda a nuestros clientes un servicio acorde a sus necesidades. La tecnología que se utiliza es la más moderna existente en el mercado. La empresa se caracteriza por utilizar implementos de calidad, materiales biodegradables, que son seguros para contribuir a la ecología, tratando siempre de cumplir con las normas establecidas por el Ministerio de Salud y la OMS. En la actualidad PISERSA busca operarios que laboren bajo la modalidad de retenes, es decir, personal que cubra incidencias, faltas, vacaciones y/o descansos médicos.

Es por ello, que este personal debe tener la disponibilidad para trabajar en diversos contratos que la mayoría de ellos se encuentran ubicados en el centro de Lima. En esta modalidad el personal gana el sueldo básico (S/ 930.00) más todos los beneficios de ley excepto la asignación familiar. A todo el personal reten se le indica a que local se debe dirigir mediante llamadas telefónicas, una vez que el personal es destacado a un local su horario laboral empieza desde la hora de llegada teniendo que cumplir sus 8 horas más 45 minutos de refrigerio. Debido a este tipo de modalidad muchas personas no suelen adaptarse y deciden hacer abandono de trabajo y en otros casos renuncian en menos de un mes.

Esto ocasiona que la empresa tenga penalidades en los diferentes contratos que tiene debido a que las incidencias del día no son cubiertas al 100%, generando incomodidad por parte de sus clientes y creándose así una mala imagen por el incumplimiento del servicio, y esto se evidencia en la pérdida de los contratos como el BBVA, Sunarp, Electroperú y COFIDE. En este caso muchos de los trabajadores tuvieron que ser retirados de la empresa al término de su contrato y los indeterminados tuvieron que ser reubicados en otros locales y algunos decidieron reengancharse con las empresas que habían ganado en la licitación de estos contratos. Frente a ello se observa que el personal rote, debido a tantas rotaciones de locales renuncia, ya que ellos buscan estar en un lugar fijo donde puedan desempeñar sus labores diariamente.

Es por ello la necesidad de analizar la relación que hay entre la retención del talento humano y la productividad de la empresa, pues como se indica en el

párrafo anterior las renunciaciones y abandono de trabajo del personal reten genera pérdidas para la empresa, como la inversión que se hace en las capacitaciones que se les da antes de ir a laborar, además de uniformes y fotochecks que no son devueltos. Es por ello, que al no tener la cantidad suficiente de retenes no se logra con la productividad que debe tener la empresa, ya que, diariamente debe cubrir todas sus incidencias al 100%, para no generar penalidades por los clientes y mucho menos la pérdida de estos a futuro.

De igual manera se planteó el problema general: (i) ¿Cuál es la relación que existe entre la retención del Talento Humano y la productividad de la empresa PISERSA, en la provincia constitucional del CALLAO, 2018?, también los problemas específicos, (ii) ¿Cuál es la relación que existe entre la estrecha relación y la productividad de la empresa PISERSA, en la provincia constitucional del CALLAO, 2018?; (iii) ¿Cuál es la relación que existe entre el reconocimiento formal y la productividad de la empresa PISERSA, en la provincia constitucional del CALLAO, 2018?; (iv) ¿Cuál es la relación que existe entre la actitud de la empresa y la productividad de la empresa PISERSA, en la provincia constitucional del CALLAO, 2018?

Fernández, V (2020), sostiene que la justificación en el espacio de la ciencia tiende a responder a la duda de alguna adversidad, para ello se busca aclarar los vacíos científicos para poder ser estudiados y fundamentados, y que merezca una argumentación profunda y precisa del desarrollo del problema. Se tiene las siguientes justificaciones:

En la justificación del estudio, hoy en día las grandes empresas desean alcanzar una mayor productividad maximizando sus resultados y minimizando recursos, así como además desean contar con buenos trabajadores para lograr los mismos, por lo tanto, es importante la retención del talento humano para que así estos se sientan identificados con nuestra empresa. Es por ello, que se encontró la necesidad de realizar un estudio en la empresa PISERSA debido a que en los últimos meses se observa que hay gran cantidad de renunciaciones y esto hace que la productividad disminuya, ya que, para poder enviar a un personal este necesita pasar una serie de procesos los cuales toma un tiempo determinado. Es por ello de la necesidad del como poder retener al talento humano ya que son parte fundamental de la empresa.

En la Justificación práctica esta investigación permite a la empresa la reducción de costos innecesarios ya que al pasar un proceso de selección toma tiempo, con el cual se cuenta con una persona determinada que da la inducción y tiene un sueldo. Además de que al renunciar o hacer abandono de trabajo mucho de los trabajadores se llevan los fotochecks y los uniformes. Los cuales generan pérdida para la empresa.

En la Justificación teórica, los colaboradores o personal son una fuente de conocimiento en el rubro del marketing, el cual es muy importante en el desarrollo de la empresa. Al ser consciente de esta situación, los colaboradores buscan perfeccionar todas sus habilidades para poder obtener reconocimiento por parte de la empresa y así mejorar en sus remuneraciones, pero principalmente suelen haber dudas las cuales puede influir en las decisiones del talento humano, tales como ¿Qué motivo influye a los colaboradores a abandonar una compañía? ¿Qué pasos puede ejecutar la organización para cuidar a sus colaboradores? ¿Quién es el real encargado en la retención de personal en una empresa?

En la Justificación metodológica, el desarrollo de este trabajo de investigación va a poder explicar en la práctica los factores primordiales de la retención del talento humano y cuál es el efecto que tiene este en la productividad. Ya que permitirá obtener mejores resultados en las utilidades y en el presupuesto de la empresa. La provincia constitucional del CALLAO, 2018.

Los Objetivos tanto General como específicos, fueron: (i) Determinar cuál es la relación que existe entre la retención del talento humano y la productividad de la empresa PISERSA, en la provincia constitucional del CALLAO, 2018. Objetivos Específicos: (ii) Determinar cuál es la relación que existe entre la estrecha relación y la productividad de la empresa PISERSA, en la provincia constitucional del CALLAO, 2018.; (iii) Determinar cuál es la relación que existe entre el reconocimiento formal y la productividad de la empresa PISERSA, en la provincia constitucional del CALLAO, 2018.; (iv) Determinar cuál es la relación la actitud de la empresa y la productividad de la empresa PISERSA, en la provincia constitucional del CALLAO, 2018.

La Hipótesis General proporcionada por este trabajo de investigación fue: (i) Existe relación entre la retención del talento humano y la productividad de la empresa PISERSA, en la provincia constitucional del CALLAO, 2018. Hipótesis

Específicas: (ii) Existe relación entre la estrecha relación y la productividad de la empresa PISERSA, en la provincia constitucional del CALLAO, 2018; (iii) Existe relación entre el reconocimiento formal y la productividad de la empresa PISERSA, en la provincia constitucional del CALLAO, 2018; (iv) Existe relación entre la actitud de la empresa y la productividad de la empresa PISERSA. en la provincia constitucional del CALLAO, 2018.

## II. MARCO TEÓRICO

Según Obando (2020) indica que la finalidad de su investigación fue la de pretender exponer la importancia que posee el continuo crecimiento profesional del talento humano en la productividad de una organización. A través de investigaciones consecuentes se pudo detallar incidencias en las capacitaciones de los recursos humanos en relación a la productividad de esta, de tal forma se pudo hallar que esto es de suma importancia para mejorar el rendimiento y la capacidad de logro de una empresa. También se resalta que las virtudes y habilidades que presenta cada empleado deben ser optimizados de manera que logren un desempeño exitoso y eficiente en el puesto de trabajo solicitado, logrando que la empresa esté en su máximo estado de productividad gastando menos recursos y generando más resultados. La metodología fue basada en la recopilación bibliográfica con criterios de exclusión e inclusión específico, mediante el uso de revistas científicas, electrónicas de diferentes bases de datos. Se siguió las recomendaciones del protocolo PRISMA. Se recopiló 30 artículos de los cuales 11 fueron escogidos para la observación.

Según Rojas (2019) sostiene que la finalidad del trabajo de investigación consistió en identificar si existe una correlación entre la estrategia de gestión en la retención de los recursos humanos y el compromiso organizacional en una Empresa de Transmisión de Energía Eléctrica REP Lima, año 2017. Por ello, la investigación aplicó una metodología correlacional, no experimental y de diseño descriptivo. Además, se tomó como población a 385 colaboradores y como muestra a 109 colaboradores. Asimismo, para realizar la recolección de información se empleó tanto encuestas como cuestionarios esquematizados y aprobados por la Universidad ESAN. Finalmente llegar con los resultados que de manera cuantitativa resultó: un coeficiente de correlación de 0.282, una correlación bilateral de 0,01, que quiere decir que existe una relación débil en medio de las variables y con un  $p = 0.003 < 0.05$  que rechaza la hipótesis y pusieron en manifiesto la realidad de una directa y significativa correlación en medio de la retención del talento humano y el compromiso organizacional.

Por otro lado, Santamaria (2018) mantiene que su trabajo de investigación detalla como meta primordial establecer el predominio del clima organizacional en la retención de talento humano dentro del rubro venta de llantas en la Empresa AB, Lima 2018. Por consiguiente, la metodología se condujo a un

enfoque cuantitativo de nivel explicativo y un diseño no experimental-transversal; además se tomó como población a 50 personas y como muestra a 36 personas pertenecientes a la empresa AB. Asimismo, para la recaudación de información se empleó una encuesta cuyo diseño corresponde a la escala Liker, además para efectuar confiabilidad se tomó en cuenta el alfa de Cronbach. Los resultados obtenidos en relación con la retención del talento humano fue 3.81, lo cual expresa que existe demostración de indiferencia por parte de la organización, además de una correlación de Spearman=0.5 y Sig. (bilateral)<0.05. Todo ello fue sustento suficiente para demostrar que en la industria de neumáticos la retención del talento humano repercute en el clima organizacional.

Mientras tanto, Galarza (2018) indica que su trabajo de investigación pretende interpretar la importancia de la gestión de talento humano en la empresa Plasticaucho Industrial y de qué manera ello incurre en la retención del talento estratégico de la organización; con el fin de influir positivamente en el desempeño y efectuar los objetivos estratégicos. La investigación fue de carácter descriptivo, enfoque cualitativo con modalidades de investigación bibliográfica y de campo. La población considerada fue de 260 personas de las diferentes áreas administrativas, a las cuales se le realizó un cuestionario que contó con la valoración del Alfa de Cronbach, en cual posee una escala entre 0 y 1, considerando que un 0.7 representa fiabilidad a los resultados. De acuerdo con los datos obtenidos, se comprueba la hipótesis a través de la correlación de Pearson  $R= 882 > 0,7$ ; en consecuencia, también se aprueba la hipótesis alternativa debido a este método, lo cual como resultado otorga a la investigación propuesta mayor importancia.

Por otra parte, Merchan (2018) señala que su investigación tiene como propósito presentar un plan de retención de talentos en Gestión Global, con la finalidad de poseer a los colaboradores valiosos, motivados y responsables dentro de la organización con el objeto de conseguir una ventaja competitiva constante a través de los años. Esta investigación utilizó un método de enfoque inductivo – deductivo además de un carácter descriptivo, en primera instancia se realizó una entrevista semiestructurada de 1 hora a los diferentes gerentes y en segunda instancia se llevó a cabo una encuesta electrónica para 39 empleados entre supervisores y analistas. Los resultados fueron: conciliación vida laboral vs personal (64.1% presentan dificultades, 43,58 % insatisfecho con las jornadas y

55,6% desean horarios flexibles), beneficios (56,4 % satisfechos), desarrollo de carrera (82,05 % de acuerdo), comunicación y liderazgo (53,85%) y finalmente clima laboral (93,90%). Concluyentemente, las organizaciones deben sostener la motivación en el día a día de los empleados, asimismo enfrentar el reto de atraer y retener los talentos para que puedan mejorar continuamente y alentarse diariamente a ser superiores.

Sin embargo, Cerquin & Roncal (2017) sostienen que la intención de su investigación consistió en descubrir la relación entre la gestión del talento humano y la productividad laboral en los trabajadores del Consorcio Cajabamba S.A.C. Boticas Diana Cajamarca, 2017. Por ello, la metodología empleada fue de un diseño de estudio de correlaciones transversales no experimental y seleccionó 32 trabajadores como muestra. Para la recolección de datos se emplearon hojas de datos de productividad de los empleados y la escala de evaluación de la gestión del talento humano. Luego para su procesamiento se empleó la prueba de normalidad ShapiroWilk y para la contraposición de la hipótesis se usó el Coeficiente de Correlación hecho por Kendall. Los resultados muestran que el valor de coeficiente es de 0,73 con significancia estándar tiene un coeficiente de superposición de menos del 1% ( $P < 0,01$ ); por lo que se demuestra que la gestión del talento humano repercute de modo relevante en la productividad laboral.

También De Paz (2017) menciona que el propósito de su investigación fue establecer el vínculo que existe entre la gestión del talento humano y la productividad laboral del personal médico de un hospital III de Lima, 2017. Para ello, se aplicó un método hipotético deductivo a un nivel descriptivo – correlacional con enfoque cuantitativo, además el diseño que se trabajó fue el no experimental con correlaciones transversales aplicado a una población de 260 médicos y de selección a 152 médicos de diferentes especialidades como muestra. La técnica empleada fue la encuesta, la cual constaba de 2 cuestionarios fundamentados en la confiabilidad del alfa de Cronbach con la escala de Likert. En este estudio se concluye que el nivel de significancia calculado es  $p < 0.05$  y el valor del coeficiente es 0.478, mostrando un vínculo importante en medio de la gestión del talento humano y la productividad laboral.

