



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

El comportamiento organizacional en la retención de talento humano en empresas distribuidoras de alimentos. Trujillo, 2023

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTORES:

Cumpa Tello, Syndy Rosallia (orcid.org/0000-0003-3844-366X)

Reyes Zavaleta, Oscar Francisco (orcid.org/0000-0002-2375-1312)

ASESORA:

Mgtr. Maurtua Gurmendi, Luzmila Gabriela (orcid.org/0000-0002-0812-3473)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO – PERÚ

2023

DEDICATORIA

Quiero dedicar esta tesis a mis padres, quienes siempre han sido mi mayor fuente de inspiración y apoyo incondicional. Gracias por creer en mí y por alentarme a seguir mis sueños. También dedico este trabajo a mis profesores y compañeros de clase, cuya colaboración y sabiduría han enriquecido enormemente mi experiencia académica.

Syndy Rosallia Cumpa Tello

Dedico esta tesis a todas aquellas personas que han sido mi fuente de inspiración y apoyo incondicional a lo largo de este camino. A mis profesores y asesores, por su sabiduría, paciencia y guía a lo largo de este proyecto. Su experiencia y dedicación han sido fundamentales para mi crecimiento académico y profesional.

Oscar Francisco Reyes Zavaleta

AGRADECIMIENTO

Queremos expresar nuestro profundo agradecimiento a los profesores, compañeros, familia y amigos por su apoyo y contribución a nuestra Tesis. Además, queremos extender nuestra gratitud a todas las instituciones y personas que participaron, ya sea proporcionando recursos, facilitando el acceso a información o brindando su tiempo y conocimientos. Sus contribuciones fueron invaluable y han enriquecido significativamente nuestro trabajo.

Asimismo, queremos reconocer a la Universidad César Vallejo por brindarnos la oportunidad de desarrollar nuestra tesis en un entorno académico excepcional. Agradecemos a las autoridades universitarias y a todo el personal académico por su dedicación y por crear un ambiente propicio para el aprendizaje y la investigación.

LOS AUTORES



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MAURTUA GURMENDI LUZMILA GABRIELA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "El Comportamiento Organizacional en la Retención de Talento Humano en Empresas Distribuidoras de Alimentos. Trujillo, 2023", cuyos autores son REYES ZAVALETA OSCAR FRANCISCO, CUMPA TELLO SYNDY ROSALLIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TRUJILLO, 27 de Noviembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MAURTUA GURMENDI LUZMILA GABRIELA DNI: 07379211 ORCID: 0000-0002-0812-3473	Firmado electrónicamente por: LMAURTUA el 06-12- 2023 19:26:36

Código documento Trilce: TRI - 0666808



Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, REYES ZA VALETA OSCAR FRANCISCO, CUMPA TELLO SYNDY ROSALLIA estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "El Comportamiento Organizacional en la Retención de Talento Humano en Empresas Distribuidoras de Alimentos. Trujillo, 2023", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada 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 publicada, ni presentada 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 la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
OSCAR FRANCISCO REYES ZA VALETA DNI: 18178877 ORCID: 0000-0002-2375-1312	Firmado electrónicamente por: OREYESZ el 27-11- 2023 13:33:30
SYNDY ROSALLIA CUMPA TELLO DNI: 45306731 ORCID: orcid.org/0000-0003-3844	Firmado electrónicamente por: SCUMPA el 27-11- 2023 22:49:54

Código documento Trilce: TRI – 0666806

Índice de contenidos

CARATULA	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
Declaratoria de Autenticidad del Asesor.....	iv
Declaratoria de Originalidad de los Autores	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Variables y operacionalización.....	11
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis.....	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	17
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos.....	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN.....	24
VI. CONCLUSIONES.....	28
VII. RECOMENDACIONES	29
REFERENCIAS.....	30
ANEXOS	41

Índice de tablas

Tabla 1: Listado de expertos	17
Tabla 2: Valores del coeficiente de Alfa de Cronbach.....	177
Tabla 3: Correlación prueba de Pearson del CO y la compensación	19
Tabla 4: Correlación prueba de Pearson del CO y la satisfacción laboral.....	20
Tabla 5: Correlación prueba de Pearson del CO y la dimensión clima laboral..	211
Tabla 6: Correlación prueba de Pearson de las variables CO y RTH	222
Tabla 7: Matriz de operacionalización de la variable: Comportamiento organizacional	4138
Tabla 8: Matriz de operacionalización de la variable: Retención de talento humano	39

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el comportamiento organizacional (CO) y la retención del talento humano (RTH) en empresas distribuidoras de alimentos de Trujillo 2023. El estudio fue aplicado de enfoque cuantitativo, alcance correlacional, de diseño no experimental transversal. La población se conformó por 45 trabajadores del | administrativa y de operaciones la misma que se utilizó como muestra. Para la recopilación de datos se aplicaron como instrumento los cuestionarios para cada variable, los cuales fueron validados por 3 especialistas, su confiabilidad se determinó por el Alfa de Cronbach, 0.874 para el CO y 0.885 para la RTH. Los resultados mostraron que existe relación entre las variables estudiadas arrojando un nivel de sig. 0.000 y un R de Pearson 0,756; concluyendo que existe una correlación positiva alta y una relación significativa entre el CO y la RTH en empresas distribuidoras de alimentos, Trujillo.

Palabras clave: Comportamiento organizacional, retención del talento humano, clima laboral

ABSTRACT

The research aimed to determine the relationship between organizational behavior (OB) and the retention of human talent (RHT) in food distribution companies in Trujillo 2023. The study applied a quantitative approach, correlational scope, and non-experimental cross-sectional design. The population consisted of 45 workers from the administrative and operational areas, used as the sample. Questionnaires were employed as instruments for data collection for each variable, validated by 3 specialists. Reliability was determined by Cronbach's Alpha, 0.874 for OB and 0.885 for RHT. The results showed a relationship between the studied variables with a significance level of 0.000 and a Pearson's R of 0.756, concluding that there is a high positive correlation and a significant relationship between OB and RHT in food distribution companies in Trujillo.

Keywords: Organizational Behavior, Retention of Human Talent, work environment.

I. INTRODUCCIÓN

El capital humano en los últimos tiempos es un factor importante y necesario dentro de las organizaciones, debido que agrega valor ilimitado y proporciona competitividad y sostenibilidad, de tal manera que, permite que la empresa logre sus objetivos y cumpla su misión; sin embargo, las personas tienen objetivos individuales que necesitan ser satisfechos y es necesario que se encuentren motivadas por los incentivos, salarios, reconocimientos, beneficios y oportunidades de ascenso que les permitan una continuidad laboral y el desarrollo de conocimientos (Chiavenato, 2020). Asimismo, existe una diversidad de personalidades y talentos dentro de una organización, los cuales traen experiencias, habilidades, actitudes y formas de resolución de problemas (Vélez & González, 2019), por lo que es indispensable que se tengan en cuenta las interacciones interpersonales y las formas de trabajo en el desarrollo de sus funciones.

En ese contexto, las organizaciones necesitan de las personas para su continuidad y mucho más si estas aportan un valor significativo, en este sentido, la retención de talento es necesario para que las organizaciones tengan éxito (Snyder et al., 2021). Por otra parte, la rotación constante de empleados puede ser perjudicial en la rentabilidad de la organización y causar pérdida de tiempo, más aún, si se trata de personal talentoso y experimentado (Booth-LeDoux et al., 2019). Es así que, las organizaciones deben de establecer oportunidades de desarrollo profesional, ofrecer reconocimientos y recompensas, disminuir las cargas excesivas, brindar apoyo, fomentar el liderazgo efectivo y crear un buen clima laboral (Choy & Kamoche, 2020).

Por otra parte, el comportamiento organizacional impacta en la retención de los colaboradores talentosos (Torres & Carballo, 2018). Por eso, en la actualidad la mayoría de organizaciones se enfrentan a grandes retos en la retención de talento humano, como la creación de un entorno saludable y productivo, seguridad laboral y adaptación a nuevos modelos de trabajo (Aguinis & Burgi-Tian, 2021).

Así pues, la retención del talento humano y el comportamiento organizacional son temas críticos para cualquier empresa que busca mantenerse competitiva y exitosa en el mercado actual. Por ende, la administración efectiva del

talento humano implica adoptar estrategias y prácticas que fomenten la satisfacción laboral, el compromiso, motivación, el desarrollo profesional y personal (Córdova, 2017).

De esta manera, en el Perú los colaboradores en su mayoría, deciden trabajar en empresas con oportunidades para desarrollarse, donde adquieran nuevos conocimientos, fortalezcan sus habilidades y obtengan relaciones armoniosas que garanticen su bienestar; sin embargo, aún continúan existiendo organizaciones que solo se preocupan en el incremento de su rentabilidad, sin considerar el implemento de una gestión de competencias, un buen clima laboral, lo que ocasiona reiteradas fugas de personal (Diario Gestión, 2018). Por ello, la salida de talentos es continua en las organizaciones y según el estudio de The Global Talent Competitiveness Index 2018 el Perú se ubica en el puesto 81 de 119, en cuanto a la retención del talento humano (Jáuregui, 2018).