De igual manera, Salazar (2017) indican que la finalidad de su trabajo de investigación es establecer en qué medida se han desarrollado las prácticas para



la retención del talento humano en las empresas de servicio de Colombia. El estudio es de diseño descriptivo porque reviso y analizo los expedientes de gran relevancia de las empresas de servicio, sobre la retención del personal humano teniendo en cuenta una clasificación de modelos, retención y motivación. De las distintas investigaciones realizadas se pudo concluir que no existe consenso sobre las mejores prácticas en recursos humanos. Por tanto, el aporte conceptual y organizativo de este tema es relevante para el ámbito nacional y académico. Se plantea la utilización de estrategias como la remuneración flexible para el desarrollo profesional, la conciliación trabajo-familia para vigorizar la presencia de la solidez y la seguridad y la planificación de recompensas y beneficios con el propósito de obtener la satisfacción personal. Los principales beneficiarios de estas propuestas son las propias empresas con sentido de pertenencia al capital humano.

Consecuentemente, Jaramillo (2016) menciona que el propósito de su trabajo de investigación fue establecer una propuesta de modelo de retención de talento humano para la población de agencias del Banco Internacional en la ciudad de Quito, a fin de lograr los objetivos estratégicos y proteger la eficiencia del negocio. Para ello, la metodología usada fue descriptiva y no experimental, con un enfoque mixto con datos cualitativos como cuantitativos. Se aplicó una encuesta de UWES que consta de 3 escalas y el cuestionario R-Maws considerando los coeficientes Alpha de Cronbach a una población de 200 personas. Se obtuvo como resultados del compromiso organizacional lo siguiente: un alto número presenta el factor vigor (46, 5%), seguidamente de un regular factor de Absorción (38%) y por último influye el factor Dedicación (15,5%). Por lo que de acuerdo con los resultados se determina que existe un compromiso por parte del talento humano, por medio de la efectividad de sus actividades, pero una escasa consideración y valoración a dicho esfuerzo por parte de los superiores.

Continuando con la descripción de variables, se alega la variable Retención del talento humano a Conrero & Cravero (2019) quienes sostienen que radica en la satisfacción del personal con su trabajo y con la organización a la que pertenece, por lo cual se trata de mantener personas de calidad con una buena actitud hacia el desempeño laboral y crear el valor central de la estrategia empresarial (p.27).

Por otro lado, se describirán las dimensiones de la variable, la primera vendría ser (a) Estrecha relación, en el cual Quintanilla (2019) lo representa como un vínculo con conexión muy cercana entre algo o alguien con otra cosa o persona; teniendo en consideración una fidelidad y lealtad de por medio. Se ha desfragmentado esta dimensión en los siguientes indicadores: (a.1) Realiza trabajos de interacción, según Du Gay (2019), se refiere a llevar a cabo tareas y funciones de modo recíproco entre dos o más personas, sistemas u organismos que permitirán acoplar las conductas y habilidades individuales para darle frente al entorno.

Por otro lado, continuaremos con el siguiente indicador que vendría ser el (a.2) Facilidad de comunicación y cooperación, el cual Fernández, F. (2016) lo define como la capacidad de desenvolverse con fluidez en el intercambio o compartimiento de información con una o más personas; siendo el primordial recurso para poder realizar una estrategia de trabajo basada en un conjunto de acciones y esfuerzos de manera grupal, que logran cumplir objetivos planteados. Seguidamente se definirá el siguiente indicador, el cual es la (a.3) Evaluar el rendimiento, según Gabini (2018), lo define como la actividad formal para estimar a los empleados de acuerdo con el cumplimiento de las obligaciones laborales asignadas como los comportamientos, atributos y resultados; todo esto para establecer cómo los empleados pueden mejorar su productividad y desempeño futuro.

En ese sentido, continuaremos con la segunda dimensión (b) Reconocimiento formal, en la cual Bordas (2016) lo describe como la base de una estrategia de agradecimiento a un empleado por su tiempo laboral y objetivos cumplidos con una recompensa tangible e intangible a fin de retenerlos como talentos humanos e influir en la productividad. Para ello se dividió en los siguientes indicadores: (b.1) Fomenta la cultura y buenas prácticas, según Sheen (2018), se refiere a que se promueve y refuerza las acciones y comportamientos positivos de manera diaria en las actividades de la organización; a fin de intensificar los lazos entre el desempeño del colaborador y las metas organizacionales.

Especificando el término de buenas prácticas se aludió a Ames & Serafim (2019) quienes indican que es un estilo de trabajo que se ha vuelto necesario en los últimos años ya que ha demostrado cambios realmente positivos para el

desarrollo de los procesos de la organización, siendo eficiente y muy útil contribuyendo fuertemente a la regulación de dichas actividades. Como siguiente indicador, podemos visualizar la (b.2) Reforzar el desempeño del colaborador, según Alles (2017), menciona que es el proceso de fortificar e intensificar el cumplimiento de las obligaciones y actividades laborales de los empleados con la ayuda de capacitaciones, desafíos, compensaciones y otros; de tal forma que sea más confiable el seguimiento de las metas. Continuando con los indicadores, podemos indicar al (b.3) Realizar reconocimientos, según Bordas (2016), afirma que realizar reconocimientos es la manera de generar diferenciación entre los colaboradores, originando así motivación para superarse y ser una señal positiva de esfuerzo entre los demás, a consecuencia se fortalece el alto desempeño dentro de una empresa.

Asimismo, se puede dar paso con la tercera dimensión (c) La actitud de la empresa, en la cual Camisón & Gómez (2019) lo definen como la capacidad e ingenio que tiene una empresa/organización para enfrentar una situación laboral positiva o negativa; por lo que es la forma de predisposición que posee para ser competitivo y presente en el mercado. Para ello se dividió en los siguientes indicadores: (c.1) Crear planes de formación, según Alles (2019) se alude a la preparación de una serie de acciones de aprendizaje mediante los cuales las personas puedan ampliar sus habilidades y competencias para tener un crecimiento personal constante y no quedarse en lo ambiguo.

Continuando con los indicadores, podemos indicar al (c.2) Reforzar el desarrollo de las habilidades, según Madrigal (2017), afirma que se refiere a intensificar el proceso de formación y avance de las habilidades que puede hacer una persona en determinadas actividades o tareas asignadas; de modo que vaya haciéndose cada vez más fácil ser eficiente y reducir errores. Por otro lado, Maquera & Bernejo (2020) sostienen que existe un grado de complejidad al reforzar el desarrollo de habilidades ya que en muchos casos han examinado a un cierto número de colaboradores, indicando que el 50% es reacio al cambio y pierde oportunidades.

Por otra parte, continuaremos con (c.3) Realizar programas de aprendizaje, el cual Olmedo & Farrerons (2017) sostienen que este indicador se define como el acto de efectuar y desarrollar documentos guías que disponen de contenidos, acciones y finalidades para impartir la actividad de la enseñanza

referente al tema que se desea instruir. Por último, tenemos al indicador llamado (c.4) Desarrollar mejores habilidades, donde Madrigal (2017), explica que se relaciona a desenvolverse superiormente en las más resaltantes sistematizaciones de acciones en procesos subordinados a una finalidad; que usualmente es para resaltar, estar preparado y ser competitivo ante situaciones diversas.

Siguiendo con la descripción de variables, se alega la variable Productividad a Nemur (2016) quien indica que se refiere al vínculo entre los resultados y los recursos utilizados en un sistema de producción, de manera que la capacidad de renovación y retroalimentación en las actividades del proceso son fundamentales para dar un valor adicional y lograr un resultado óptimo con estándares de calidad (p. 48). Por otro lado, se describirán las dimensiones que se encuentran dentro de la variable mencionada anteriormente, (a) Formación de los trabajadores, en la cual Caldas & Hidalgo (2020) denotan como el proceso de mejoría de las destrezas, capacidades e inteligencia de los trabajadores para llevar a cabo una labor en particularidad. Dicho proceso además forma la mentalidad de los empleados y conduce a un desempeño laboral de calidad. No obstante, esta dimensión se ha fragmentado en los siguientes indicadores: (a.1) Fortalecer el cambio, según Quintanilla (2019), esto se refiere a la acción de vigorizar a realizar modificaciones de mayor o menor grado a las actividades o procesos de una empresa que desea llevar a cabo una estrategia para rumbarse a al cambio del entorno al cual se encuentra.

Seguidamente se definirá el siguiente indicador, el cual es la (a.2) Generar el sentido de pertenencia, según Chávez & Fol (2020), lo definen como una situación en que se origina un sentimiento de identificación subjetiva, compenetración y compromiso que un individuo experimenta con relación a un grupo; aquello se debe por naturaleza del ser humano como un ser social. Por otro lado, se definirá el siguiente indicador, el cual es la (a.3) Estructurar adecuadamente los cargos, según Du Gay (2019), indica que es la situación cuando se realiza la definición de un puesto de trabajo con sus respectivas actividades, conocimientos y actitudes que debe disponer una persona para desenvolverse correctamente sin dificultades y por parte de la empresa tener un control y rastreo de los procesos en curso. Como siguiente indicador de esta dimensión, se tiene a la (a.4) Crear un ambiente sano y competitivo, según

Fernández (2016), se puede inferir que dicho indicador se relaciona a establecer un entorno en el que los elementos que lo conforman estén en armonía e interdependencia dinámica, pero a su vez rivalizan para sobresalir y distinguirse en las actividades que se les plantea.

En tal sentido, continuaremos describiendo la siguiente dimensión (b) Clima Laboral, en la cual Bordas (2016) expresa que es el ambiente que se desarrolla en medio de los empleados dentro de una empresa u organización; asimismo, interviene de manera directa con la satisfacción y el desempeño de los trabajadores por lo tanto influye notablemente en la productividad.

Asimismo, se ha dividido en los siguientes indicadores: (b.1) Contar con una estructura claramente definida, según Gilli (2017), se infiere que dicho indicador, es poseer categóricamente los elementos necesarios y determinados al ámbito o realidad referida, los cuales permitirán facilitar cumplir las actividades, tener claridad en los grupos de interés en búsqueda y mejorar la planificación de las estrategias. Por otro lado, tenemos al siguiente indicador, que viene a ser la (b.2) Fomentar el respeto, cooperación y buen trato, según Sheen (2018) sostiene que dicho indicador es promover la aceptación y comprensión hacia los demás y a partir de ello desarrollar una buena relación con el resto de manera cordial para poder realizar un buen trabajo en conjunto para alcanzar una meta común. Como siguiente indicador tenemos al (b.3) Darle importancia al sentido de pertenencia, el cual Chávez & Fol (2020), afirman que se relaciona a la inversión de recursos, realización de planes de desarrollo y la actividad práctica del sentido de pertenencia en los empleados; obteniendo como beneficios que se sienta parte de la empresa, tome los objetivos como propios, aumente su desempeño innatamente y coopere al ambiente laboral con una actitud positiva.

Por consiguiente, se describirá la última dimensión (c) Remuneración, en la cual Toyama (2016) indica que la remuneración es la compensación económica que obtiene una persona debido a sus servicios efectivamente hechos en el trabajo; aquello puede ser por medio de entrega de dinero o en especie que ante mano fue debidamente pactado entre trabajador y empleador.

Además, referenciando a Leandro, Cavalcante & Piedade (2020) sostienen que la remuneración es un factor trascendental en la expresión social y económica del estado, así como también representa uno de los más importantes sistemas complejos de la gestión de recursos humanos. Por ende,

se ha catalogado en los siguientes indicadores: (c.1) Establecer un sistema de recompensas, según Rubio (2016), sostiene que es la situación en el que una organización dispone de un conjunto de incentivos como por ejemplo las promociones, las remuneraciones y entre otros bienes, que servirán como fuertes estímulos para desarrollar la complacencia del empleado y su rendimiento a través de la motivación. Por otro lado, el siguiente indicador, denominado (c.2) Generar el sentido de pertenencia, donde Chávez & Fol (2020), sostienen que consiste en originar un sentimiento de identificación subjetiva, compenetración y compromiso que un individuo experimenta con relación a un grupo; aquello se debe por naturaleza del ser humano como un ser social. Por último, tenemos al indicador llamado (c.3) Proporcionar un buen salario, donde Toyama (2016), explica que es cuando una organización remunera debidamente a los empleados con un pago periódico de acuerdo con sus actividades y tiempo determinado de labor asignado.

### **III. METODOLOGÍAS**

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

El tipo de investigación fue planteada de tipo aplicada ya que se empleó conocimientos teóricos previos para la variable de estudio, de esta forma actuar en base a los conocimientos. Según Hernández (2018) se infirió que es un esquema en el cual es utilizado como diseño de la estrategia que manifiesta el investigador para aclarar al problema propuesto.

Este mencionado trabajo de investigación aplica a un diseño de investigación denominado no experimental, de exploración catalogado descriptivo-correlacional, donde se examina que la finalidad y el beneficio consiste en estar pendiente de como las variables muestran su naturaleza frente a otras variables, relacionándose entre sí para obtener datos estadísticos de correlación.

También Lacruz & Oliveira (2021) manifiestan que el diseño de investigación es la agrupación de métodos y técnicas utilizados para organizar y examinar las mediciones de las variables propuestas en el trabajo de investigación. En este caso menciona sobre la variedad que existe en relación a los diseños de las investigaciones ya que no son modificables una vez realizada el proyecto, los tipos varían de acuerdo al sujeto de estudio, el cual permite tener una recolección estratégica de la información y que ya no puede ser sujeta a cambios, logrando un resultado idóneo según el tipo de proyección se esté realizando y definir los puntos ya establecidos en este caso por la persona que va a realizar la encuesta y debe estar elaborada de una forma sencilla y con claridad en relación a las variables.

Este trabajo de investigación presenta el termino no experimental ya que no existió ninguna alteración o modificación en las variables y se comprobó cómo podemos examinar las anomalías existentes en el contexto natural estudiado.

El nivel de la presente investigación fue planteado de nivel Descriptivo Correlacional porque busca conocer la relación que existe entre las variables Retención del talento humano y su relación con la productividad en la empresa PISERSA, en la provincia constitucional del CALLAO, 2021.

Según Hernández (2018) un estudio descriptivo permite realizar cuestionamientos, variables y conceptos con el fin de describirlas, especificando sus propiedades y características del objeto de estudio. Así mismo se indicó que

el estudio correlacional tiene como fin averiguar y medir la intensidad con la que se relacionan 2 o más variables.