Por consiguiente, las empresas bajo estudio al dedicarse a la distribución de alimentos de primera necesidad como arroz, lácteos, fideos, aceite, menestras, cereales y conservas, enfrentan una mayor competencia en el mercado, es así que necesitan de personal idóneo para la satisfacción del cliente y la continuidad organizacional; por lo tanto, es indispensable que se implementen estrategias que propicien un buen ambiente laboral, donde se reconozca al colaborador, se brinde capacitación permitiendo su desarrollo profesional y así se haga frente a la fuga constante de talento, generando el desarrollo de las actividades de manera óptima y el cumplimiento de los objetivos y por ende se vea reflejado en el crecimiento y mejora de las organizaciones (Sosa, 2018).

A partir de lo mencionado se planteó la problemática general siguiente: ¿Qué relación existe entre el comportamiento organizacional y la retención de talento humano en empresas distribuidoras de alimentos Trujillo, 2023? y las problemáticas específicas: ¿Qué relación existe entre el Comportamiento organizacional y la compensación en empresas distribuidoras de alimentos Trujillo, 2023? ¿Qué relación existe entre el entre el Comportamiento organizacional y la satisfacción laboral en las empresas distribuidoras de alimentos Trujillo, 2023? ¿Qué relación existe entre el comportamiento organizacional y el clima laboral en las empresas distribuidoras de alimentos Trujillo, 2023?

Por ello, la presente investigación se justifica de *forma teórica*, debido a que, la investigación permitirá que futuros estudiantes tengan una referencia teórica de las variables y su relación. Se *justifica por conveniencia*, debido a que con esta investigación las empresas podrán plantear estrategias que les permitan mantener a los talentos y estructurar el comportamiento organizacional, logrando su sostenibilidad y competitividad en el mercado. Se justifica por *relevancia social*, porque, las organizaciones podrán mejorar su estructura organizacional, su clima laboral y así retener a los talentos que son indispensables para su funcionamiento y éxito, además los colaboradores podrán adquirir mayor conocimiento, sentirse motivados y lograr su desarrollo personal y profesional. Se justifica por *implicaciones prácticas y de desarrollo*, ya que nos ayudará a identificar qué factores afectan el comportamiento organizacional y como está se relaciona con la retención del talento humano. Se justifica por su *utilidad metodológica*, porque el estudio de estas variables permitirá determinar la relación que existe entre ellas (Fernández, 2020).

El objetivo general planteado de esta investigación fue: determinar la relación que existe entre el comportamiento organizacional y la retención de talento humano en las empresas distribuidoras de alimentos. Trujillo, 2023, en tanto los específicos: determinar la relación que existe entre el comportamiento organizacional y la compensación en las empresas distribuidoras de alimentos. Determinar la relación que existe entre el comportamiento organizacional y la satisfacción laboral en las empresas distribuidoras de alimentos. Determinar la relación que existe entre el comportamiento organizacional y el clima laboral en las empresas distribuidoras de alimentos Trujillo, 2023.

Así mismo, se planteó la hipótesis: existe relación positiva entre el Comportamiento Organizacional y la retención de talento humano en las empresas distribuidoras de alimentos Trujillo, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

En la búsqueda de información que ayuden a la investigación de las variables, a nivel nacional se tiene la Tesis de maestría de Huarcaya (2018), donde se estableció la relación entre la compensación y la retención del talento en una empresa de Lima. Se aplicó un cuestionario a la población de 90 colaboradores, obteniendo que existe una relación significativa y directamente proporcional. Concluyendo que es necesario que la empresa brinde desarrollo profesional mediante programas de capacitación y compensación para aumentar el desempeño y la motivación de los trabajadores, así como, debe existir una comunicación en los diferentes niveles de la empresa.

Escalante (2018), en su tesis de grado, tiene como objetivo describir el comportamiento organizacional y sus dimensiones: comportamiento individual, grupal y estructura organizacional, para ello aplicó una encuesta a 38 trabajadores de la Municipalidad de Acomayo-Cuzco. Este estudio tuvo como resultado que los trabajadores tienen un comportamiento organizacional ni inadecuado ni adecuado, es por ello, que concluyen que los colaboradores deben estar dotados de empowerment, que les permitan tomar decisiones para contribuir con los objetivos organizacionales; además para incrementar el buen desempeño se necesita que los trabajadores se sientan valorados y reconocidos; así como, un mejor aspecto de la estructura conforme a la organización delimitando las funciones.

Landeo (2018), en su investigación realizada en una facultad de medicina de Trujillo, buscó determinar la relación entre el comportamiento organizacional y la satisfacción laboral en el personal. Se estudió una muestra no probabilística de 100 trabajadores aplicando un cuestionario a los docentes y personal administrativo. El resultado obtenido refiere que existe una correlación alta y una relación significativa entre el comportamiento organizacional y la satisfacción laboral. Se concluyó que la empresa debe de brindar una mayor motivación tanto extrínseca como intrínseca, lo cual repercutirá en la satisfacción laboral.

Así mismo, en la Tesis de pregrado de Santamaría (2019), realizada en Lima a una empresa dedicada a la venta de llantas, donde, se determinó la influencia del clima organizacional en la retención de talento, mediante una encuesta realizada a 36 trabajadores. En esta investigación se encontró una influencia entre las variables; el autor recomienda que es necesario que el personal conozca la

estructura organizacional, línea de carrera de la empresa, además de brindarle todas las herramientas necesarias para un buen desempeño, así como recompensarlo de manera pública.

Por su parte, Arce (2019), en su tesis de grado, tuvo como objetivo determinar si la gestión del talento humano influye en la satisfacción laboral, es así, que se aplicó un cuestionario a 100 colaboradores de la Municipalidad de Barranca-Lima, cuyo resultado es que existe una significativa y alta influencia, por lo que, es necesario realizar procesos óptimos de reclutamiento internos y externos que permitan encontrar al personal idóneo, además, se debe promover ambientes de trabajo seguro, motivar al personal y establecer remuneraciones y retribuciones adecuadas que permitan el desarrollo profesional y un eficiente desarrollo organizacional.

En otra investigación, Incio y Jara (2019), buscaron determinar si el comportamiento organizacional tiene influencia en el clima laboral en trabajadores de diferentes grupos generacionales de una institución reguladora de Lima, esto se logró mediante la aplicación de una encuesta a 180 trabajadores. Encontrando que existe una correlación moderada entre las variables, así mismo, mencionan que las organizaciones pueden ser más eficientes siempre y cuando exista un buen comportamiento grupal e individual donde se creen ambientes armoniosos con relaciones interpersonales empáticas; sin embargo, para ello, es necesario que los colaboradores sientan que la organización los considera como parte fundamental, permitiendo su desarrollo personal y profesional.

Mesta y Muro (2019), analizó la relación del compromiso organizacional con la retención de personal en una empresa agroexportadora de Lambayeque, mediante la aplicación de una encuesta a 132 trabajadores, el resultado que se obtuvo indica que existe una relación entre las variables; logrando demostrar que hay problemas en las empresas, de esta manera su investigación ayuda a que las organizaciones tomen medidas pertinentes para retener y fidelizar a su personal.

Por su parte, Huamán (2021), en su tesis de grado, el objetivo es determinar si la gestión del talento humano se relaciona con el comportamiento laboral, para lo cual, aplicó un cuestionario a 40 colaboradores de una empresa textil de Lima, obteniendo como resultado que existe una correlación alta, en ese sentido, el autor concluyó, que las relaciones interpersonales, la selección adecuada de personal y

las motivaciones al crecimiento profesional, mejora el comportamiento de los colaboradores lo que a su vez permite la retención de personal valioso para la organización.

Alvares (2022), determinó en su tesis de grado, que el Engagement Laboral se relaciona con la Retención del Talento Humano, aplicando una encuesta a 128 trabajadores de una empresa de Lima. En esta investigación nos muestra, que la mejora en las relaciones interpersonales se ven reflejadas en un óptimo clima laboral, logrando que existan dudas en el trabajador en buscar un nuevo trabajo; también, permitir el desarrollo profesional genera talentos con habilidades y capacidades que aportan en la competitividad de la empresa.

Magaño (2022), en su estudio realizado en una empresa de metalmecánica de Arequipa buscó determinar si el comportamiento organizacional se relaciona con la satisfacción laboral, aplicando una encuesta a 36 trabajadores administrativos y supervisores. En esta investigación se encontró que las variables se relacionan significativa y positivamente. Se concluye que si el comportamiento organizacional va mejorando en la organización, de la misma manera lo hará la satisfacción laboral en los trabajadores.

Así mismo, Huapula y Mendoza (2023), en su investigación desarrollada en una municipalidad de Pucallpa, buscó determinar si la gestión de recursos humanos incide en el comportamiento organizacional para lo cual se aplicó una encuesta a 32 trabajadores del área de gestión tributaria, considerando como dimensiones de la gestión de recursos humanos, a la selección, capacitación, recompensa personal y evaluación de desempeño. En este estudio se encontró que la dimensión recompensa personal incide en el comportamiento organizacional. Concluyéndose que existe una incidencia significativa y una correlación positiva baja.

Espinoza y Gálvez (2023), en su tesis, investigaron si la gestión de talento humano se relaciona con el comportamiento organizacional en una municipalidad de Haura, para ello estudió a una muestra de 197 colaboradores aplicando un cuestionario, considerando como dimensiones de la gestión del talento humanos a la selección, capacitación e incentivos. Se encontró que los incentivos se relacionan con el comportamiento organizacional significativamente con una correlación positiva moderada. Se concluyó que en la entidad se brinda recompensas pocas veces.

Por otra parte, se ha podido encontrar información de artículos y tesis a nivel internacional, Caldera et al. (2019), en su estudio tuvo como objetivo identificar cuáles son las causas de la rotación del personal en el rubro hotelero de Guanajuato – México, se obtuvo que las principales causas son las compensaciones, desmotivación y selección del personal, para ello se realizó una encuesta a 67 encargados de los hoteles. En esta investigación se destacó, la falta de capacitación, de comunicación, de delimitación de funciones, de calidad de servicio a los trabajadores lo que influye en la rotación, para ello debe de haber una mejora permitiendo la retención de personal.

Vélez y González (2019), su artículo tuvo como objetivo determinar si el ambiente laboral se relaciona con el compromiso organizacional, mediante la aplicación de una encuesta a 156 trabajadores de Puerto Rico. Se concluyó, que existe una relación significativa. Se demostró, que la espiritualidad fortalece, la satisfacción laboral, la comunicación y las relaciones entre las personas, por ende, permite que los trabajadores se sientan identificados con la empresa, logrando un mejor desarrollo de sus funciones.

Peña et al. (2020), en su investigación, realizó una encuesta semiestructurada a trabajadores de Municipio de Florencia- Colombia, donde se identificaron que la gestión humana en las empresas debe focalizar sus acciones en los pilares de la administración del talento humano, lo que permitirá, atraer, retener y mantener un buen equipo, generando ventaja competitiva. Los pilares fundamentales para la administración de talento dentro de una organización son el liderazgo y diseño organizacional.

Salas (2020), en una empresa de Venezuela realizó una investigación sobre la gerencia pública centrada en la satisfacción laboral y el compromiso organizacional. Los resultados revelaron que los gerentes aplican un trato humanizado hacia el talento humano, aunque el sistema de remuneración y ascensos genera inconformidad y el compromiso organizacional es predominantemente "normativo". El objetivo del estudio fue generar un constructo teórico que permita fortalecer la relación gerente-trabajador y que la institución se inserte en las nuevas tendencias organizacionales del siglo XXI. En conclusión, la investigación destaca la importancia entre las variables como motores del éxito empresarial.

Bravo et al. (2020), su investigación tuvo como objetivo la proposición de procedimientos de mejora del desempeño de las comercializadoras de Productos Lácteos de Manabi-Ecuador, para ello realizó un estudio descriptivo en dos empresas basándose en las variables del comportamiento organizacional con mayor incidencia en la empresa; determinando que es necesario evaluar los impactos de las interacciones de los grupos, individuos y estructura en el comportamiento organizacional, así como el clima laboral y satisfacción, los cuales ejercen en los resultados de la organización.

Domínguez et al. (2020), mediante su artículo de investigación se determinó la relevancia que tiene el conflicto trabajo – familia por una percepción desfavorable del ambiente del trabajo en la intención de abandono de la organización, dio, mediante la entrevista de 292 colaboradores de hoteles en México. Se demostró que la implementación de políticas de apoyo a los colaboradores entre sus relaciones familiares – laborales, facilitan un favorable clima en la organización disminuyendo la rotación de personal.

Véliz (2022), destaca en su investigación realizada en España la importancia de la comunicación en la gestión de liderazgo en empresas latinoamericanas. Su estudio se enfocó en la generación de procesos organizativos coherentes y sostenidos mediante la conversación y la inclusión de la emoción en el liderazgo. Los resultados indicaron la necesidad de un compromiso con la realidad latinoamericana y la calidad de vida, así como la importancia de fomentar nuevas redes conceptuales en el campo de la comunicación. En conclusión, se denota la importancia de la comunicación en el comportamiento organizacional y el talento humano en las empresas latinoamericanas.

Aguilar et al. (2023), tuvo como objetivo la identificación de los factores que inciden en la calidad de vida laboral desde una perspectiva de la teoría del comportamiento organizacional, para ello realizó una revisión documental de la literatura, obteniendo como resultado la existencia de 7 factores que influyen, los cuales son: el entorno laboral, remuneración, desarrollo profesional, compensación, diseño del puesto de trabajo, condiciones laborales, salud e interacción social. Así mismo, concluyó que, una diferencia entre los valores laborales, culturales y éticos impacta en el desempeño organizacional.

Después, de haber obtenido los antecedentes Nacionales e Internacionales, la teoría que se relaciona con el comportamiento organizacional es la Teoría de las relaciones humanas, la cual tiene como representantes a los filósofos Elton Mayo (1927), Kurt Lewin y Mary Parker Follet. creó debido a la presencia de opresión de la industrialización. Es así, que Elton Mayo desarrolló estudios en la planta de Hawthorne, identificando problemas, sociales y humanos a los cuales estaban inmersos los trabajadores, así también demostró que la motivación, el confort y un buen ambiente laboral incrementa la productividad de las empresas (Alvarez, 2020). Esta teoría se basa en la importancia de los individuos dentro de la empresa, es ahí cuando el concepto de calidad de vida laboral empieza a salir a flote y a estructurar en términos de importancia (Cruz, 2018).

En cuanto a la base teoría en que se fundamenta la variable retención del talento humano, es la Teoría del equilibrio organizacional de Barnard y Simón, quienes indican que las organizaciones constituyen un sistema de conductas sociales que se relacionan; es así que los trabajadores realizan actividades por las cuales esperan que se les otorgue una recompensa, con la finalidad de que estos alcancen sus propios objetivos; por lo que, van a continuar en la empresa siempre y cuando las recompensas recibidas sean iguales a las actividades exigidas (Alvarado & Becerra, 2020)

Por consiguiente, con el propósito de adquirir mayor conocimiento sobre las variables de estudio, se realizó una búsqueda de los enfoques conceptuales, teniendo a Alles (2019), quien menciona que el comportamiento organizacional (CO) está referido a la relación de las personas y como estas interactúan dentro de las organizaciones, desde su actuación individual o grupal, manera de comportarse, adoptar un rol de jefe o directivo, su interacción y resolución de problemas y su crecimiento y desarrollo. Es decir, se ocupa del efecto del comportamiento individual en el desempeño organizacional, con el objetivo de mejorar el valor de la empresa mediante la aplicación del conocimiento adquirido. La variable se relaciona con la productividad, administración, rotación de trabajadores, ausentismo y desempeño (Robbins & Judge, 2017).

En la misma línea Leon y Vargas (2019), afirman que el CO es parte fundamental en las organizaciones debido que permite generar compromiso por

parte de los colaboradores, así como mayor posibilidad de alcanzar los objetivos y resultados organizacionales.

Según Chiavenato (2022), hace mención que el CO examina la influencia de los comportamientos de las personas en las organizaciones y como a su vez estas ejercen influencia sobre ellas, es así que analiza la dinámica entre ambas y el impacto que tiene las interacciones en el éxito de la empresa. Así mismo el autor la divide en las siguientes dimensiones: **comportamiento de los individuos** (percepción, actitudes, motivación y aprendizaje), **comportamiento de grupos** (funciones, trabajo en equipo, normas y manejo de conflictos) y **estructura organizacional** (cultura, entorno, diseño y procesos de trabajo).

Continuando, se realizará la definición de la variable retención de talento humano, es así que Rosso 2017 citado en Davila y Sialer (2022), define que es la practica que desarrollan las empresas orientada a no dejar ir al colaborador clave el cual realiza sus funciones de manera optima permitiendo el desarrollo organizacional. Por su parte, Prieto 2013 citado en Gonzales (2020), lo define, como el procedimiento que consiste en mantener a los trabajadores motivados e incentivados y así puedan desarrollar sus competencias, beneficiando a la empresa. En el mismo sentido, Romero (2017), menciona que es la estrategia de recursos humanos, ya que el talento es el activo principal de las organizaciones, es así, que se deben aplicar estrategias para fidelizarlos y entablar un compromiso. Por ende, retener a los colaboradores talentosos, genera un compromiso laboral profundo, esto sucede cuando la empresa se preocupa por su colaborador tanto en su ambito personal y profesional, brindandole un buen lugar de trabajo que le permita desarrollar sus potenciales. La retención de talentos se genera a traves de las capacitaciones, motivaciones, compensaciones, evaluaciones de desempeño, promociones, horarios flexibles, buen clima laboral, la relación familia-trabajo, comunicación, generando que la organización logre el cumplimiento de sus objetivos (Rivadero, 2019).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

La presente investigación fue aplicada, porque consistió en encontrar respuestas a acciones de mejora en situaciones de la vida, es decir, permite otorgar soluciones a problemas prácticos (Alvarez, 2020).