Resaltando el enfoque de la investigación, según el estudio de Hernández (2018) el estudio es un método cuantitativo porque pretende garantizar la seguridad de la hipótesis propuesta, pues este método utiliza métodos únicos como la precisión y las ciencias naturales, por lo que se inspira en el positivismo. Por lo tanto, utiliza información estadística para comprender toda la investigación a través de muestras y utiliza información estadística para comprender toda la investigación a través de muestras, con lo ya mencionado anteriormente por los autores, dado que los procesos estadísticos dan resultados fiables, en ocasiones dichos resultados no logran a ser beneficiosos en la investigación, por lo tanto se debe acudir a formular nuevos instrumentos que permita al resultado inicial aumentar su valor y poder aplicarse como confiable.

Según Hernández (2018) el método de esquema de investigación transversal o transaccional se obtiene de recolectar datos en un momento dado o espacio determinado con el propósito de representar las variables y realizar el estudio planteado. El autor menciona que podemos obtener datos para que sean evaluados y que pueda resaltar la relación que existe entre las variables.

### **3.2. Variables y Operacionalización**

Según Hernández (2018) menciona que las variables en un trabajo de investigación son los cuales se puede realizar mediciones correspondientes, la información recopilada debe ser precisa, con la finalidad de aclarar las dudas y objetivos de la presente investigación, las cuales fueron formuladas específicamente en las hipótesis. (p.2)

Asimismo, Yan-Gang (2021) sostiene que la variable en un estudio estadístico es un factor o componente primordial que tiene la capacidad de realizar fluctuaciones o variaciones y es capaz de recibir muchos valores, los cuales permiten que pueda medirse y examinarse. Por otro lado, Orús-Lacort & Jouis (2019) menciona que las variables obtienen más mérito al mantener una relación con otras incógnitas de investigación, en otras palabras, si conforman parte de una conjetura o hipótesis. Según lo mencionado por los autores anteriores dan a entender que las variables poseen factores que son característicos o en la capacidad de realizar variaciones, por lo tanto, permiten



modificarse y obtener resultados en base a las modificaciones adquiridas para obtener un mejor resultado.

Las siguientes son las variables que muestra la presente investigación:

*Variable 1: Retención del talento humano*

Según Vera & Jiménez (2018) indicó que el retenimiento del personal se basa en las importantes habilidades y virtudes, encontradas en los colaboradores que generan mayor rendimiento, generan ganancia y poseen una visión sistemática de la eficiencia y eficacia en la organización, en consecuencia, de no encontrar dichos elementos en los profesionales, esto generará un impacto negativo en la empresa. Por otro lado, Nedelcu (2017) sostiene que tanto la retención como la demanda del talento humano ha estado en un constante aumento, mientras que en la oferta ha estado disminuyendo ya que existen empresas que no dan oportunidades laborales a los ciudadanos de su gobierno, debido a diferentes factores tales como inexperiencia, falta de seriedad y compromiso hacia una empresa, por ende es más factible capacitar a su personal logrando que sea importante en los procesos y generando mucho más conocimiento e ideas de éxito. Motivar a un número de colaboradores también es uno de los aspectos estratégicos de mayor importancia que utilizan las organizaciones, sin mencionar la eficiencia de retener el talento humano y de lograr metas de la empresa.

*Variable 2: Productividad.*

Según Paz, Cabrer & Benavides (2019) indicaron que la productividad es dispuesta de varios factores tales como recursos humanos, el capital intangible interno y externo, incluso la ubicación del negocio influye directamente con la productividad y para que se desarrolle de manera positiva es necesario la comunicación y la motivación presente en los trabajadores y equipos de trabajo. Por otro lado, Czyzewski & Majchrzak (2017) definen productividad como un resultado a las actividades que se deben ejecutar para obtener los fines de la empresa, asimismo deben poseer un ambiente saludable en cuanto al clima laboral, tomando como base los recursos invertidos y resultados obtenidos de los mismos.

### **3.3. Población y muestra**

En la presente investigación se tomó en cuenta la opinión de 80 colaboradores, quienes forman parte del área de limpieza, en la modalidad

PISERSA RETEN. Los cuales cubren todo tipo de riesgos o incidencias en los dos turnos (mañana y tarde) de la empresa PISERSA- La Perla.

Por otro lado, Merino (2021) señala que la muestra es considerada como un pequeño sector de la población, el cual dicha información recopilada de ese sector servirá como base confiable al desarrollo de la investigación. En este trabajo de investigación, la muestra se conformó por 80 operarios RETEN de la empresa, ubicada en la provincia constitucional del Callao. Los cuales fueron encuestados a través de un cuestionario que estuvo constituido por 60 preguntas.

El muestreo de la presente investigación fue señalado como probabilístico, aleatorio simple, ya que cada miembro de la población posee la probabilidad de ser encuestados en la empresa PISERSA-La Perla.

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

#### *Técnicas de recolección de datos*

Según Risso (2017) indica que la selección de procedimientos y técnicas de recopilación de datos involucra conocer que caminos o instrumentos tomará el investigador para conseguir la información necesaria que determine los objetivos de la investigación. Para ello, en la investigación se utilizará la encuesta la cual tendrá una serie de preguntas o ítems respecto a las variables a medir, teniendo en cuenta la escala de Likert.

**Tabla 1**  
*Escala de Likert*

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

*Nota.* Esta tabla indica el grado de respuesta en los instrumentos de la investigación.

El instrumento recolección de datos empleado en la investigación es el cuestionario que permitirá medir y analizar la relación entre las variables Retención del Talento Humano y productividad en la empresa PISERSA- LA PERLA, mediante un número determinado de 60 preguntas.

La validez de la investigación según Mayorga, Martínez, Salazar & Plata (2021) es un estado de fiar, en los cuales los resultados obtenidos de la investigación sean desarrollados correctamente y sean verificados como ciertos, a su vez se conecta con la calidad de la investigación y son alcanzados cuando son controlados.

Para validar el instrumento, será evaluado por expertos quienes brindaran su aporte sugiriendo ciertas modificaciones que permitirían obtener más información mediante su aplicación.

Donde la validez de los instrumentos paso por juicios de expertos, donde su validación se centrará en ciertos aspectos, donde Vásquez Ortiz, C. A., Alsina Pastells, Á., Pincheira Hauck, N. G., Gea Serrano, M. M. y Chandía Muñoz, E. (2020), menciona que como primer punto tenemos a la suficiencia el cual representa que basta obtener información para poder medir; la segunda es la claridad, el cual es definida en sintáctica y semántica; y la tercera llamada coherencia, el cual debe tener lógica con la dimensión a medir; y por último la relevancia, el cual significa si son importantes deben incluirse en la investigación. Estos aspectos son tomados por los expertos para brindar su validación de los instrumentos.

**Tabla 2**  
*Validación de expertos*

VALIDACIÓN SEGÚN JUICIO DE EXPERTOS		
N°	Expertos	Confiabilidad
Experto 1	Mg. Jesús Romero Pacora	aplicable
Experto 2	Mg. Lupe Esther Graus Cortez	aplicable

*Nota.* Esta tabla representa la validación por parte de los expertos

La confiabilidad según Páramo (2018) indicó que se pretende discriminar de manera objetiva entre la valoración que obtiene una variable y la otra, independientemente de que los datos recopilados sean estudiados dentro de las distintas posiciones del conocimiento que encaminan el proceso de la investigación. Por otro lado, Taherdoost (2016) menciona que el cuestionario es

uno de los instrumentos más usados para retener información fiable, ya que el cuestionario presenta por diferentes fases de confiabilidad, logrando de esa manera una postura verídica en el desarrollo de la investigación.

Se entiende que si el resultado es repetitivo o constante al realizar la aplicación en las muestras indican o significan que es confiable.

Mediante Contreras & Novoa (2018) ratifican que la variable denominada alfa de Cronbach minimiza la fiabilidad del instrumento al realizar los cálculos con escalas ordinales, influyendo a generar conclusiones erróneas y dañar de manera notable el estudio de la investigación. El valor estadístico del Alfa de Cronbach está comprendido desde 0 hasta 1, en donde 0 representa confiabilidad nula y el valor 1 presenta una confiabilidad máxima, el desarrollo de las estadísticas se realizó con la intervención del software SPSS.

Para obtener un resultado de confiabilidad se procederá a calcular el valor de Alfa de Cronbach del cuestionario desarrollado mediante una muestra 80 trabajadores de la empresa los caudales, que al ser encuestados se podrá conocer el nivel de confiabilidad del presente trabajo de investigación, y para ello es necesario utilizar el software estadístico SPSS 25, cuyo resultado del Alfa de Cronbach deberá ser confiable cuando sea mayor a 0.7 – 1.00 y nada confiable si es menor.

**Tabla 3**

*Rangos de Confiabilidad*

<b>Rango</b>	<b>Confiabilidad (Dimensión)</b>
0,81 – 1,00	Muy Alta
0,61 - 0,80	Alta
0,41 – 0,60	Media
0,21 – 0,40	Baja
0 – 0,20	Muy Baja

*Nota.* Esta tabla representa el rango de confiabilidad, tomado como referencia a Stracuzzi y Pestana 2006, citado por León (2011).

**Tabla 4**

*Confiabilidad de la primera variable Retención del talento humano*

ESTADÍSTICOS DE FIABILIDAD	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,789	30

*Nota.* Esta tabla indica el resultado del alfa de Cronbach aplicado a los 30 ítems de la variable Retención del talento humano.

De acuerdo con los resultados del análisis de fiabilidad que es 0,789 y según la tabla categórica, se determina que el instrumento de medición es de consistencia interna con tendencia a ser marcada, la cual será aplicada a los 80 operarios de la empresa PISERSA.

**Tabla 5**

*Confiabilidad de la segunda variable Productividad*

ESTADÍSTICOS DE FIABILIDAD	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,744	30

*Nota.* Esta tabla indica el resultado del alfa de Cronbach aplicado a los 30 ítems de la variable Productividad.

Donde en referencia a lo dicho por los autores Viladrich, C., Angulo-Brunet, A., y Doval, E. (2017), que mencionan que los resultados del coeficiente de confiabilidad están entre 0 y 1, de manera general, son considerados aceptables el rango superior a .7, en definitiva, los estadísticos de fiabilidad de ambas variables están dentro de los rangos establecidos.

De acuerdo con los resultados del análisis de fiabilidad que es 0,744 y según la tabla categórica, se determina que el instrumento de medición es de consistencia interna con tendencia a ser marcada, y será aplicada a 80 colaboradores de la empresa PISERSA.

### **3.5. Métodos de análisis de datos**

Según Mayorga, Sillis, Martínez & Mota (2020) denotaron que la estadística es una ciencia que tiene la finalidad de obtener, administrar, estudiar y examinar información con el objetivo de conjeturar las cualidades de la población objetivo.

La información obtenida en los cuestionarios será procesada y analizada con la ayuda del software SPSS versión 25, y con ello se reflejará los resultados en gráficos de barra y gráficos lineales, los cuales ayudaran a la interpretación de las conclusiones.

### **3.6. Aspectos éticos**

Al elaborar esta investigación se ha referenciado a diferentes autores, los cuales han sido nombrados transparentemente y de manera veraz, respetando la propiedad intelectual, así como la información proporcionada por los trabajadores de la organización PISERSA, por el cual, el autor se compromete a respetar la veracidad de los resultados conseguidos, también la identidad de los colaboradores que participaron en dicha investigación.

#### IV. RESULTADOS

##### Resultados Descriptivos

**Tabla 6**

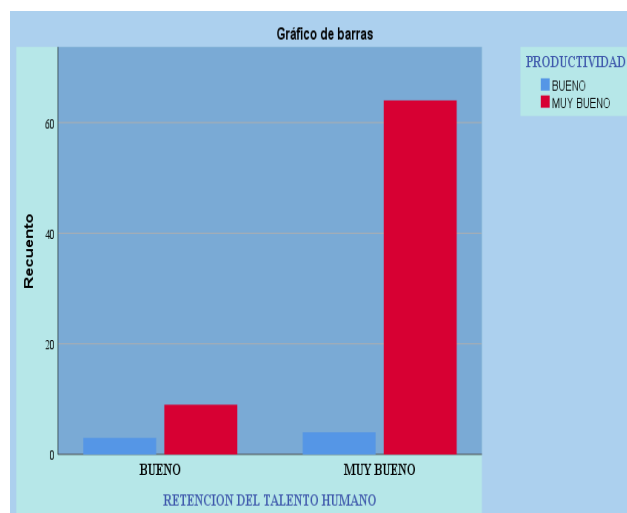
*Relación entre Retención del Talento Humano y Productividad*

RETENCION DEL TALENTO HUMANO*PRODUCTIVIDAD TABULACIÓN CRUZADA					
			PRODUCTIVIDAD		
			BUENO	MUY BUENO	Total
RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO	BUENO	Recuento	3	9	12
		% dentro de RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO	25,0%	75,0%	100,0%
	MUY BUENO	Recuento	4	64	68
		% dentro de RETENCION DEL TALENTO HUMANO	5,9%	94,1%	100,0%
Total	Recuento		7	73	80
	% dentro de RETENCION DEL TALENTO HUMANO		8,8%	91,3%	100,0%

*Nota.* Esta tabla representa la relación entre la retención del talento humano y productividad, donde existe una relación muy buena al 94,1%.

**Figura 1**

*Comparación entre Retención del talento humano y productividad*



*Nota.* El grafico representa el porcentaje de los niveles de la comparación entre la Retención del talento humano y productividad.

Interpretación. Se puede observar que con un nivel bueno de retención del talento humano se observa que existe una productividad muy buena en un 75%. Así mismo con un nivel muy bueno de retención del talento humano existe una muy buena productividad en un 94.1%.