Presenta enfoque cuantitativo, dado que se basó en el análisis de aspecto numéricos para comprobar la información y los datos a partir de cálculos matemáticos (Hernández & Mendoza, 2018). Tuvo alcance correlacional, debido a que se realizan las mediciones de dos variables para observar si existe una conexión (Mejía, 2019).

3.1.2. Diseño de investigación

No experimental, ya que no se manipula la variable para que puedan ser analizados, además el corte fue de tipo transversal, ya que se aplicó el cuestionario y se recopiló los datos en un solo acto (Arias & Covinos, 2021).

3.2. Variables y operacionalización

Variable independiente: Comportamiento organizacional (CO)

- **Definición conceptual:** Chiavenato (2022) lo define como el estudio de los equipos de trabajo, de los individuos y de la estructura que interactúan en una empresa, ocupándose de la influencia que se ejerce sobre estos con el objeto de aplicar los conocimientos obtenidos para mejorar su desempeño. En consecuencia, es la interacción continua entre las personas y las organizaciones y de cómo su comportamiento afecta el ejercicio de aquella. Surgió para enfocarse en el comportamiento humano dentro de las organizaciones.
- **Definición operacional:** El CO se midió a través del instrumento cuestionario, mediante las dimensiones:

Dimensión 1: Estructura organizacional

Permite el correcto funcionamiento de la organización siempre y cuando la estructura integre personas, actividades, recursos, etc. Refleja la forma en que se dividen, coordinan y organizan las actividades para la realización de funciones y así alcanzar los objetivos (Chiavenato 2022). Medida a través de los indicadores:

Puestos de trabajo, entendido como un factor importante para la motivación ya que es donde el trabajador desarrolla sus actividades (Boada, 2019)

Cultura organizacional, definida por Ariza 2018 citado en Suarez et al. (2020), como como un conjunto de comportamientos, valores y actitudes que se desarrollan y comparten entre los miembros de una organización.

Dimensión 2: Comportamiento individual

Las personas son únicas y responsables de las decisiones y la ejecución de sus actividades. Las características individuales, valores, personalidad y habilidades influyen en el desempeño de la organización (García et al, 2016, como se citó en Pastor, 2020). Sus indicadores son:

La actitud, definiendose como los atributos individuales que hace referencia a las opiniones, valores y que afecta el comportamiento dentro de la empresa (Cárdenas et al., 2019)

El compromiso, definido este como la iniciativa personal en la que se busca una participación activa y constante en el trabajo beneficiando a la organización, lo que implica colaborar sinérgicamente con otros compañeros y compartir un interés común (Marín & Delgado, 2020).

Dimensión 3: Comportamiento grupal

Robbins y Judge, 2009 citado en Haro (2022), define que es el estudio de cada uno de los miembros de un grupo, donde se

busca la interacción, socialización y productividad de los equipos, debido a que depende de ello el comportamiento dentro de la organización. Sus indicadores son:

Trabajo en equipo, el cual es clave para lograr la transformación y la unión de una organización, donde se fomenta la productividad y la competitividad en consecución de objetivos (Ayoví, 2019).

Motivación, definido por Chiavenato 2007 citado en Chambi (2018), como el factor que incita a una persona a actuar de una determinada manera impulsado ya sea por él mismo o por estímulo externo.

Escala de medición: Ordinal

Variable dependiente: Retención del talento humano

- **Definición conceptual:** Davila y Salier (2022), define que es la práctica que desarrollan las empresas orientadas a no dejar ir al colaborador clave el cual realiza sus funciones de manera óptima permitiendo el desarrollo organizacional.
- **Definición operacional:** Se midió a través de las dimensiones compensación, satisfacción laboral y clima laboral.

Dimensión 1: Compensación

Entendida como, lo que que recibe un trabajador por el desarrollo de sus funciones en la organización, conformada por los incentivos, salarios, prestaciones, entre otros (Juaréz, 2000, citado en Jossy, 2020). Los incentvos motivan y estimulan a los colaboradores, al logro de objetivos y resolución de conflictos (Chiavenato, 2011); sus indicadores son:

La remuneración, referida como la retribución que recibe la persona a cambio de realizar sus actividades organizacionales, es decir es una relación de intercambio entre la organización y el colaborador (Chiavenato, 2011, citado el Lara, 2021)

Recompensa y reconocimiento, según Alcántara (2022), la recompensa es una estrategia de gestión del talento humano, donde no solo se toma en cuenta el elemento económico, sino, también lo intangible, con la finalidad de mejorar el vínculo colaborador-organización de esta manera se retiene y fideliza al trabajador. Complementa que algunas de las compensaciones no económicas son el trabajar desde casa, celebración de días especiales, bonos entre otros. Por su parte, el reconocimiento, es lo que se le otorga a una persona cuando cumple de manera óptima sus funciones; es la distinción en la que se puede otorgar un agradecimiento, elogio y recompensa (Cepeda et al., 2015, citado en Huamán & Villanueva, 2021).

Dimensión 2: Satisfacción laboral

Constituye las actitudes que desarrolla cada persona hacia la situación individual en el trabajo, en conclusión es el producto de la experiencia laboral de cada persona (Spector 2007, citado en Landeo, 2018). por otra parte la satisfacción laboral, entendida como el conjunto de emociones que surgen en los trabajadores como resultado de diversas situaciones percibidas a nivel individual o organizacional, generando satisfacción o insatisfacción (Chiang et al., 2021). Sus indicadores son:

Desarrollo profesional, siendo uno de los factores que motivan a los colaboradores acercandolo a sus valores y objetivos personales, algunos, son, el aprendizaje continuo, compartir una misión con la organización y el desarrollo de la carrera profesional (Lacunza, 2018).

Programas de capacitación, los cuales son importantes para las organizaciones permitiendo que los colaboradores adquieran nuevas habilidades o actualicen las existentes, logrando el desarrollo del talento (Sagar Goel et al., 2022)

Dimensión 3: clima laboral

Referido a la percepción que comparten los empleados y el significado que le dan a los procedimientos, políticas y prácticas que se desarrollan en el trabajo (Ahmad et al. 2018 citado en Rožman & Štrukelj, 2021). Por lo tanto, es necesario para el colaborador tener un clima laboral adecuado para el desarrollo de sus habilidades (Cooper et al., 2019 citado en Mulhim, 2023). Los indicadores de esta dimensión son:

Liderazgo y comunicación efectiva, entendiéndose que para la retención de talento es importante un buen liderazgo, debido que el líder influye de manera positiva sobre los demás a través de su comportamiento, es así que, un líder efectivo es aquel que actúa de manera sensata y responsable mediante un comportamiento prudente, además, mediante su influencia, reafirma y fortalece la conexión del colaborador con la organización (Majluf & Abarca, 2019); así mismo la comunicación efectiva permitirá que la organización transmita su cultura, liderar un equipo y la coordinación eficiente y dinámica. Entre mejor sea la comunicación más efectiva será la organización (Vera, 2019).

Equilibrio trabajo-familia, para ello Torres et al. (2022), menciona que fomentar en los colaboradores un balance entre el trabajo y la familia, podría generar que las organizaciones incrementen la productividad, conservación del talento humano y la reducción del absentismo. Por su parte Andela y Van der Doef (2019), refieren al equilibrio como el esfuerzo de la empresa para reducir el conflicto el trabajo y la vida fuera de él, permitiendo la productividad y mejora de integración de la vida no laboral y laboral.

Escala de medición: Ordinal

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

3.3.1. Población: Fueron los colaboradores de dos empresas distribuidoras de alimentos ubicadas en la ciudad de Trujillo, conformando un total de 45 colaboradores.

- **Criterios de inclusión:** Se consideraron a los trabajadores a partir de los 3 meses de labor en el área administrativa y/o operativa.
- **Criterios de exclusión:** Se excluyeron a los trabajadores en periodo de prueba y que tengan menos de 3 meses laborando.

3.3.2. Muestra: Conformada por 45 colaboradores (totalidad de la población)

3.3.3. Muestreo: Para la investigación, se utilizó la técnica de muestreo no probabilístico por conveniencia, debido a que la muestra se eligió por la conveniencia del investigador, decidiendo de manera arbitraria cuantos pueden participar en la investigación (González, 2021)

La razón para utilizar este tipo de muestreo es que se buscó estudiar a un grupo específico de la población, es decir, empresas distribuidoras de alimentos en Trujillo. Por lo tanto, se seleccionaron intencionalmente empresas que cumplan con este criterio y que estén dispuestas a participar.

3.3.4. Unidad de análisis: Fueron 2 empresas distribuidoras de alimentos ubicadas en la ciudad de Trujillo y la totalidad de sus trabajadores que trabajan más de 3 meses y pasaron el periodo de prueba.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnicas de recolección de datos

Se aplicó la encuesta dirigida a los 45 trabajadores de las empresas distribuidoras de alimentos, utilizando como instrumento al cuestionario, facilitando la recolección de los datos, compuesto por 24 ítems, mediante una escala ordinal (Likert).

3.4.2. Validación y confiabilidad

Validez

Tres profesionales expertos en administración otorgaron la validez del instrumento, evaluando los enunciados del cuestionario.

Tabla 1:

Listado de expertos

	Experto	Resultado
1	Mgr. Colchado Cerdán, Tania Vanessa	Es aplicable
2	Mgr. Rivas Rumiche, Edwin	Es aplicable
3	Mgr. Armas Chang, Juan Carlos	Es aplicable

Confiabilidad

Se realizó mediante el coeficiente estadístico de Alfa de Cronbach, lo cual permitió determinar el nivel de consistencia y fiabilidad del instrumento, para ello se realizó una prueba piloto a 15 trabajadores.

Tabla 2:

Valores del coeficiente de Alfa de Cronbach

Instrumento	Alfa de Cronbach	Nivel de consistencia
Cuestionario Comportamiento Organizacional	0,874	Bueno
Cuestionario Retención del Talento Humano	0,885	Bueno

3.5. Procedimientos

El estudio se realizó en dos empresas distribuidora de alimentos de la ciudad de Trujillo. Inicialmente se solicitó la autorización a las empresas,

para la realización del estudio y la aplicación del instrumento, coordinando el día y hora para la aplicación. Es así, que se realizó primero una prueba piloto con los cuestionarios validados.

Posteriormente, en una nueva fecha se aplicaron los cuestionarios a los colaboradores, previo consentimiento y colaboración.

3.6. Método de análisis de datos

Se realizó el análisis inferencial de normalidad a través de la prueba Shapiro Wilk, determinándose que los datos poseen una distribución normal (Sig.>0.005); por ello, en este caso se utilizó la prueba estadística de Pearson reconocida por su capacidad para evaluar la correlación entre variables paramétricas. Se procesó la información con el programa SPSS versión 26, el cual nos permitió determinar la correlación de las variables y demostrar nuestra hipótesis según el valor de la significancia obtenida.

Los datos obtenidos fueron presentados en la investigación mediante tablas y textos, realizando la interpretación y análisis pertinentes.

3.7. Aspectos éticos

Se respetaron las autorías, rigiéndonos en base a los buenos principios, es así que se utilizó las normas APA 7° edición para las citas de la introducción, antecedentes y marco teórico. Se respetó y se siguió los lineamientos del reglamento vigente de la Universidad César Vallejo; del mismo modo, se protegió los datos de las empresas y de las personas encuestadas conforme a los principios de la universidad.

IV. RESULTADOS

Presentamos los resultados de acuerdo a los siguientes objetivos.

Respecto al objetivo específico 1: Determinar la relación que existe entre el CO y la compensación en las empresas distribuidoras de alimentos Trujillo, 2023.

Tabla 3:

Correlación prueba de Pearson del CO y la compensación

		Comportamiento organizacional	Compensación
Comportamiento organizacional	Correlación de Pearson	1	,613**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	45	45
Compensación	Correlación de Pearson	,613**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	45	45

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

Interpretación: El objetivo específico 1, identificó una relación muy significativa, porque el valor de significancia es de 0,000 menor a P- 0,05; además, se obtuvo un valor del estadístico de Pearson de 0,613 existiendo correlación positiva moderada entre la variable CO y la dimensión compensación de la variable retención del talento humano de las empresas distribuidoras de alimentos. En resumen, los colaboradores con un buen desempeño y predisposición en sus funciones organizacionales obtendrán recompensas e incentivos por sus logros, generando ser modelos para los demás colaboradores.

Respecto al objetivo específico 2: Determinar la relación que existe entre el CO y la satisfacción laboral en las empresas distribuidoras de alimentos Trujillo, 2023.

Tabla 4:

Correlación prueba de Pearson del CO y la satisfacción laboral

		Comportamiento organizacional	Satisfacción laboral
Comportamiento organizacional	Correlación de Pearson	1	,593**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	45	45
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	,593**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	45	45

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

Interpretación: El objetivo específico 2, obtuvo un valor del estadístico de Pearson de 0,593 indicando una correlación positiva moderada. La tabla, también nos muestra una relación muy significativa entre la variable comportamiento organizacional y la dimensión satisfacción laboral de las empresas distribuidoras de alimentos, debido que la significancia tiene un resultado de 0,000, siendo menor a P 0,05. En suma, las actitudes positivas individuales y grupales de los colaboradores y la influencia de la estructura organizacional, permite que estos estén abiertos a los programas de capacitación generando el desarrollo profesional y por ende genera un compromiso con la empresa.

Respecto al objetivo específico 3: Determinar la relación que existe entre el CO y el clima laboral en las empresas distribuidoras de alimentos Trujillo, 2023.

Tabla 5:

Correlación prueba de Pearson del CO y la dimensión clima laboral

		Comportamiento organizacional	Clima laboral
Comportamiento organizacional	Coeficiente de Pearson	1	,589**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	45	45
Clima laboral	Coeficiente de Pearson	,589**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	45	45

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

Interpretación: Para el objetivo específico 3, se obtuvo un valor conforme al estadístico de Pearson de 0,589 indicando una correlación positiva moderada, con un valor de significancia de 0,000 siendo $< a P 0,05$, apreciando una relación significativa alta entre la variable comportamiento organizacional y la dimensión clima laboral de la variable retención del talento humano en las empresas de distribución de alimentos; concluyendo que en la organización, cuando existe un mejor desempeño por parte de los colaboradores, influye en un liderazgo positivo y comunicación eficaz dentro de la organización, generando un ambiente idóneo de trabajo.

Respecto al objetivo general Determinar la relación que existe entre el CO y la RTH en las empresas distribuidoras de alimentos Trujillo, 2023.

Tabla 6:

Correlación prueba de Pearson de las variables CO y RTH

		Comportamiento organizacional	Retención del talento humano
Comportamiento organizacional	Correlación de Pearson	1	,756**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	45	45
Retención del talento humano	Correlación de Pearson	,756**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	45	45

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

Interpretación: En cuanto al objetivo general, se obtuvo un valor del estadístico de Pearson de 0,756 indicando una correlación positiva alta entre las variables, con un valor de significancia de 0,000 siendo menos a 0,05, por lo que, se puede decir que existe una relación significativa alta entre el CO y la RTH de las empresas distribuidoras de alimentos. En breve, al existir un comportamiento adecuado dentro de la empresa, los colaboradores se sentirán identificados y comprometidos con los objetivos organizacionales, lo cual, generará una menor rotación del talento, por consiguiente, las organizaciones pueden conseguir el aumento de la competitividad, un clima equilibrado y armonioso.

Contrastación de Hipótesis

Ha: Existe relación significativa entre el CO y la RTH en las empresas distribuidoras de alimentos Trujillo, 2023

H0: No existe relación significativa entre el CO y la RTH en las empresas distribuidoras de alimentos Trujillo, 2023

Interpretación: Mediante la aplicación del estadístico de Pearson, se obtuvo como resultado que existe una relación significativa entre las variables comportamiento organizacional y retención del talento humano, de esta manera, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna. En este sentido, los resultados muestran que la aplicación de estrategias y técnicas para motivar al personal permiten la mejora del comportamiento organizacional y por ende la retención del talento.

V. DISCUSIÓN

En el primer objetivo específico se planteó determinar la relación entre el comportamiento organizacional (CO) y la compensación en las empresas distribuidoras de alimentos de Trujillo; respaldándose a lo expuesto por Chiavenato (2011), el otorgar compensaciones e incentivos permite motivar y comprometer a los colaboradores, a la mejora de las relaciones entre los colaboradores, así mismo el autor resalta que los incentivos constituyen una motivación positiva que estimula la conducta del trabajador. De esta forma los colaboradores que muestren un buen comportamiento dentro de las organizaciones y estas les brinden incentivos o compensaciones se logrará el éxito y la retención. En este sentido, las compensaciones forman parte de los mecanismos para motivar siempre cuando estén acorde con los tiempos, funciones y esfuerzo, generando que el trabajador se sienta valorado, siendo parte de una estrategia para la retención de los mejores talentos (Huarcaya, 2018).

Es así que en la presente investigación se analizó los resultados obtenidos, encontrando que existe relación muy significativa debido a que se observa un nivel de Sig. de 0.000 con correlación positiva moderada (0,613), haciendo una comparación los resultados se asemejan a lo señalado por Huapula y Mendoza (2023) donde se estableció la relación entre la recompensa al personal y el comportamiento organizacional en los trabajadores de una municipalidad de Portillo-Ucayali, con una sig. de $0.031 < 0.05$ y un rho de 0.382 existiendo una correlación positiva baja; a su vez en la tesis de Espinoza y Galvéz (2023) existe una semejanza dado que los incentivos se relacionan significativamente con el comportamiento organizacional, teniendo una correlación de Rho 0.535 moderada, debido a que en la entidad no se otorgan reconocimientos a los colaboradores por sus objetivos alcanzados. Es así que podemos inferir que las organizaciones estudiadas tienen deficiencia en la compensación de los trabajadores en incentivarlos por el buen CO, por ende, la gerencia necesita mejorar para aumentar la motivación y desempeño de los trabajadores, es así que los colaboradores con un buen desempeño y predisposición en sus funciones organizacionales obtendrán recompensas e incentivos por sus logros, generando ser modelos para los demás colaboradores.