**Tabla 7**

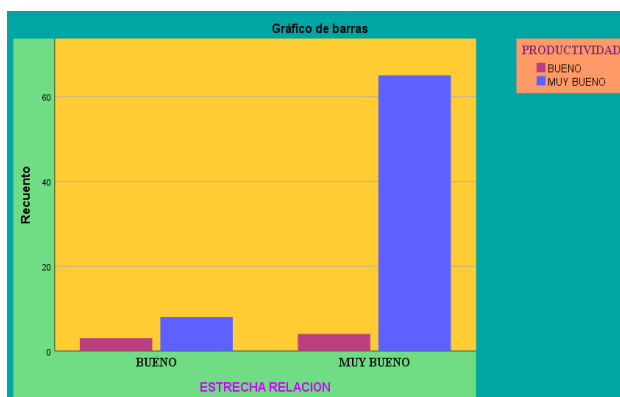
*Relación de la dimensión: estrecha relación y la variable productividad.*

		PRODUCTIVIDAD		Total	
		BUENO	MUY BUENO		
ESTRECHA RELACIÓN	BUENO	Recuento	3	8	11
		% dentro de Relación	27,3%	72,7%	100,0%
RELACIÓN	MUY BUENO	Recuento	4	65	69
		% dentro de Relación	5,8%	94,2%	100,0%
Total		Recuento	7	73	80
		% dentro de Relación	8,8%	91,3%	100,0%

*Nota. Esta tabla representa la relación entre la dimensión estrecha relación y productividad, donde existe una relación muy buena al 94,2%.*

**Figura 2**

*Comparación entre Estrecha relación y productividad*



*Nota.* El grafico representa el porcentaje de los niveles de la comparación entre la Estrecha relación y productividad.

Interpretación. Se observa que con un nivel bueno de estrecha relación existe un nivel muy bueno de productividad en un 72.7%, además, se observa que con un nivel muy bueno de estrecha relación existe una muy buena productividad en un 94.2%. Por lo tanto, se puede afirmar que la empresa realiza eventos en los cuales hace sentir al trabajador parte de la empresa.



**Tabla 8**

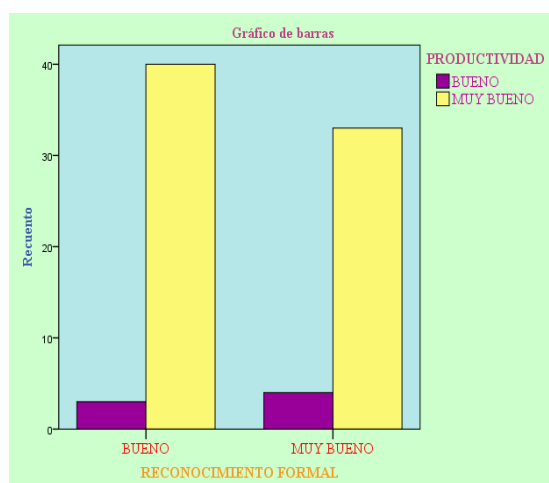
*Relación de la dimensión reconocimiento formal y la variable productividad*

RECONOCIMIENTO FORMAL*PRODUCTIVIDAD TABULACIÓN CRUZADA					
		PRODUCTIVIDAD		TOTAL	
		BUENO	MUY BUENO		
RECONOCIMIENTO FORMAL	BUENO	Recuento	3	40	43
		% dentro de REC. FORMAL	7,0%	93,0%	100,0%
FORMAL	MUY BUENO	Recuento	4	33	37
		% dentro de REC. FORMAL	10,8%	89,2%	100,0%
Total		Recuento	7	73	80
		% dentro de REC. FORMAL	8,8%	91,3%	100,0%

*Nota.* Esta tabla representa la relación entre la dimensión reconocimiento formal y productividad, donde existe una relación muy buena al 89,2%.

**Figura 3**

*Comparación entre Reconocimiento formal y productividad*



*Nota.* El gráfico representa el porcentaje de los niveles de la comparación entre Reconocimiento formal y Productividad.

Interpretación. Se observa que con un nivel bueno de reconocimiento formal existe un nivel muy bueno de productividad en un 93%, además, se observa que con un nivel muy bueno de reconocimiento formal existe una muy buena productividad en un 89.2%. Es decir, en la empresa según los datos recogidos si el reconocimiento formal se da con mayor eventualidad la empresa obtendrá una mayor productividad por parte de los trabajadores.

**Tabla 9**

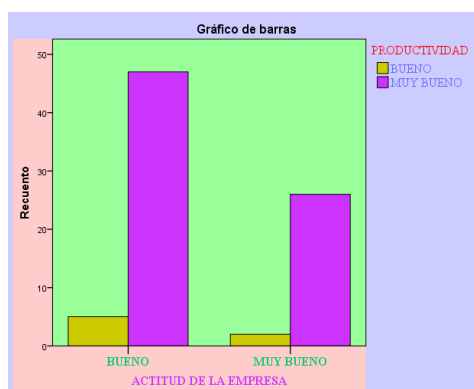
*Actitud de la empresa y Productividad Tabulación cruzada*

ACTITUD DE LA EMPRESA *PRODUCTIVIDAD TABULACIÓN CRUZADA					
		PRODUCTIVIDAD			
		BUENO	MUY BUENO	Total	
ACTITUD DE LA EMPRESA	BUENO	Recuento	5	47	52
		% dentro de ACTITUD DE LA EMPRESA	9,6%	90,4%	100,0%
MUY BUENO	BUENO	Recuento	2	26	28
		% dentro de ACTITUD DE LA EMPRESA	7,1%	92,9%	100,0%
Total		Recuento	7	73	80
		% dentro de ACTITUD DE LA EMPRESA	8,8%	91,3%	100,0%

*Nota.* Esta tabla representa la relación entre la dimensión actitud de la empresa y productividad, donde existe una relación muy buena al 92,9%.

**Figura 4**

*Comparación entre Actitud de la empresa y productividad*



*Nota.* El gráfico representa el porcentaje de los niveles de la comparación entre la Actitud de la empresa y productividad.

Interpretación. Se analizó la tabla cruzada de la dimensión actitud de la empresa y la variable productividad y según los resultados se observa que con un nivel bueno actitud de la empresa existe un nivel muy bueno de productividad en un 90.4 %, además, se observa que con un nivel muy bueno de actitud de la empresa existe una muy buena productividad en un 92.9%. Por lo tanto, se

puede observar que actualmente según los datos recogidos de los 80 trabajadores la empresa tiene una muy buena actitud hacia los trabajadores y esto logrará una mayor productividad para la empresa Pisersa.

## Estadística Inferencial

### *Análisis inferencial de resultados*

**Tabla 10**

*Pruebas de normalidad según Kolmogorov-Smirnov*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Retención del talento humano	,108	80	,022
Productividad	,131	80	,002

a. Corrección de la significación de Lilliefors

*Nota.* Esta tabla representa los valores obtenidos por la prueba de normalidad kolmogorov de cada variable.

Interpretación. Para nuestra investigación tenemos una muestra de 80 personas la cual es mayor a 30. Es por ello que utilizaremos la prueba de Kolmogorov.

Para la prueba de normalidad se debe de tener en cuenta:

Parámetros

$H_0$ = Los datos tienen una distribución normal.

$H_1$ ≠Los datos no tienen una distribución normal.

Si:  $p$  valor  $\geq 0.05$  Se acepta  $H_0$ .

$p$  valor  $< 0.05$  Se rechaza  $H_0$ .

Según la prueba de normalidad de Kolmogorov que se muestra en la tabla. Nos indica que las variables a estudiar tienen una distribución de 0.022 y 0.002 menor a 0.05 que es el nivel de significancia, por lo tanto, decimos que no se tiene una distribución normal (no paramétrica). Por otro lado, cuando los datos no tienen una distribución normal se utiliza las pruebas no paramétricas de Spearman

Hipótesis general:

H<sub>0</sub>: Existe relación entre la retención del talento humano y la productividad de la empresa PISERSA, en la provincia constitucional del CALLAO, 2018.

H<sub>a</sub>: Existe relación entre la retención del talento humano y la productividad de la empresa PISERSA, en la provincia constitucional del CALLAO, 2018.

**Tabla 11**

*Retención del talento humano y productividad*

		RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO PRODUCTIVIDAD		
	Retención del talento humano	Coefficiente de correlación	1,000	,535**
Rho de Spearman		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Productividad	Coefficiente de correlación	,535**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

Nota. Esta tabla muestra el coeficiente de correlación obtenido en la comparación de las variables retención del talento humano y productividad.

Interpretación. El resultado del coeficiente de correlación de Spearman es igual a 0,535, por lo tanto, en relación a la tabla de interpretación es posible tener una variación de -1 o +1 por lo cual se aclara que existe una correlación positiva moderada de la variable Retención del Talento Humano con la variable Productividad, y de acuerdo a los resultados de la correlación de Spearman donde indica, como el p valor (sig. = 0.000) es menor que 0.01 entonces se acepta la hipótesis presentada. No obstante, según el objetivo general de la investigación se determina que, si existe relación entre la retención del talento humano y la productividad de la empresa PISERSA, en la provincia constitucional del CALLAO, 2018.

**Tabla 12***Estrecha relación y productividad*

			<b>ESTRECHA RELACIÓN</b>	<b>PRODUCTIVIDAD</b>
<b>Rho de Spearman</b>	<b>ESTRECHA RELACIÓN</b>	Coeficiente de correlación	1,000	,409**
		Sig. ( )	.	,000
		N	80	80
	<b>PRODUCTIVIDAD</b>	Coeficiente de correlación	,409**	bilateral 1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

*Nota.* Esta tabla muestra el coeficiente de correlación obtenido en la comparación de la dimensión estrecha relación con la variable productividad.

Interpretación. El resultado del coeficiente de correlación de Spearman es igual a ,409\*\*, por lo tanto, en relación a la tabla de interpretación es posible tener una variación de -1 o +1 por lo cual se aclara que existe una correlación positiva moderada entre la dimensión estrecha relación y la variable Productividad, y de acuerdo a los resultados de la correlación de Spearman donde indica, como el p valor (sig. = 0.000) es menor que 0.01 entonces se acepta la hipótesis presentada. No obstante, según el objetivo específico de la investigación se determina que, si existe relación entre la estrecha relación y la Productividad de la empresa PISERSA, en la provincia constitucional del CALLAO, 2018.

**Tabla 13***Reconocimiento formal y productividad*

			RECONOCIMIENTO FORMAL	PRODUCTIVIDAD
Rho de Spearman	RECONOCIMI ENTO FORMAL	Coeficiente de correlación	1,000	,502**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	PRODUCTIVI DAD	Coeficiente de correlación	,502**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

*Nota.* Esta tabla muestra el coeficiente de correlación obtenido en la comparación de la dimensión reconocimiento formal con la variable productividad.

Interpretación. El resultado del coeficiente de correlación de Spearman es igual a 0,502, por lo tanto, en relación a la tabla de interpretación es posible tener una variación de -1 o +1 por lo cual se aclara que existe una correlación positiva moderada entre la dimensión reconocimiento formal y la Productividad, y de acuerdo a los resultados de la correlación de Spearman donde indica, como el p valor (sig. = 0.000) es menor que 0.01 entonces se acepta la hipótesis presentada. No obstante, según el objetivo específico de la investigación se determina que, si existe relación entre el reconocimiento formal y la Productividad de la empresa PISERSA, en la provincia constitucional del CALLAO, 2018.

**Tabla 14***Actitud de la empresa y productividad*

		ACTITUD DE LA EMPRESA		PRODUCTIVIDAD
Rho de Spearman	ACTITUD DE LA EMPRESA	Coefficiente de correlación	1,000	,390**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	PRODUCTIVIDAD	Coefficiente de correlación	,390**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

*Nota.* Esta tabla muestra el coeficiente de correlación obtenido en la comparación de la dimensión actitud de la empresa con la variable productividad.

Interpretación. El resultado del coeficiente de correlación de Spearman es igual a ,390\*\*, por lo tanto, en relación a la tabla de interpretación es posible tener una variación de -1 o +1 por lo cual se aclara que existe una correlación positiva moderada entre la dimensión actitud de la empresa y la Productividad, y de acuerdo a los resultados de la correlación de Spearman donde indica, como el p valor (sig. = 0.000) es menor que 0.01 entonces se acepta la hipótesis presentada. No obstante, según el objetivo específico de la investigación se determina que, si existe relación entre la actitud de la empresa y la Productividad de la empresa PISERSA, en la provincia constitucional del CALLAO, 2018.

## **V. DISCUSIÓN**

En esta presente investigación elaborada sobre las variables retención del talento humano y productividad en la Empresa PISERSA; tuvo como objetivo relacionar la retención del Talento Humano con la productividad en la empresa PISERSA; asimismo se planteó como objetivo específico relacionar la estrecha relación con la productividad en la empresa PISERSA, de igual manera relacionar el reconocimiento formal y la productividad en la empresa PISERSA y por ultimo relacionar la actitud de la empresa con la productividad en la empresa PISERSA.

Para declarar la discusión de los resultados adquiridos como producto de la investigación elaborada está enfocada en primera instancia a la hipótesis general, la cual prioriza demostrar la existente relación en medio de la retención del talento humano y la productividad en la Empresa PISERSA; la cual se interpretó y evaluó mediante las evidencias internacionales y nacionales que han sido investigadas y puestas en los antecedentes de esta investigación. En el cruce de las variables entre retención del talento humano y productividad, el resultado mostró un coeficiente de correlación de 0,535 lo cual indico una correlación positiva moderada, asimismo el valor de  $P = 0,000 < 0,01$ ; resultado que se concluyó afirmando que existe una relación lineal entre la retención del talento humano y la productividad en la empresa PISERSA en la provincia constitucional del callao-2018.

El resultado contiene una correlación positiva moderada en medio de las variables estudiadas, por modo que menciono al teórico Santamaria (2018), quien manifestó que la retención del talento humano se refiere a mantener en la organización a las personas altamente competitivas y calificadas debido al ser considerados como puntos claves del éxito. Para conseguir ello se ofrece calidad de vida, estabilidad y seguridad a dichos empleados, experimentándose así una satisfacción laboral exponencial lo que prolifera la habilidad de sentido de pertenencia. La presente investigación correspondió a un enfoque cuantitativo de nivel explicativo y un diseño no experimental-transversal; aplicado a una población de 50 personas y muestra de 36 personas. Asimismo, para la recaudación de información se empleó una encuesta en base a la escala Liker. Dando como resultado similitud en relación con la retención del talento humano



encontrada en la empresa PISERSA en la provincia constitucional del callao-2018.