En el segundo objetivo específico se determinó la relación que existe entre el CO y la satisfacción laboral en las empresas distribuidoras de alimentos de Trujillo, es así que es importante resaltar que la satisfacción laboral está referido a valoración y evaluación que el colaborador otorga a su experiencia del trabajo debido a la comparación de sus expectativas pasadas y presentes y en la medida de su cumplimiento (Spector 2007, citado en Landeo, 2018). por otra constituye el conjunto de emociones que surgen en los trabajadores como resultado de diversas situaciones percibidas a nivel individual o organizacional, generando satisfacción o insatisfacción (Chiang et al., 2021).

Considerando lo mencionado, en esta investigación se analizó la información de acuerdo a los resultados que se obtuvieron, encontrándose que existe una correlación positiva moderada de 0,593 con una relación muy significativa (Sig. 0.000) entre la variable CO y la dimensión satisfacción laboral de las empresas distribuidoras de alimentos, permitiendo afirmar que una CO adecuado permitirá que exista en los colaboradores mayor satisfacción laboral, repercutiendo en la realización de las actividades. Estos resultados se asemejan a los encontrados por Landeo (2018), quien al relacionar el CO y la satisfacción laboral en una facultad de medicina de Lima se observó una correlación alta (Rho 0,812) y un nivel de significancia de $0.000 < 0.005$, esto se debió porque el personal se siente motivado extrínsecamente, sin embargo se necesita que se brinden capacitaciones, apoyo familiar, profesionalización, ya que todo ello repercutirá en la satisfacción de los colaboradores. Así mismo los resultados de la presente investigación también se asemejan a lo obtenido por Magaña (2022), este investigador encontró que el CO guarda relación positiva moderada y de forma significativa con la satisfacción laboral en una empresa de metalmecánica de Arequipa. Con ello se evidencia que el CO se vincula significativamente con la satisfacción laboral, debido a que, en las empresas estudiadas, las motivaciones, capacitaciones, desarrollo profesional, trabajo en equipo y las reuniones frecuentes permitirán la mejora del CO que a su vez mejorará la satisfacción de cada colaborador

En el tercer objetivo específico se determinó la relación entre el CO y el clima laboral en las distribuidoras de alimentos de Trujillo, basándose en lo

referido por Ahmad et al. 2018 citado en Rožman & Štrukelj (2021), quien menciona que el clima laboral es importante debido a que la manera de comportarse de los trabajadores repercute en la manera de actuar, toma de decisiones y productividad, por lo tanto, es necesario para el colaborador tener un clima laboral adecuado para el desarrollo de sus habilidades, dado que impacta de manera directa en el desempeño y por ende en los resultados organizacionales (Cooper et al., 2019 citado en Mulhim, 2023). Teniendo en consideración lo antes mencionado de acuerdo a los resultados se encontró que existe una correlación positiva moderada, con un valor de significancia de 0,000 siendo $< a P 0,05$ por lo que se puede apreciar que existe una relación significativa alta entre la variable CO y la dimensión clima laboral de las distribuidoras de alimentos; determinando que dentro de la organización al haber trabajo en equipo, liderazgo y comunicación permite que se mejore el clima laboral por lo que repercute en el CO. Estos resultados coinciden con los obtenidos por Incio y Jara (2019), mostrándose que existe entre el CO una correlación directa moderada con el clima laboral, debido a que siempre y cuando en el comportamiento individual o grupal existan relaciones empáticas y colaborativas generará un ambiente adecuado permitiendo que se tomen decisiones organizacionales pertinentes; sin embargo, para ello, es necesario que los colaboradores sientan que la organización los considera como parte fundamental, permitiendo su desarrollo personal y profesional. Así mismo en la tesis de Santamaría (2019), se determinó la influencia del clima organizacional en la retención de talento, señalando que es importante mantener un buen clima en el trabajo, donde se debe de considerar las habilidades, ya que al tener colaboradores satisfechos se verá reflejado en un mejor cumplimiento de las actividades, además de lograr una sinergia en la empresa reduciendo la rotación del personal.

En cuanto al objetivo principal de esta investigación fue determinar la relación que existe entre el comportamiento organizacional (CO) y la retención de talento humano (RTH) en las empresas distribuidoras de alimentos de Trujillo, esto en base a Alles (2019), quien menciona que el CO está referido a la relación de las personas y como estas interactúan dentro de las organizaciones, desde su actuación individual o grupal, manera de

comportarse, adoptar un rol de jefe o directivo, su interacción y resolución de problemas y su crecimiento y desarrollo. Por otra parte, la RTH es la practica que desarrollan las empresas orientada a no dejar ir al colaborador clave, eficiente el cual realiza sus funciones de manera optima permitiendo el desarrollo organizacional (Rosso 2017 citado en Davila & Sialer 2022).

Por ello, en la investigación se encontró que existe una correlación positiva alta entre las variables, con un valor de significancia de 0,000 siendo menos a 0,05, por lo que, se puede decir que existe una relación significativa alta entre el CO y la RTH de las distribuidoras de alimentos. En suma, si la organización cuenta con un buen CO, los colaboradores sentirán que pueden ejercer sus funciones con confianza permitiendo que se comprometan y así no exista fuga de talento.

Los resultados se asemejan a lo encontrado por Huamán (2021), existiendo entre el CO una relación significativa con una Rho 0.653 afirmando una correlación moderada con la RTH de una empresa textil de Lima. Con estos resultados se manifiesta que la RTH es importante dentro de las organizaciones, debido a que al conservar a empleados valioso las empresas tendrán mayor éxito en el cumplimiento de sus objetivos organizacionales. Por ello, las relaciones interpersonales, la selección adecuada de personal y las motivaciones al crecimiento profesional, mejora el comportamiento de los colaboradores lo que a su vez permite la retención de personal valioso para la organización.

VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó la relación entre el comportamiento organizacional y la dimensión compensación de las empresas distribuidoras de alimentos de Trujillo 2023, concluyéndose que existe una relación muy significativa, debido a que el valor de significancia es de 0,000 menor a $P < 0,05$; además, se obtuvo un valor del estadístico de Pearson de 0,613 existiendo una correlación positiva moderada. Lo señalado indica que, si existe una mejora en el comportamiento organizacional los colaboradores podrán obtener compensaciones y/o incentivos y a la vez estos servirían de ejemplo para los demás generando que se mejore el CO.
2. Los resultados del estudio de la variable comportamiento organizacional y la dimensión satisfacción laboral de las empresas distribuidoras de alimentos mostraron una correlación positiva moderada (Pearson 0,593), con una relación muy significativa debido que la significancia (bilateral) da como resultado 0,000, concluyendo que si existe relación. Por lo que las actitudes de los colaboradores permite que los trabajadores estén abiertos a los programas de capacitación generando el desarrollo profesional y por ende genera un compromiso con la empresa y satisfacción de colaborador.
3. Se determinó la relación entre la variable comportamiento organizacional y la dimensión clima laboral, debido a que se obtuvo como resultado un estadístico de Pearson de 0,589, indicando una correlación positiva moderada, con un valor de significancia de 0,000 existiendo una relación significativa alta; es así que cuando se presente un buen clima laboral se mejorará el comportamiento organizacional.
4. Se concluye que existe una relación positiva entre el CO y la RTH de las empresas distribuidoras de alimentos, debido a que se obtuvo en los resultados un valor del estadístico de Pearson de 0,756 indicando una correlación positiva alta entre las variables, con un valor de significancia de 0,000. Esto es que al existir un buen comportamiento organizacional generará un mayor compromiso por ende la retención del personal valioso.

VII. RECOMENDACIONES

1. Mejorar el comportamiento organizacional, mediante estrategias aplicadas por la Gerencia General, que permitan que los trabajadores puedan desarrollar sus actividades en un ambiente idóneo, seguro y se contrate a personal con el perfil requerido para cada puesto.
2. Organizar reuniones en la que participen el personal de todas las áreas implicadas en el proceso de distribución de alimentos entre las que destacamos las áreas de Almacén, Compras, Ventas y Logística con la finalidad de mejorar la participación e integración, de esta manera se verá reflejado en la mejora de la realización de las actividades en equipo a nivel empresarial generando la satisfacción de los colaboradores
3. Brindar al personal compensaciones de acuerdo a un programa de incentivos los cuales deben ser monetarios y no monetarios, este programa de compensaciones debe ser elaborado en coordinación con el área financiera, recursos humanos y gerencia general además de los responsables de otras áreas, de esta manera se busca que los trabajadores se sientan reconocidos por las labores que realizan por sus metas cumplidas, ya sea mediante una bonificación, cartas de felicitaciones, día libre y de esta manera mejorar el compromiso institucional permitiendo la retención del personal necesario para el cumplimiento de los objetivos.
4. Diseñar estrategias de motivación en coordinación con el área de recursos humanos como las capacitaciones, ascensos que permitan su desarrollo personal y profesional, apoyo familiar, horarios flexibles, remuneraciones de acuerdo a cada puesto, permitiendo la satisfacción del colaborador y por ende la conservación del personal idóneo para lograr los objetivos institucionales.