Asimismo, nombro a De Paz (2017) quien rescata que la productividad viene a ser, en el ámbito laboral, la situación de un individuo o colectivo que actúa en el desarrollo de un producto o servicio utilizando métodos y sistemas de producción o desarrollo que representan un horario o variación en el tiempo, espacio, recursos, etc. La presente investigación fue de un método hipotético deductivo, con enfoque cuantitativo y un tipo de nivel descriptivo – correlacional, además un diseño no experimental con correlaciones transversales aplicado a una población de 260 médicos y de selección a 152 médicos de diferentes especialidades como muestra. La técnica empleada fue la encuesta con la confiabilidad del alfa de Cronbach y la escala de Likert. Finalmente, con los resultados se determinó que la productividad coexiste a una relación entre productos y recursos, que para ser elevados se debe aplicar el desarrollo de la retención de talentos por medio del ofrecimiento de ascensos, beneficios sociales y remuneraciones extras. Estas medidas permitirán alcanzar resultados óptimos en relación con la productividad existente en la empresa PISERSA en la provincia constitucional del callao-2018.

En relación con la primera hipótesis alterna, se manifestó que la estrecha relación y la productividad en la empresa PISERSA en la provincia constitucional del callao-2018. Los resultados descriptivos demuestran que con un nivel bueno de estrecha relación existe un nivel muy bueno de productividad en un 72.7%, además, se observa que con un nivel muy bueno de estrecha relación existe una muy buena productividad en un 94.2%. Los resultados obtenidos después de analizar la estadística inferencial confirman un coeficiente de correlación 0,409 lo cual indica una correlación positiva moderada, asimismo el valor de  $P = 0,000 < 0,01$  entonces no se rechaza la hipótesis presentada. Por lo tanto, se afirma que hay vínculo directo en medio de la estrecha relación y la productividad en la empresa PISERSA en la provincia constitucional del callao-2018.

El resultado de Lomas (2017) sostiene que es real el vínculo moderado en medio de la variable estrecha relación con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires. Al aplicar el estadígrafo de Rho Spearman, le resulto un coeficiente de correlación de 0,544, por consiguiente, se tiene como resultado un vínculo directo positivo de nivel moderado, y revelador

en medio de las mencionadas variables, además de un poseer un nivel de valor de  $p < 0,05$ , en consecuencia, se refuta la hipótesis y se asume la hipótesis intermitente. En conclusión, que manifiesta que existe un vínculo directo de nivel moderado, verdadero y elocuente en medio de las variables.

La investigación estuvo sustentada por Messmacher, Rubio & Andrade (2018), los cuales sustentan que la estrecha relación a un nivel muy específico se puede conceptualizar como un aporte significativo para la productividad, donde se encuentran evidencias de interacción psicológica del trabajador en medio con la disposición a la cual forma parte. En conclusión, los resultados conseguidos en la comparación de la correlación entre las variables mencionadas alcanzaron una relación moderada, el cual se evalúa a partir del análisis descriptivo. Para que la estrecha relación y la productividad contengan un buen vínculo se debería desarrollar la cultura organizacional a tal nivel de que el personal trabajador perciba un sentido de pertenencia y lealtad asumiendo un compromiso de rendimiento en las actividades otorgadas a beneficio de la organización.

En relación con la segunda hipótesis alterna, se manifestó que el reconocimiento formal y la productividad en la empresa PISERSA en la provincia constitucional del callao-2018. Los resultados descriptivos demuestran que con un nivel bueno de reconocimiento formal existe un nivel muy bueno de productividad en un 93%, además, se observa que con un nivel muy bueno de reconocimiento formal existe una muy buena productividad en un 89.2%. Los resultados obtenidos después de analizar la estadística inferencial confirman un coeficiente de correlación 0,502 lo cual indica una correlación positiva moderada, asimismo el valor de  $P = 0,000 < 0,01$  entonces no se rechaza la hipótesis presentada. Por lo tanto, se afirma que hay vínculo directo en medio del reconocimiento formal y la productividad en la empresa PISERSA en la provincia constitucional del callao-2018.

El resultado de Lomas (2017) sostiene que es real el vínculo moderado en medio de la variable reconocimiento formal con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires. Al aplicar el estadígrafo de Rho Spearman, le resulto un coeficiente de correlación de 0,561, por consiguiente, se tiene como resultado un vínculo directo positivo de nivel moderado, y revelador en medio de las mencionadas variables, además de un

poseer un nivel de valor de  $p < 0,05$ , en consecuencia, se refuta la hipótesis y se asume la hipótesis intermitente. En conclusión, que manifiesta que existe un vínculo directo de nivel moderado, verdadero y elocuente en medio de las variables.

La investigación estuvo sustentada por el teórico llamado González & Pérez (2018), el cual sustenta que el reconocimiento formal es un método de gestión que ayuda a fortalecer el vínculo entre los empleados y la empresa, por lo tanto, amplía y mejora la satisfacción y retención de los talentos humanos conllevando así a la rentabilidad y productividad que se desea llegar como meta. En consecuencia, la interpretación de los resultados conseguidos en la comparación de la correlación entre las variables mencionadas alcanzó una relación moderada, el cual se evalúa a partir del análisis descriptivo. Para que el reconocimiento formal y la productividad contengan una buena relación se debería elaborar un sistema de calificación y valoración de esfuerzos para que los colaboradores sientan que su trabajo es útil y reconocido generando así un ambiente de trabajo agradable y motivante para la contribución de objetivos.

En relación con la tercera hipótesis alterna, se manifestó que la actitud de la empresa y la productividad en la empresa PISERSA en la provincia constitucional del callao-2018. Los resultados descriptivos demuestran que con un nivel bueno actitud de la empresa existe un nivel muy bueno de productividad en un 90.4 %, además, se observa que con un nivel muy bueno de actitud de la empresa existe una muy buena productividad en un 92.9%. Los resultados obtenidos después de analizar la estadística inferencial confirman un coeficiente de correlación 0,390 lo cual indica una correlación positiva baja, asimismo el valor de  $P = 0,000 < 0,01$  entonces no se rechaza la hipótesis presentada. Por lo tanto, se afirma que hay vínculo directo en medio de la actitud de la empresa y la productividad en la empresa PISERSA en la provincia constitucional del callao-2018.

El resultado de Lomas (2017) sostiene que es real el vínculo bajo en medio de la variable actitud de la empresa con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires. Al aplicar el estadígrafo de Rho Spearman, le resultó un coeficiente de correlación de 0,368, por consiguiente, se tiene como resultado un vínculo directo positivo de nivel bajo, y revelador en medio de las mencionadas variables, además de un poseer un nivel de valor de

$p < 0,05$ , en consecuencia, se refuta la hipótesis y se asume la hipótesis intermitente. En conclusión, que manifiesta que existe un vínculo directo de nivel bajo, verdadero y elocuente en medio de las variables.

La investigación estuvo sustentada por los teóricos llamados Camisón & Gómez (2019), los cuales sustentan que la variable de la actitud de la empresa hace referencia a la posición que asumen los directivos al abordar los desafíos causados por los cambios ambientales a la sostenibilidad corporativa. Eso quiere decir que no se involucran referentemente en las acciones de la productividad porque asumen que los resultados son cargo de las actividades y trabajo del personal laboral contratado. Solo se involucran cuando existen decaídas y fracaso para tomar medidas y presencia al final y no durante su proceso. En conclusión, los resultados conseguidos en la comparación de la correlación entre las variables mencionadas alcanzaron una relación baja, el cual se evalúa a partir del análisis descriptivo. Para que la actitud de la empresa y la productividad tengan una relación más significativa se debe impulsar un cambio organizacional que resulte en el que los resultados de la productividad dependan de las actitudes del personal laboral, así como de las acciones de los directivos.

## VI. CONCLUSIONES

En relación con las variables estudiadas en la investigación y con los resultados proporcionados avalando las hipótesis, se pudieron formular las siguientes conclusiones:

Primera: En el estudio de investigación se ha determinado que existe una correlación positiva moderada de la variable Retención del Talento Humano y la variable Desempeño laboral con un Rho del 0.535 y un sig. bilateral del 0.000, ( $p \leq 0.05$ ). Esto se basó en que la Retención del Talento Humano es muy buena en un 75%, así mismo con un nivel muy bueno de Retención del Talento Humano se evidencia una productividad muy buena en un 94.1%. Por lo tanto, se acepta la hipótesis presentada y se concluye que, si existe relación significativa entre las variables Retención del Talento Humano y Desempeño Laboral, es decir a mayor personal que decide quedarse en la empresa será mayor la productividad que esta logre.

Segunda: El resultado del coeficiente de correlación de Spearman es igual a 0,409 el cual tiene una variación de entre -1.00 a +1.00, por lo que se determina que existe una correlación positiva moderada de la dimensión estrecha relación sobre la variable Productividad, y de acuerdo al p valor (sig. = 0.000) es menor que 0.01 entonces no se rechaza la hipótesis presentada. Por lo tanto, se afirma que si existe relación entre la dimensión estrecha relación y la variable productividad. Es decir, mientras haya una mayor estrecha relación por parte de la empresa hacia los trabajadores estos obtendrán una mayor productividad para la empresa. Ya que, se evidencia que en un nivel muy bueno de productividad en un 72.7%, además, se observa que con un nivel muy bueno de estrecha relación existe una muy buena productividad en un 94.2%.

Tercera: Según los datos obtenidos realizados en el estudio el resultado de coeficiente de correlación de Spearman es igual a 0,502, el cual determina que existe una correlación positiva moderada de la dimensión reconocimiento formal y la variable productividad con un p

valor de (0.000). Por lo tanto, se acepta la hipótesis presentada, es decir, existe relación significativa entre la dimensión reconocimiento formal y la productividad. Y esto se evidencia en los resultados de la tabla cruzada el cual indica que con un nivel muy bueno de reconocimiento formal existe un nivel muy bueno de productividad en un 93 %.

Cuarta: Según los datos obtenidos en los resultados de correlación de Spearman son igual a 0.390 los que de acuerdo con la tabla de interpretación se determina que existe una correlación positiva baja de la dimensión actitud de la empresa sobre la variable Productividad con un p valor de (0.000), el cual es menor a 0.01 por lo tanto no se rechaza la hipótesis es decir existe relación entre la dimensión actitud de la empresa y la variable productividad. Y esto se observa en los datos obtenidos en la tabla cruzada los cuales indican que con un bueno de actitud de la empresa existirá un nivel bueno de productividad en un 9.6 % y en un nivel muy bueno de actitud de la empresa existirá un nivel muy bueno de productividad en un 92.9%.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Evidenciado que la Retención del talento humano y la productividad en la empresa Pisersa ubicada en la provincia constitucional en el año 2018 existe una relación positiva, y que los trabajadores de la empresa se tiene conocimiento en base a los resultados se recomienda lo siguiente:

Primera: Para que la empresa siga manteniendo buenos resultados en cuanto a mantener una estrecha relación empresa- trabajadores se debe seguir realizando actividades de integración, los cuales deben ser medidos mediante encuestas para saber si realmente estas actividades están dando buenos resultados, de lo contrario emplear otras técnicas, que puedan ayudar a elevar los niveles de productividad, los cuales deben ser medidos constantemente para tener una visión de la realidad financiera de la empresa.

Segunda: Así mismo, se debe evaluar constantemente el rendimiento de los trabajadores analizando los índices de productividad mensuales, trimestrales y anuales. Los cuales nos ayudarán a tener conocimiento de cuan productivos son nuestros trabajadores, en caso estos resultados sean bajos debemos de analizar los cuellos de botella. Identificar el problema principal para poder dar una buena solución, esto con la ayuda de nuestros supervisores, para ello es de vital importancia capacitarlos de manera constante.

Tercera: La productividad de los trabajadores depende mucho de las capacitaciones que ha ellos se les brinden, es decir para tener una buena imagen ante nuestros clientes debemos de brindarles las herramientas necesarias para que puedan realizar su trabajo. No obstante, cabe indicar que la motivación salarial es muy importante, ya que muchos de los trabajadores según los datos hacen abandono de trabajo, porque no cuentan con la asignación familiar. En este caso se debe planificar con el área de finanzas un presupuesto para que estos trabajadores retenes cuenten con este beneficio.

Cuarta: Todos los trabajadores aspiran a mejorar profesionalmente, para ello se recomienda a la empresa reforzar los programas de aprendizaje, el cual ayuda mucho, ya que, en caso un jefe de grupo o supervisor renuncie

o salga de vacaciones estos trabajadores claves podrán asumir estos puestos porque estarán preparados, de esta manera no afecta la operatividad de la empresa. Pues toda persona tiene motivaciones y este tipo de programas logran que se encuentren incentivados los trabajadores. Además, se debe realizar eventos como reconocimientos al mejor trabajador del mes, a los cuales se les dará bonos ya sea en efectivo o premios, viajes, días libres, esto generará que cada mes cada uno de los trabajadores se sientan incentivados y quieran ser mejores cada día.



## REFERENCIAS

- Alles, M.A. (2017). *Desempeño por competencias: Estrategia, desarrollo de personas y evaluación de personas 360° (3ra edición)*. Ediciones Granica.
- Alles, M.A. (2019). *Formación, capacitación y desarrollo: Diseñar, planificar e implementar actividades formativas efectivas y eficaces mirando al 2030/2040 (1ra edición)*. Ediciones Granica.
- Ames, M. & Serafim, M. (2019). Teaching-learning Practical Wisdom (Phronesis) in Administration: A Systematic Review. *Revista de Administração Contemporânea*, 23(4), 564-586 Rio de Janeiro. <https://doi.org/10.1590/1982-7849rac2019180301>
- Bordas, M.J. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral (2da edición)*. Editorial UNED.
- Camisón, C. & Gómez, J.M. (2019). *Diagnóstico del Espíritu Emprendedor y la actitud ante el emprendimiento de los jóvenes preuniversitarios de la comunidad Valenciana (1ra edición)*. Universitat de València.
- Caldas, M.E. & Hidalgo, M.L. (2020). *Formación y orientación laboral 360° (1ra edición)*. Editorial Editex.
- Cerquin, S. & Roncal, J.T. (2017). *Relación de la gestión del talento humano con la productividad laboral en los trabajadores del Consorcio Cajabamba S.A.C. Boticas Diana, Cajamarca, 2017*. [Tesis de Licenciatura– Universidad Privada del Norte]. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/11883>
- Contreras, S. & Novoa, F. (2018). Ventajas del alfa ordinal respecto al alfa de Cronbach ilustradas con la encuesta AUDIT-OMS. *Revista Panamericana de Salud Pública*, 42, 1-6. <https://doi.org/10.26633/RPSP.2018.65>
- Czyzewski, B. & Majchrzak, A. (2017). Economic size of farms and adjustments of the total factor productivity to the business cycle in Polish agriculture. *Agricultural Economics*, 63, 93-102. <https://doi.org/10.17221/240/2015-AGRICECON>

- Chávez, J.P. & Fol, R. (2020). *Practiagenda laboral 2020 (1ra edición)*. Tax.
- Conrero, S. & Cravero, V. (2019). *El talento humano en las organizaciones: claves para potenciar su desarrollo (1ra edición)*. Universidad Católica de Córdoba.
- De Paz, V.R. (2017). *Gestión del talento humano y productividad laboral del personal médico de un hospital III de Lima, 2017*. [Tesis de Maestría – Universidad Cesar Vallejo].  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8806>
- Du Gay, P. (2019). *Consumo e identidad en el trabajo (1ra edición)*. Centro de investigaciones sociológicas.
- ESAN BUSINESS (4 de Julio de 2017). *La gestión del talento humano en el Perú: una tarea en constante desarrollo* [Sala de Prensa]. Conferencia de la Universidad ESAN, Lima, Perú.
- Fernández, V. (2020). Tipos de justificación en la investigación científica. *Espíritu Emprendedor TES*, 4(3), 65-76.  
<https://doi.org/10.33970/eetes.v4.n3.2020.207>
- Fernández, F. (2016). *Comunicación efectiva y trabajo en equipo (1ra edición)*. Editorial Tutor Formación
- Francesc, E. (16 de febrero de 2016). *España destaca en captar y retener talento*.  
<https://blog.grupo-pya.com/espana-destaca-en-captar-y-retener-talento/>
- Gabini, S. (2018). *Potenciales Predictores Del Rendimiento Laboral (1ra edición)*. Ediciones Teseo.
- Galarza, I.M. (2018). *Implementación de un modelo de retención del talento humano en la empresa Plasticaucho Industrial S.A.* [Tesis de Maestría – Universidad Técnica de Ampato].  
<https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/28298>
- Gilli, J.J. (2017). *Claves de la estructura organizativa (1ra edición)*. Ediciones Granica.

- González, J.C. & Pérez, R. (2018), *Formación y orientación laboral (5ta edición)*. Ediciones Paraninfo.
- Hernández, R. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill.
- Jaramillo, R.D. (2016). *Propuesta de retención de talento humano para la población de agencias banco internacional en la ciudad quito*. [Tesis de Maestría – Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. <http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/11231>
- Lacruz, A. & Oliveira, M. (2021). *Livro: Organizando Projetos de Pesquisa*. Instituto Federal do Espírito Santo
- Leandro, S., Cavalcante, A. & Piedade, M. (2020). Fatores determinantes da remuneração financeira dos contadores. *Semina Ciências Sociais e Humanas*, 41(2), 143. <http://dx.doi.org/10.5433/1679-0383.2020v41n2p143>
- Lomas, R. (2017). *Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017*. [Tesis de Maestría – Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/12891>
- Madrigal, B.E. (2017). *Habilidades directivas: Teoría, autoaprendizaje, desarrollo y crecimiento (2da edición)*. McGraw-Hill Interamericana.
- Maquera, Y. & Bernejo, S. (2020). Intervención familia-aula para el desarrollo de habilidades grafomotrices. *Alteridad*, 16(1), 92-104 <https://doi.org/10.17163/alt.v16n1.2021.07>
- Mayorga, R., Martínez, A., Salazar, D. & Plata, D. (2021). Validez Interna. *Educación y Salud Boletín Científico Instituto de Ciencias de la Salud Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo*, 9(18), 68-70. <https://doi.org/10.29057/icsa.v9i18.6554>
- Mayorga, R., Sillis, K., Martínez, A. & Mota, U. (2020). Cuadro comparativo “Estadística inferencial y descriptiva”. *Educación y Salud Boletín Científico*

*Instituto de Ciencias de la Salud Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo*, 8(16), 93-95. <https://doi.org/10.29057/icsa.v8i16.5806>

Merchán, M.P. (2018). *Estrategias de retención: plan de retención de talentos en gestión global*. [Tesis de Maestría – Universidad de Chile]. <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/173690>

Merino, C. (2021). Diferencias entre coeficientes alfa, con muestras y partes pequeñas; adenda. <https://doi.org/10.6018/analesps.32.2.203841>

Messmacher, M., Rubio, V. & Andrade, M. (2018). *Crecimiento y Productividad (1ra edición)*. Fondo de Cultura Económica.

Nedelcu, B. (2017). Human talent forecasting. *Proceedings of the International Conference on Business Excellence*, 11(1). <https://doi.org/10.1515/picbe-2017-0047>

Nemur, L. (2016). *Productividad: Consejos y Atajos de Productividad para Personas Ocupadas (2da edición)*. Babelcube.

Obando, M. (2020). Capacitación del Talento Humano y Productividad: Una revisión literaria. [https://doi.org/10.33936/eca\\_sinergia.v11i2.2254](https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v11i2.2254)

Olmedo, N. & Farrerons, O. (2017). *Modelos Constructivistas de Aprendizaje en Programas de Formación (2da edición)*. OmniaScience.

Orús-Lacort, M. & Jouis, c. (2019). Estadística aplicada Analisis de Componentes Principales. DOI: 10.13140/RG.2.2.34182.11844. [https://www.researchgate.net/publication/335919586\\_Estadistica\\_aplicada\\_Analisis\\_de\\_Componentes\\_Principales](https://www.researchgate.net/publication/335919586_Estadistica_aplicada_Analisis_de_Componentes_Principales)

Páramo, P. & Gómez, M. (2018). CONFIABILIDAD Y VALIDEZ. *La Investigación en Ciencias Sociales: Tecnicas de recolección de la información* <https://doi.org/10.2307/j.ctv7fmfjk.7>

Paz, R., Cabrer, B. & Benavides, M. (2020). Intangible capital and business productivity in the hotel industry. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 16(1), 1-17. <https://doi.org/10.1007/s11365-019-00614-4>

- Quintanilla, F. (2019). *Relaciones Laborales y Productividad (2da edición)*. Colección Estudios.
- Rojas, Z.M. (2019). *Estrategias de gestión en la retención del talento humano y el compromiso organizacional de los trabajadores en una empresa de transmisión de energía eléctrica rep, Lima año 2017*. [Tesis de Licenciatura– Universidad Señor de Sipán]. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/5585>
- Risso, V. (2017). Estudio de los métodos de investigación y técnicas de recolección de datos utilizadas en bibliotecología y ciencia de la información. *Revista Espanola de Documentacion Científica*, 40(2), 175 <https://doi.org/10.3989/redc.2017.2.1333>
- Rubio, T. (2016). *Recursos humanos: Dirección y gestión de personas en las organizaciones (2da edición)*. Octaedro.
- Salazar, L.A. (2017). *Mejores prácticas en recursos humanos para la retención del talento humano*. [Tesis de Maestría – Universidad ICESI]. [https://repository.icesi.edu.co/biblioteca\\_digital/handle/10906/83674](https://repository.icesi.edu.co/biblioteca_digital/handle/10906/83674)
- Santamaría, M.L. (2018). *Influencia del clima organizacional en la retención del talento humano en la Empresa AB, Lima 2018*. [Tesis de Licenciatura – Universidad Católica Santo Toribio De Mogrovejo]. <http://tesis.usat.edu.pe/xmlui/handle/20.500.12423/2226>
- Sheen, R. (2018). *La cultura organizacional y su impacto en la gestión empresarial (2da edición)*. María Trinidad.
- Taherdoost, H. (2016). Validity and Reliability of the Research Instrument; How to Test the Validation of a Questionnaire/Survey in a Research. *SSRN Electronic Journal*, 5(3), 28-36. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3205040>
- Toyama, J. (2016). *Remuneraciones y beneficios sociales (2da edición)*. Gaceta Jurídica.
- Vásquez Ortiz, C. A., Alsina Pastells, Á., Pincheira Hauck, N. G., Gea Serrano, M. M. y Chandía Muñoz, E. (2020). Construcción y validación de un

instrumento de observación de clases de probabilidad. *Enseñanza de las Ciencias*, 38(2), 25-43.44. <https://doi.org/10.5565/rev/ensciencias.2820>.

Vera, M & Jiménez, F. (2018). Valorando las competencias del Talento Humano. *Polo del Conocimiento*, 3(7), 307. <https://doi.org/10.23857/pc.v3i7.554>.

Viladrich, C., Angulo-Brunet, A., y Doval, E. (2017). Un viaje alrededor de alfa y omega para estimar la fiabilidad de consistencia interna. *Anales de psicología*, 33(3), 755–782. <https://doi.org/10.6018/analesps.33.3.268401>

Yan-Gang, Z. (2021). Transformation of Non-Normal Variables to Independent Normal Variables. <https://doi.org/10.1002/9781119620754.ch7>

# ANEXOS

## Anexo 1.

### Matriz de Consistencia.

Matriz de Consistencia											
Problema	Objetivos	Hipotesis	Operacionalización de variables								
Probl. Gen.	Obj. Gen.	Hipotesis Gen.	Variables	Dimensiones	Indicadores	Diseño Metodológico					
¿Cuál es la relación que existe entre la retención del Talento Humano y la productividad de la empresa PISERSA, en la provincia constitucional del CALLAO, 2018?	Determinar cuál es la relación que existe entre la retención del talento humano y la productividad de la empresa PISERSA, en la provincia constitucional del CALLAO, 2018	Existe relación entre la retención del talento humano y la productividad de la empresa PISERSA, en la provincia constitucional del CALLAO, 2018	LA RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO	Estrecha relación	Realiza trabajos de interacción.		<b>Tipo de investigación:</b> Aplicada  <b>Nivel de Investigación:</b> Descriptivo-Correlacional de corte transversal  <b>Diseño de la Investigación:</b> Cualitativo- Cuantitativo, después de procesar el SPSS  <b>Población:</b> 80 colaboradores, quienes forman parte del área de limpieza, en la modalidad PISERSA RETEN				
					Facilidad de comunicación y cooperación.						
					Evaluar el rendimiento						
					Fomenta la cultura y buenas practicas						
					Reforzar el desempeño del colaborador						
					Realizar reconocimientos						
					Crear planes de formación						
					Reforzar el desarrollo de habilidades						
					Realizar programas de aprendizaje						
					Desarrollar mejores habilidades						
<b>Problemas Específicos</b> ¿Cuál es la relación que existe entre la estrecha relación y la productividad de la empresa PISERSA, en la provincia constitucional del CALLAO, 2018?;	<b>Objetivos Específicos</b> Determinar cuál es la relación que existe entre la estrecha relación y la productividad de la empresa PISERSA, en la provincia constitucional del CALLAO, 2018	<b>Hipotesis Específicas</b> Existe relación entre la estrecha relación y la productividad de la empresa PISERSA, en la provincia constitucional del CALLAO, 2018.	PRODUCTIVIDAD	Formación de trabajadores	Fortalecer el crecimiento		<b>Muestra:</b> Fue probabilístico. Un total de 80 operarios RETEN de la empresa PISERSA  <b>Técnicas de recolección de datos:</b> La recolección de datos se dio mediante un cuestionario de 60 preguntas entre estas 30 acerca la primera variable y 30 de la segunda variable.  <b>Procesamiento y Analisis de datos:</b> El uso de gráficas y tablas acordes a los resultados de la investigación.  <b>Instrumentos:</b> El uso de encuestas, datos físicos y digitales.				
					Generar el sentido de pertenencia						
					Estructurar adecuadamente los cargos						
					Crear un ambiente sano y competitivo						
					¿Cuál es la relación que existe entre el reconocimiento formal y la productividad de la empresa PISERSA, en la provincia constitucional del CALLAO, 2018?	Determinar cuál es la relación que existe entre el reconocimiento formal y la productividad de la empresa PISERSA, en la provincia constitucional del CALLAO, 2018		Existe relación entre el reconocimiento formal y la productividad de la empresa PISERSA, en la provincia constitucional del CALLAO, 2018	Clima Laboral	Contar con una estructura claramente definida	
										Fomentar el respeto. Cooperación y buen trato	
										Darle importancia al sentido de pertenencia	
										Establecer un sistema de recompensas	
										Generar el sentido de pertenencia	
										¿Cuál es la relación que existe entre la actitud de la empresa y la productividad de la empresa PISERSA, en la provincia constitucional del CALLAO, 2018?	Determinar cuál es la relación la actitud de la empresa y la productividad de la empresa PISERSA, en la provincia constitucional del CALLAO, 2018.