REFERENCIAS

- Aguilar Hernández, P., Acosta Tzif, J., Radudales Garcia, E., Andino Gonzales, P., & Sarmiento Matute, R. (2023). *FACTORES DE INFLUENCIA EN LA CALIDAD DE VIDA LABORAL SEGÚN LA TEORÍA DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL: ANÁLISIS BIBLIOMÉTRICO*. (Vol. 25). Revista Telos. <https://doi.org/10.36390/telos253.06>
- Aguinis, H., & Burgi-Tian, J. (2021). Talent management challenges during COVID-19 and beyond: Performance management to the rescue. *BRQ Business Research Quarterly*, 24(3). <https://doi.org/10.1177/23409444211009528>
- Alcántara Rodríguez, A. (2022). Estrategia de retención del talento humano y la satisfacción laboral, área de despacho en una empresa avícola de Trujillo: 2020. *Ciencia y Tecnología*, 18(2). <https://doi.org/10.17268/rev.cyt.2022.02.08>
- Alles, M. (2019). *Comportamiento organizacional*. Ediciones Granica. <https://www.alphaeditorialcloud.com/reader/comportamiento-organizacional-1?location=1>
- Alvarado Solis, G., & Becerra Castañeda, N. (2020). RELACIÓN ENTRE MOTIVACION LABORAL Y RETENCIÓN DE PERSONAL DE MULTIFUNCIONALES DE UN SUPERMERCADO MENOR EN TRES DISTRITOS - 2020 [Tesis de grado, Universidad San Ignacio de Loyola]. *Repositorio institucional*. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/7afe885e-c0fd-4640-aadb-4d41d35e74e4/content>
- Alvares Oriundo, E. S. (2022). Relación entre el engagement laboral y retención del talento humano en la empresa Arquideas S. R. L. ubicada en el distrito de Comas-Lima, 2022 [Tesis de grado, Universidad Privada del Norte]. *Repositorio Institucional*. <https://hdl.handle.net/11537/32178>
- Alvarez Kelsey, J. (2020). LIDERAZGO Y ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS CONTEMPORÁNEAS [Trabajo de grado, Fundación Universidad de América]. *Repositorio Institucional Universidad de Bogotá*.

<https://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/7882/1/476108-2020-I-GTH.pdf>

Alvarez, A. (2020). Clasificación de las Investigaciones. *Universidad de Lima*.
<https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10818/Nota%20Acad%C3%A9mica%202020%2818.04.2021%29%20-%20Clasificaci%C3%B3n%20de%20Investigaciones.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

Andela, M., & Van der Doef, Margot. (2019). A Comprehensive Assessment of the Person–Environment Fit Dimensions and Their Relationships With Work-Related Outcomes. *Journal of career development*, 46(5).
<https://doi.org/10.1177/0894845318789512>

Arce Rivas, J. S. (2019). Gestión del talento humano y satisfacción laboral del personal administrativo de la municipalidad provincial de Barranca, 2018 [Tesis de grado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión].
Repositorio Institucional.
<https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/3342/JOSE%20SAMMIR%20ARCE%20RIVAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Arias Gonzáles, J. L., & Covinos Gallardo, M. (2021). *Diseño y Metodología de la Investigación*. ENFOQUES CONSULTING EIRL.
https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26022w/Arias_S2.pdf

Ayoví Caicedo, J. (2019). Trabajo en equipo: clave del éxito de las organizaciones. *FIPCAEC*, 10(4). <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v4i10.39>

Boada Llerena, N. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *Journal of Economics, Finance and International Business*, 3(1).
<https://revistas.usil.edu.pe/index.php/jefib/article/view/398/740>

Booth-LeDoux, S., LeDoux, J., & Champagne, L. (2019). Employee retention: A turnover analysis of boomerang employees; Champagne, Louis. *International Journal of Work Organisation and Emotion*, 10(2).
<https://doi.org/10.1504/IJWOE.2019.104289>

- Bravo, C. C., Hernández Nariño, A., Negrin Sosa, E., Palacios Zurita, W. A., Sarmentero Bon, I., & Félix López, M. E. (2020). Mejora del desempeño de empresas comercializadoras con enfoque de sistema y comportamiento organizacional. *Ingeniería Industrial*, 1-19. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=360464740009>
- Caldera González, D. d., Arredondo Hidalgo, M. G., & Zárate Negrete, L. E. (2019). ROTACIÓN DE PERSONAL EN LA INDUSTRIA HOTELERA EN EL ESTADO DE GUANAJUATO, MÉXICO. *Revista Ibero Americana de Estrategia*, 18(4), 615-629. <https://www.redalyc.org/journal/3312/331267304006/html/>
- Camacho, V., Gavilanes, M., Moncayo, Y., & Vallejo, D. (2023). Valoraciones a la empresa y al marketing: gestión de la información mediada por TICS y percepción organizacional. *Bibliotecas. Anales de Investigación*, 19(2), 1-15. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/9002715.pdf>
- Cárdenas Niño, L., Arciniegas Rodríguez, Y. C., & Barrera Cárdenas, M. (2019). Modelo de intervención en clima organizacional. *International Journal of Psychological Research*, 2(2). <https://www.redalyc.org/pdf/2990/299023513005.pdf>
- Casadiago-Duque, Y., Rico-Rojas, C., Contreras-Cáceres, M., & Calderón-Contreras, M. (2020). Diagnóstico empresarial como herramienta de competitividad en las MiPymes de Cúcuta. *MundoFesc*, 10(20), 64-73. <https://www.fesc.edu.co/Revistas/OJS/index.php/mundofesc/article/view/622/586>
- Chambi Tapia, J. (2018). RELACIÓN DE LA MOTIVACIÓN LABORAL CON EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PAUCARPATA EN EL AÑO 2018 [Tesis de Bachiller, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. *Repositorio institucional*. <https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/921a5360-04bc-4ff7-9f50-0af744b437b7/content>

- Chiang Vega, M., Hidalgo Ortiz, J. P., & Gomez Fuentealba, N. (2021). Efecto de la satisfacción laboral y la confianza sobre el clima organizacional, mediante ecuaciones estructurales. *Retos Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 11(22). <https://doi.org/https://doi.org/10.17163/ret.n22.2021.10>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones*. (Vol. Novena edición). México: McGraw Hill. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1145/1/Chiavenato-Recursos%20humanos%209na%20ed.pdf>
- Chiavenato, I. (2020). *Gestión del talento humano: el nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones* (Vol. 5). McGraw-Hill USA.
- Chiavenato, I. (2022). *Comportamiento Organizacional: Dinámica del éxito en las organizaciones* (Vol. 4 Edición). McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Choy, M., & Kamoche, K. (2020). *Identifying stabilizing and destabilizing factors of job change: a qualitative study of employee retention in the Hong Kong travel agency industry*. <https://doi.org/10.1080/13683500.2020.1792853>
- Córdova, S. (2017). El Comportamiento organizacional y la gestión del talento humano en la empresa Alfoli Inversiones & Andrés Trading S.A.C. 2016 [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. *Repositorio institucional*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/22073>
- Cruz Velasco, J. E. (2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. *Pensamiento y Gestión*(45), 58-81. <https://doi.org/10.14482/pege.45.10617>
- Davila Taboada, F., & Sialer Gamarra, J. (2022). Salario emocional y retención del talento humano en una empresa agroexportadora - Lima, 2021 [Tesis de Bachillerato, Universidad César Vallejo]. *Repositorio institucional*. https://doi.org/https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/88956/Davila_TFI-Sialer_GJB-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Diario Gestión. (29 de marzo de 2018). Seis claves para que las empresas retengan los talentos. **MANAGEMENT & EMPLEO.**

<https://gestion.pe/economia/management-empleo/seis-claves-empresas-retengan-talentos-230472-noticia/>