## Anexo 2.

### Matriz de Operacionalización de Variables.

Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas Valores
Según Vera & Jiménez (2018) indicó que el retenimiento del personal se basa en las importantes habilidades y virtudes, encontradas en los colaboradores que generan mayor rendimiento, generan ganancia y poseen una visión sistemática de la eficiencia y eficacia en la organización, en consecuencia, de no encontrar dichos elementos en los profesionales, esto generará un impacto negativo en la empresa.	La retención del talento humano comprende:	1. Estrecha relación	1.1. Realiza trabajos de interacción.	1 – 3	(1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo
	-Estrecha relación		1.2. Facilidad de comunicación y cooperación	4 – 6	
	-Reconocimiento formal		1.3. Evaluar el rendimiento.	7 - 10	
	-La actitud de la empresa	2. Reconocimiento formal	2.1. Fomenta la cultura y buenas practicas	11 – 14	
			2.2. Reforzar el desempeño del colaborador.	15 – 18	
			2.3. Realizar reconocimiento.	19-22	
		3. La actitud de la empresa	3.1. Crear planes de formación.	23 – 24	
			3.2. Reforzar el desarrollo de habilidades	25 – 26	
			3.3. Realizar programas de aprendizaje	27 – 28	
			3.4. Desarrollar mejores habilidades.	29 - 30	



Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas Valores	
Según Paz, Cabrer & Benavides (2019) indicaron que la productividad es dispuesta de varios factores tales como recursos humanos, el capital intangible interno y externo, incluso la ubicación del negocio influye directamente con la productividad y para que se desarrolle de manera positiva es necesario la comunicación y la motivación presente en los trabajadores y equipos de trabajo.	La productividad comprende:	1.1.	1.2. Fortalecer el crecimiento	1 – 3		
	Formación de trabajadores	1. Formación de trabajadores	1.3. Generar el sentido de pertenencia	4 – 6		
	Clima Laboral		1.4. Estructurar adecuadamente los cargos.	7 – 9		
	Remuneración		1.5. Crear un ambiente sano y competitivo	10 – 12	(1) Totalmente en desacuerdo	
			2.1. Contar con una estructura claramente definida.	13 – 15	(2) En desacuerdo	
		2. Clima Laboral	2.2. Fomentar el respeto, cooperación y buen trato.	16 -18	(3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo	
			2.3. Darle importancia al sentido de pertenencia.	19 - 21	(4) De acuerdo	
			3.1.		(5) Totalmente de acuerdo	
				3.2. Establecer un sistema de recompensas.	22 – 24	
				3.3. Generar el sentido de pertenencia.	25 – 27	
		3. Remuneración		3.4. Proporcionar un buen salario	29 - 30	

Anexo 3.

Carta de autorización de la Empresa

**AUTORIZACIÓN DE PROMOTORA INTERAMERICANA DE SERVICOS SAC.**

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Lima, 30 de Noviembre del 2018.

**AUTORIZACIÓN**

**SEGUNDO PEREZ HURTADO**

Jefe de Reclutamiento y Selección

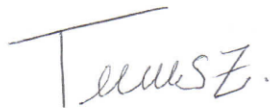
**PROMOTORA INTERAMERICANA DE SERVICOS SAC.**

Presente.-

Yo, **Carlos Alberto Teves Zumina**, identificado con DNI N° 45488478, estudiante del X ciclo de la Escuela de Administración de la Universidad César Vallejo – Campus Lima Este, ante usted con el debido respeto se expone.

Que por motivo de realizar encuestas que son requeridas por el curso de Desarrollo del proyecto de Investigación, titulada “Retención del Talento Humano y su relación con la Productividad en la empresa Pisera, en la provincia constitucional del callao, año 2018”, solicitamos su autorización para realizar dichas encuestas, las cuales serán aplicadas durante el mes de Setiembre del presente año.

Desde ya agradecemos su colaboración, que es de relevancia para el logro de la investigación y de la formación profesional, ya que, se busca obtener resultados que permitan establecer soluciones que serán de beneficio para la sociedad.



**Carlos Alberto Teves Zumina**



**SEGUNDO PEREZ HURTADO**

## Anexo 4

### Anexo 4.1. Instrumento de las variables Retención del talento humano



**Título de la investigación:** Retención del Talento Humano y Relación con la Productividad en la Empresa PISERSA en la provincia constitucional del Callao, 2018.

#### CUESTIONARIO

Señor(a) con el debido respeto recorro a su digna representada para solicitarle su apoyo de brindarme con una encuesta que tiene por finalidad de recolectar una información sobre “Retención del Talento Humano y Relación con la Productividad en la Empresa PISERSA en la provincia constitucional del Callao, 2018”; responda Ud. Las interrogantes tomando el tiempo necesario. Muchas gracias.

**INSTRUCCIONES:** Marque con una X y con veracidad la alternativa que Ud. Considere pertinente de acuerdo a los ítems presentados.

#### ESCALA DE LIKERT

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

		Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
<b>1. Estrecha relación</b>						
<b>Realiza trabajos de interacción.</b>						
1	La empresa realiza actividades de integración entre todas las áreas.					
2	En la empresa donde desempeña sus labores, usted conoce a sus supervisores.					
3	Cree usted, que los programas de interacción que desarrolla la empresa son importantes para lograr una buena relación entre empresa y colaboradores.					
<b>Facilidad de comunicación y cooperación.</b>						
4	Tiene usted la facilidad de poder relacionarse con sus compañeros de trabajo de la empresa.					
5	Cree usted que al realizar un trabajo en equipo se logra mejor los objetivos que quiere lograr la empresa.					
6	En la empresa, se siente en confianza con sus supervisores o jefes directos.					
<b>Evaluar el rendimiento.</b>						
7	En la empresa se desarrollan sistemas de evaluación por cada objetivo logrado.					
8	Cree usted que su rendimiento en el trabajo es importante para alcanzar los objetivos que quiere lograr la empresa.					
9	Usted siente que su trabajo es realmente valorado por la empresa.					
10	En general su experiencia en la empresa, es satisfactoria y gratificante.					
<b>2. Reconocimiento Formal</b>						
<b>Fomenta la cultura y buenas prácticas.</b>						
11	En la empresa cree usted que se emplean buenas prácticas para el reconocimiento de los colaboradores.					
12	Usted como colaborador conoce los reconocimientos que hace la empresa para los buenos colaboradores.					
13	En la empresa se implementan programas para el reconocimiento de los colaboradores.					
14	En la empresa emplean encuestas para obtener información sobre las buenas prácticas que se debe tener para ser considerado un buen colaborador.					
<b>Refuerzo del desempeño del colaborador.</b>						
15	La empresa le informa cuales son los objetivos organizacionales.					
16	La empresa le informa cuales son los reconocimientos que hay en la empresa por cada meta lograda.					
17	La empresa sabe cómo reforzar un buen desempeño de los colaboradores.					
18	La empresa promueve el reconocimiento a empleados y la buena comunicación en el trabajo.					
<b>Realizar Reconocimiento</b>						
19	Realizan reuniones de galas donde asisten los ejecutivos de la empresa.					
20	En la empresa hay un cronograma de actividades donde realizan reconocimientos a los trabajadores.					
21	A usted le llegan invitaciones para asistir a las reuniones de reconocimiento que realiza la empresa.					
22	Considera usted que es importante asistir a las reuniones de reconocimiento que realiza la empresa.					
<b>3. La actitud de la empresa</b>						
<b>Crear planes de formación</b>						
23	En la empresa se realizan charlas que le ayudan a su formación para desempeñar un buen trabajo.					
24	Cree usted que son importantes las capacitaciones que se realiza en la empresa.					
<b>Reforzar el desarrollo de las habilidades.</b>						
25	Existe un cronograma de actividades de capacitación en la empresa.					
26	Son importantes los temas que se realizan en las capacitaciones que realiza la empresa.					
<b>Realizar programas de aprendizaje.</b>						
27	Existen programas de aprendizaje que ofrece la empresa para el desarrollo de los colaboradores.					
28	Considera usted que los programas de capacitación lo ayudan a realizar un buen trabajo.					
<b>Desarrollar mejores habilidades.</b>						
29	La empresa le permite realizar otros trabajos en los cuales usted pueda ascender de puesto.					
30	La empresa le brinda información sobre los requisitos y funciones que necesita usted para desempeñarse en otras áreas.					

## Anexo 4.2. Instrumento de la variable Productividad



**Título de la investigación:** Retención del Talento Humano y Relación con la Productividad en la Empresa PISERSA en la provincia constitucional del Callao, 2018.

### CUESTIONARIO

Señor(a) con el debido respeto recorro a su digna representada para solicitarle su apoyo de brindarme con una encuesta que tiene por finalidad de recolectar una información sobre “Retención del Talento Humano y Relación con la Productividad en la Empresa PISERSA en la provincia constitucional del Callao, 2018”; responda Ud. Las interrogantes tomando el tiempo necesario. Muchas gracias.

**INSTRUCCIONES:** Marque con una X y con veracidad la alternativa que Ud. Considere pertinente de acuerdo a los Ítems presentados.

### ESCALA DE LIKERT

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

1. Formación de los trabajadores		Escala				
Fortalecer el crecimiento.		1	2	3	4	5
1	La empresa, realiza actividades donde el colaborador demuestre sus habilidades.					
2	Cree usted, que es importante que el colaborador de la empresa cuente con capacitaciones para desarrollar mejor su trabajo.					
3	Es importante que la empresa, invierta en capacitaciones para que los colaboradores hagan un buen trabajo para obtener mayores ganancias.					
Generar el sentido de pertenencia.						
4	La empresa, le informa cuales son los objetivos a lograr.					
5	La empresa realiza celebraciones al lograr los objetivos que se trazaron.					
6	Cree que es importante que todos los colaboradores de la empresa deben sentirse identificados para obtener mejores resultados.					
Estructurar adecuadamente los cargos.						
7	En la empresa están bien definidos las funciones que debe realizar cada colaborador.					
8	Cree usted que el trabajar en equipo es importante para alcanzar una mayor productividad en la empresa.					
9	La labor que usted desempeña es importante para una mayor productividad en la empresa.					
Crear un ambiente sano y competitivo.						
10	En la empresa existe una buena relación entre los colaboradores.					
11	En la empresa, existen conflictos entre operarios y supervisores.					
12	Considera usted, que trabajar en un ambiente sano y competitivo ayuda a obtener mejores resultados para la empresa.					
2. Clima laboral						
Contar con una estructura claramente definida.						
13	En la empresa, se siente el compañerismo entre los colaboradores.					
14	En la empresa trabajan en equipo para obtener mejores resultados y una mayor productividad.					
15	Es importante que la empresa obtenga mayor productividad y mejores ganancias.					
Fomentar el respeto, cooperación y buen trato.						
16	En la empresa, se fomenta el trabajo en equipo.					
17	Existe el respeto entre los colaboradores de la empresa.					
18	Es indispensable tener un buen trato por parte de los superiores hacia los operarios para trabajar en armonía en la empresa.					
Darle importancia al sentido de pertenencia.						
19	Se siente identificado como colaborador de la empresa.					
20	Es considerada su opinión para mejorar y lograr mejores resultados en la empresa.					
21	Considera usted que es importante que la empresa emplee estrategias para tener un buen clima laboral.					
3. Remuneración						
Establecer un sistema de recompensas.						
22	Cree usted que el trabajo de los colaboradores de la empresa es premiado adecuadamente.					
23	Su esfuerzo y resultados son reconocidos por la empresa.					
24	En la empresa se dan pagos puntuales a los colaboradores.					
Generar el sentido de pertenencia.						
25	La empresa le brinda todos los beneficios que por ley le corresponden.					
26	Existen retos que establece y son bien remunerados por parte de la empresa.					
27	Es importante que el colaborador de la empresa conozca los objetivos a lograr.					
Proporcionar un buen salario.						
28	La empresa le brinda los beneficios necesarios para cubrir sus necesidades.					
29	Está de acuerdo con los cortes de pago que emplea la empresa.					
30	Cree que es bien recompensado por su trabajo realizado en la empresa.					

Anexo 6.

Certificados de validez



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DE RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO

Nº	DIMENSION/ITEMS	PERTINENCIA 1				RELEVANCIA2				CLARIDAD3				SUGERENCIAS
		M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
VARIABLE: RETENCION DEL TALENTO HUMANO														
<b>DIMENSIÓN: ESTRECHA RELACIÓN</b>														
1	La empresa realiza actividades de integración entre todas las áreas.				x				x					x
2	En la empresa donde se desempeña sus labores, usted conoce a sus supervisores.				x				x					x
3	Cree usted, que los programas de interacción que desarrolla la empresa son importantes para lograr una buena relación entre empresa y colaboradores.				x				x					x
4	Tiene usted la facilidad de poder relacionarse con sus compañeros de trabajo de la empresa.			x				x					x	
5	Cree usted que al realizar un trabajo en equipo se logra mejor los objetivos que quiere lograr la empresa.				x				x					x
6	En la empresa, se siente en confianza con sus supervisores o jefes directos.				x				x					x
7	En la empresa se desarrollan sistemas de evaluación por cada objetivo logrado.				x				x					x
8	Cree usted que su rendimiento en el trabajo es importante para alcanzar los objetivos que quiere lograr la empresa.				x				x					x
9	Usted siente que su trabajo es realmente valorado por la empresa.				x				x					x
10	En general su experiencia en la empresa, es satisfactoria y gratificante.			x					x					x
<b>DIMENSIÓN: RECONOCIMIENTO FORMAL</b>														
11	En la empresa cree usted que se emplean buenas prácticas para el reconocimiento de los colaboradores.				x				x					x
12	Usted como colaborador conoce los reconocimientos que hace la empresa para los buenos colaboradores.				x				x					x
13	En la empresa se implementan programas para el reconocimiento de los colaboradores.				x				x					x
14	En la empresa emplean encuestas para obtener información sobre las buenas prácticas que se debe tener.				x				x					x
15	La empresa le informa cuales son los objetivos organizacionales.				x				x					x
16	La empresa le informa cuales son los reconocimientos que hay en la empresa por cada meta lograda.				x				x					x
17	La empresa sabe cómo reforzar un buen desempeño de los colaboradores.				x				x					x
18	La empresa promueve el reconocimiento a empleados y la buena comunicación en el trabajo.				x				x					x
19	Realizan reuniones de galas donde asisten los ejecutivos de la empresa.				x				x					x

20	En la empresa hay un cronograma de actividades donde realizan reconocimientos a los trabajadores.				X				X				X	
21	A usted le llegan invitaciones para asistir a las reuniones de reconocimiento que realiza la empresa.				X				X				X	
22	Considera usted que es importante asistir a las reuniones de reconocimiento que realiza la empresa.				x				x				x	
<b>DIMENSIÓN: LA ACTITUD DE LA EMPRESA</b>														
23	En la empresa se realizan charlas que le ayudan a su formación para desempeñar un buen trabajo.				X				X				x	
24	Cree usted que son importantes las capacitaciones que se realiza en la empresa.				x				X				x	
25	Existe un cronograma de actividades de capacitación en la empresa.				X				X				X	
26	Son importantes los temas que se realizan en las capacitaciones que realiza la empresa.				X				X				X	
27	Existen programas de aprendizaje que ofrece la empresa para el desarrollo de los colaboradores.				X				X				X	
28	Considera usted que los programas de capacitación lo ayudan a realizar un buen trabajo.				X				X				X	
29	La empresa le permite realizar otros trabajos en los cuales usted pueda ascender de puesto.				x				X				x	
30	La empresa le brinda información sobre los requisitos y funciones que necesita usted para desempeñarse en otras áreas.				x				x				x	

Observaciones: Es suficiente para la aplicación.

Opinión de aplicabilidad: aplicable (X) aplicable después de corregir ( ) no aplicable ( )

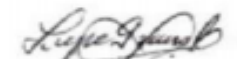
Apellido y nombres del juez validador: Dra. Lupe Esther Graus Cortez DNI: 07539368

1 Pertinencia: el ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2 Relevancia: el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

3 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.



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE  
METODOLÓGICO



## CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DE RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO

Nº	DIMENSION/ITEMS	PERTINENCIA 1				RELEVANCIA2				CLARIDAD3				SUGERENCIAS
		M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
<b>VARIABLE: RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>														
<b>DIMENSIÓN: ESTRECHA RELACIÓN</b>														
1	La empresa realiza actividades de integración entre todas las áreas.				X			X						X
2	En la empresa donde se desempeña sus labores, usted conoce a sus supervisores.				X			X						X
3	Cree usted, que los programas de interacción que desarrolla la empresa son importantes para lograr una buena relación entre empresa y colaboradores.				X			X						X
4	Tiene usted la facilidad de poder relacionarse con sus compañeros de trabajo de la empresa.				X			X						X
5	Cree usted que al realizar un trabajo en equipo se logra mejor los objetivos que quiere lograr la empresa.				X			X						X
6	En la empresa, se siente en confianza con sus supervisores o jefes directos.				X			X						X
7	En la empresa se desarrollan sistemas de evaluación por cada objetivo logrado.				X			x						X
8	Cree usted que su rendimiento en el trabajo es importante para alcanzar los objetivos que quiere lograr la empresa.				X			X						X
9	Usted siente que su trabajo es realmente valorado por la empresa.			X				X						X
10	En general su experiencia en la empresa, es satisfactoria y gratificante.			x				X						X
<b>DIMENSIÓN: RECONOCIMIENTO FORMAL</b>														
11	En la empresa cree usted que se emplean buenas prácticas para el reconocimiento de los colaboradores.			X				x						x
12	Usted como colaborador conoce los reconocimientos que hace la empresa para los buenos colaboradores.			X				X						X
13	En la empresa se implementan programas para el reconocimiento de los colaboradores.			X				X						X
14	En la empresa emplean encuestas para obtener información sobre las buenas prácticas que se debe tener.			x				x						x





### CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DE RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO

Nº	DIMENSION/ITEMS	PERTINENCIA 1				RELEVANCIA2				CLARIDAD3				SUGERENCIAS
		M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
VARIABLE: RETENCION DEL TALENTO HUMANO														
<b>DIMENSIÓN: ESTRECHA RELACIÓN</b>														
1	La empresa realiza actividades de integración entre todas las áreas.			X				X				X		
2	En la empresa donde se desempeña sus labores, usted conoce a sus supervisores.			X				X				X		
3	Cree usted, que los programas de interacción que desarrolla la empresa son importantes para lograr una buena relación entre empresa y colaboradores.			X				X				X		
4	Tiene usted la facilidad de poder relacionarse con sus compañeros de trabajo de la empresa.			X				X				X		
5	Cree usted que al realizar un trabajo en equipo se logra mejor los objetivos que quiere lograr la empresa.			X				X				X		
6	En la empresa, se siente en confianza con sus supervisores o jefes directos.			X				X				X		
7	En la empresa se desarrollan sistemas de evaluación por cada objetivo logrado.			X				X				X		
8	Cree usted que su rendimiento en el trabajo es importante para alcanzar los objetivos que quiere lograr la empresa.			X				X				X		
9	Usted siente que su trabajo es realmente valorado por la empresa.			X				X				X		
10	En general su experiencia en la empresa, es satisfactoria y gratificante.			X				x				x		
<b>DIMENSION: RECONOCIMIENTO FORMAL</b>														
11	En la empresa cree usted que se emplean buenas prácticas para el reconocimiento de los colaboradores.													
12	Usted como colaborador conoce los reconocimientos que hace la empresa para los buenos colaboradores.			X				X				X		
13	En la empresa se implementan programas para el reconocimiento de los colaboradores.			X				X				X		
14	En la empresa emplean encuestas para obtener información sobre las buenas prácticas que se debe tener.			X				X				X		
15	La empresa le informa cuales son los objetivos organizacionales.			X				X				X		
16	La empresa le informa cuales son los reconocimientos que hay en la empresa por cada meta lograda			X				X				X		
17	La empresa sabe cómo reforzar un buen desempeño de los colaboradores.			X				x				X		
18	La empresa promueve el reconocimiento a empleados y la buena comunicación en el trabajo.			X				x				X		
19	Realizan reuniones de galas donde asisten los ejecutivos de la empresa.			x				x				X		



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DE PRODUCTIVIDAD**

Nº	DIMENSION/ITEMS	PERTINENCIA 1				RELEVANCIA2				CLARIDAD3				SUGERENCIAS
		M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
VARIABLE: PRODUCTIVIDAD														
<b>DIMENSION: FORMACIÓN DE TRABAJADORES</b>														
1	La empresa realiza actividades donde el colaborador demuestre sus habilidades.			x				x				x		
2	Cree usted que es importante que el colaborador de la empresa cuente con capacitaciones para desarrollar mejor su trabajo.			x				x				x		
3	Es importante que la empresa, invierta en capacitaciones para que los colaboradores hagan un buen trabajo para obtener mayores ganancias.			x				x				x		
4	La empresa, le informa cuales son los objetivos a lograr.			x				x				x		
5	La empresa realiza celebraciones al lograr los objetivos que se trazaron.			x				x				x		
6	Crean que es importante que todos los colaboradores de la empresa deben sentirse identificados para obtener mejores resultados.			x				x				x		
7	En la empresa están bien definidas las funciones que debe realizar cada colaborador.			x				x				x		
8	Cree usted que el trabajar en equipo es importante para alcanzar una mayor productividad en la empresa.			x				x				x		
9	La labor que usted desempeña es importante para una mayor productividad en la empresa.			x				x				x		
10	En la empresa existe una buena relación entre los colaboradores			x				x				x		
11	En la empresa, existen conflictos entre operarios y supervisores.			x				x				x		
12	Considera usted, que trabajar en un ambiente sano y competitivo ayuda a obtener mejores resultados para la empresa.			x				x				x		
<b>DIMENSION: CLIMA LABORAL</b>														
13	En la empresa, se siente el compañerismo entre los colaboradores.			x				x				x		
14	En la empresa trabajan en equipo para obtener mejores resultados y una mayor productividad.			x				x				x		
15	Es importante que la empresa obtenga mayor productividad y mejores ganancias.			x				x				x		



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DE PRODUCTIVIDAD

N°	DIMENSION/ITEMS	PERTINENCIA 1				RELEVANCIA2				CLARIDAD3				SUGERENCIAS
		M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
VARIABLE: PRODUCTIVIDAD		M	D	A	M	M	D	A	M	M	D	A	M	
<b>DIMENSION: FORMACIÓN DE TRABAJADORES</b>														
1	La empresa realiza actividades donde el colaborador demuestre sus habilidades.			X					X			X		
2	Cree usted que es importante que el colaborador de la empresa cuente con capacitaciones para desarrollar mejor su trabajo.			X					X				X	
3	Es importante que la empresa, invierta en capacitaciones para que los colaboradores hagan un buen trabajo para obtener mayores ganancias.			X					X			X		
4	La empresa, le informa cuales son los objetivos a lograr.				X				X			X		
5	La empresa realiza celebraciones al lograr los objetivos que se trazaron.				X				X			X		
6	Creen que es importante que todos los colaboradores de la empresa deben sentirse identificados para obtener mejores resultados.				X				X				X	
7	En la empresa están bien definidos las funciones que debe realizar cada colaborador.				X				X				X	
8	Cree usted que el trabajar en equipo es importante para alcanzar una mayor productividad en la empresa.				X				X				X	
9	La labor que usted desempeña es importante para una mayor productividad en la empresa.				X				X				X	
10	En la empresa existe una buena relación entre los colaboradores.			X					X				X	
11	En la empresa, existen conflictos entre operarios y supervisores.			X					X				X	
12	Considera usted, que trabajar en un ambiente sano y competitivo ayuda a obtener mejores resultados para la empresa.				X				X				X	
<b>DIMENSION: CLIMA LABORAL</b>														
13	En la empresa, se siente el compañerismo entre los colaboradores.				X				X				X	
14	En la empresa trabajan en equipo para obtener mejores resultados y una mayor productividad.				X				X				X	
15	Es importante que la empresa obtenga mayor productividad y mejores ganancias.				X				X				X	
16	En la empresa, se fomenta trabajo en equipo.				X				X				X	
17	Existe el respeto entre los colaboradores de la empresa.				X				X				X	
18	Es indispensable tener un buen trato por parte de los superiores hacia los operarios para trabajar en				X				X				X	



	armonía en la empresa.												
19	Se siente identificado como colaborador de la empresa.			X				x					X
20	Es considerada su opinión para mejorar y lograr mejores resultados en la empresa.			X				X					X
21	Considera usted que es importante que la empresa emplee estrategias para tener un buen clima laboral.			X				x					x
<b>DIMENSION: REMUNERACIÓN</b>													
22	Cree usted que el trabajo de los colaboradores de la empresa es premiado adecuadamente.			X				x					x
23	Su esfuerzo y resultados son reconocidos por la empresa.			x				X					X
24	En la empresa se dan pagos puntuales a los colaboradores.			x				x					X
25	La empresa le brinda todos los beneficios que por ley le corresponden.			X				x					X
26	Existen retos que establece y son bien remunerados por parte de la empresa.			X				x					X
27	Es importante que el colaborador de la empresa conozca los objetivos a lograr.			X				x					X
28	La empresa le brinda los beneficios para cubrir sus necesidades.			X				X					X
29	Esta de acuerdo con los corte de pago que emplea la empresa.			x				X					X
30	Cree que es bien recompensado por su trabajo realizado en la empresa.			x				x					x

Observaciones: Es suficiente para la aplicación.

Opinión de aplicabilidad: aplicable (X) aplicable después de corregir ( ) no aplicable ( )

Apellido y nombres del juez validador: Mg: Luis Alberto Torres Cabanillas DNI: 08404690

1 Pertinencia: el ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2 Relevancia: el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

3 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.

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE  
ESTADÍSTICO

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DE PRODUCTIVIDAD

Nº	DIMENSION/ITEMS	PERTINENCIA 1				RELEVANCIA2				CLARIDAD3				SUGERENCIA S
		M	D	A	M	M	D	A	M	M	D	A	M	
<b>VARIABLE: PRODUCTIVIDAD</b>														
<b>DIMENSION: FORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES</b>														
1	La empresa realiza actividades donde el colaborador demuestre sus habilidades.			x				x					x	
2	Cree usted que es importante que el colaborador de la empresa cuente con capacitaciones para desarrollar mejor su trabajo.			x				x					x	
3	Es importante que la empresa, invierta en capacitaciones para que los colaboradores hagan un buen trabajo para obtener mayores ganancias.			x				x					x	
4	La empresa, le informa cuales son los objetivos a lograr.			x			x						x	
5	La empresa realiza celebraciones al lograr los objetivos que se trazaron.			x			x						x	
6	Crean que es importante que todos los colaboradores de la empresa deben sentirse identificados para obtener mejores resultados.			x			x						x	
7	En la empresa están bien definidas las funciones que debe realizar cada colaborador.			x			x					x		
8	Cree usted que el trabajar en equipo es importante para alcanzar una mayor productividad en la empresa.			x				x				x		
9	La labor que usted desempeña es importante para una mayor productividad en la empresa.			x				x				x		
10	En la empresa existe una buena relación entre los colaboradores.			x				x				x		
11	En la empresa, existen conflictos entre operarios y supervisores.			x				x				x		
12	Considera usted, que trabajar en un ambiente sano y competitivo ayuda a obtener mejores resultados para la empresa.			x				x				x		
<b>DIMENSION: CLIMA LABORAL</b>														
13	En la empresa, se siente el compañerismo entre los colaboradores.			x				x				x		
14	En la empresa trabajan en equipo para obtener mejores resultados y una mayor productividad.			x				x				x		
15	Es importante que la empresa obtenga mayor productividad y mejores ganancias.							x						







UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## Declaratoria de Originalidad de los Autores

Yo, Teves Zumina, Carlos Alberto estudiante de la Escuela de Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, sede Lima Este, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan a la Tesis de titulada:

Retención del talento humano y relación con la productividad en la

-----  
empresa PISERSA en la provincia constitucional del Callao, 2018  
-----

es de nuestra autoría, por tanto, declaramos que el Trabajo de Investigación:

1. No ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
2. 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 asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Lima, 27 de Marzo del 2021

Apellidos y Nombres del Autor: Teves Zumina Carlos Alberto	
D.N.I.: 45488478	
ORCID: 0000-0002- 9849-4154	