- Domínguez Aguirre, L. R., Lozano Jiménez, I., & Ramírez Campos, Á. (2020). El rol del conflicto trabajo-familia en la relación del clima organizacional y las intenciones de salida [Work-family conflict role in the relationship between organizational climate and intentions to leave]. *Cuadernos De Gestión*, 20(3), 87-97. <https://doi.org/10.5295/cdg.181004ld>
- Escalante Jerí, L. A. (2018). Comportamiento Organizacional en la Municipalidad Provincial Acomayo, Cusco - 2018 [Tesis de grado, Universidad Andina del Cusco]. *Repositorio Institucional*. <https://hdl.handle.net/20.500.12557/3131>
- Espinoza Gallardo, H., & Galvéz Sotelo, A. (2023). Gestión del talento humano y comportamiento organizacional de los trabajadores de la municipalidad distrital de Santa María – Huaura, 2022 [Tesis de grado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. *Repositorio institucional*. <http://hdl.handle.net/20.500.14067/8056>
- Fernández Bedoya, V. H. (2020). Tipos de justificación en la investigación científica. *Espíritu Emprendedor TES*, 4(3). <https://doi.org/https://doi.org/10.33970/eetes.v4.n3.2020.207>
- González Hernández, O. (2021). Aproximación a los distintos tipos de muestreo no probabilístico que existen. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 37(3). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252021000300002&lng=es&tlng=es.
- Gonzales Villena, E. R. (2020). Salario emocional y retención de talento humano en la empresa COAG S.A.C – Proyecto Oyon - Lima, 2019 [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. *Repositorio institucional*. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44459/Gonzales_VER-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Haro Liñan, E. (2022). Desempeño por competencias y comportamiento organizacional de los colaboradores de Compartamos Financiera, Chimbote –2022 [Tesis de grado, Universidad César Vallejo]. *Repositorio institucional*.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/121460/Haro_LEE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. *McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A.*

Huamán Aguirre, C. L., & Villanueva Haro, M. M. (2021). El reconocimiento laboral y compromiso organizacional en una empresa de servicios de outsourcing Lima, 2021 [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. *Repositorio institucional.*

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73922/Huam%
%c3%a1n_ACL-Villanueva_HMM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73922/Huam%c3%a1n_ACL-Villanueva_HMM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Huamán Eugenio, E. S. (2021). Gestión del talento humano y comportamiento laboral de los colaboradores en A & B New textiles S.A.C., La Victoria 2021 [Tesis de grado, Universidad César Vallejo]. *Repositorio Institucional.*
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/77426>

Huapula Baron, S., & Mendoza Matta, A. (2023). GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO, 2022 [Tesis de gradUniversidad Nacional de Ucayali]. *Respositorio institucional.*
http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/6195/B4_2023_UNU_ADMINISTRACION_2023_T_SULAMITA_HUAPULA_ET_AL_V1.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Huarcaya Quispe, M. E. (2018). Las compensaciones y retención del talento en la empresa Panez Ishida Faesa S.A, distrito de San Borja, Lima, año 2017[Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. *Repositorio Institucional.* <https://hdl.handle.net/20.500.12692/92385>

Hurtado, N., & Taquez, Y. (2020). Salario emocional: estrategia para la retención del talento humano en las organizaciones. *Unicatólica: Fundación Universitaria Católica.* <http://hdl.handle.net/20.500.12237/2059>

- Incio Roncal , C. P., & Jara Huaranga , M. I. (2019). Influencia del Comportamiento Organizacional en el Clima Organizacional de los trabajadores por grupos generacionales de un Organismo Regulador en el 2019 [Tesis de grado, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. *Repositorio Institucional*. <http://hdl.handle.net/10757/651583>
- Jáuregui, K. (2018). *Fuga de talentos: ¿cómo acabar con esta problemática en las organizaciones?* Conexiónsan: <https://www.esan.edu.pe/conexion-san/fuga-de-talentos-como-acabar-con-esta-problematika-en-las-organizaciones>
- Jossy, V. E. (2020). Compensación Económica, Compensación Emocional y la Satisfacción Laboral del personal de una empresa Agroindustrial filial Norte-Chiclayo [Tesis de Maestría, Universidad Privada del Norte]. *Repositorio institucional*. https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/28504/Jossy%20Elizabeth%20Vega%20Estela_TOTAL_PDF.pdf?sequence=20&isAllowed=y
- Lacunza, R. (2018). Dimensión educativa de un director de recursos humanos. El desarrollo en la empresa, piedra de toque, dentro del marco de políticas de Gestión y retención de RR.HH. *Estudios sobre educación : ESE, 2*. <https://doi.org/DOI: 10.15581/004.2.25671>
- Landeo Martínez, J. A. (2018). El comportamiento organizacional y la satisfacción laboral en la Facultad de Medicina de la UPCH, 2017 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. *Repositorio institucional*. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16997/Landeo_MJA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Lara Álvarez, Z. P. (2021). Diseño de un plan de remuneración variable basada en la gestión del desempeño en una empresa industrial de lácteos (Pasteurizadora Quito) [Tesis de maestría- Universidad Andina Simón Bolívar]. *Repositorio institucional*.
- Leon Leon, S., & Vargas Palomino, L. (2019). Organizational behavior in private companies. A systematic review of the scientific literature of the last 10 years. *Repositorio UPN*.

https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/23277/Vargas%20Palomino%20Lucy_Leon%20Leon%20Silvia%20%281%29.pdf?sequence=7&isAllowed=y

Magaño Ccapa, R. L. (2022). Comportamiento organizacional y satisfacción laboral en la empresa Industrias Metalmecánicas Andinas EIRL, Arequipa 2022 [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. *Repositorio institucional*. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/971133/Maga%20%281%29_CRL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Majluf, N., & Abarca, N. (2019). *Liderazgo Efectivo*. El Mercurio. <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=djvADwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT3&dq=liderazgo+efectivo+en+el+comportamiento+organizacional&ots=4n200tFWJ4&sig=7GruOVcHGKTPjWKC3w2DxkVfnBQ#v=onepage&q=liderazgo%20efectivo%20en%20el%20comportamiento%20organizacional&f=f>

Marín Cárdenas, J. L., & Delgado Bardales, J. (2020). Desempeño Laboral en la Gestión Municipal 2020. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*, 4(2). https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.145

Mejía, T. (2019). Investigación correlacional: características, tipos y. <https://www.lifeder.com/investigacioncorrelacional>

Mesta Gómez, R. J., & Muro Vargas, E. C. (2019). Relación del compromiso organizacional y retención del personal en la Industria Agroexportadora Tropical Farm S.A.C. 2017 [Tesis de grado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. *Repositorio Institucional*. <http://hdl.handle.net/20.500.12423/2132>

Mulhim, A. F. (2023). Organizational climate and psychological capital of university faculty members. *Problems & Perspectives in Management*, 21(1). [https://doi.org/10.21511/ppm.21\(1\).2023.04](https://doi.org/10.21511/ppm.21(1).2023.04)

Pastor Sifuentes, D. F. (2020). Diseño y comportamiento organizacional de la empresa Soluciones Médicas Corporativas S.A.C., Lince 2020 [Tesis de grado, Universidad César Vallejo]. *Repositorio institucional*.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55678/P%c3%a9rez_PJA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Peña Torres, P., Vargas Ramírez, A., & Rodríguez Ortiz, J. (2020). Administración de la gestión humana: un caso de las empresas privadas de Florencia-Caquetá. *Revista Estrategia Organizacional*, 9(1). <https://doi.org/10.22490/25392786.3647>
- Rivadero, U. (2019). La atracción y retención de talentos en tiempos de crisis en la provincia de Córdoba [Tesis de grado, Universidad Siglo 21]. *Repositorio institucional*. Argentina. <https://repositorio.21.edu.ar/handle/ues21/18534>
- Robbins, S., & Judge, T. (2017). *Comportamiento organizacional* (Vol. 17). Pearson Educación.
- Romero, M. (2017). Gestión del talento: atraer, retener y evitar su fuga. [Versión Digital]. <https://www.felicidadeneltrabajo.es/ideas-para-empresarios/gestion-del-talento-atraer-retener/>
- Rožman, M., & Štrukelj, T. (2021). Organisational climate components and their impact on work engagement of employees in medium-sized organisations. *Economic Research*, 34(1). <https://doi.org/10.1080/1331677X.2020.1804967>
- Sagar Goel, J., Puckett, P. C., & Ondrejko, O. K. (2022). 6 Strategies to Upskill Your Workforce. *Harvard Business Publishing*. <https://hbr.org/2022/04/6-strategies-to-upskill-your-workforce>
- Salas Hernández, A. J. (2020). La gerencia pública centrada en la satisfacción laboral y el compromiso organizacional [Tesis de Postgrado, Universidad Yacambú]. Venezuela. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=283828>
- Santamaría Arbañil, M. L. (2019). Influencia del clima organizacional en la retención del talento humano en la Empresa AB, Lima 2018 [Tesis de grado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. *Repositorio Institucional*. <http://hdl.handle.net/20.500.12423/2226>

- Snyder, D., Stewart, V., & Shea, C. (2021). Hello again: Managing talent with boomerang employees. *Human Resource Management*, 60(2). <https://doi.org/doi:10.1002/hrm.22051>
- Sosa Centurion, S. (2018). Cultura y Compromiso Organizacional en trabajadores de una ONG, del distrito de San Isidro, 2018 [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. *Repositorio institucional*. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/25879/Sosa_CSM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Suarez, M. S., Medina, M. T., & Torres, M. d. (2020). La Cultura Organizacional a través de las teorías organizacionales: nacimiento, crecimiento y madurez. *San Gregorio*, 40. http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2528-79072020000300145
- Torres, A. C., Loza, D. T., & Pinto, W. B. (2022). Calidad de vida laboral en empleados de una empresa distribuidora de bebidas de Santander, Colombia. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 67(265). <https://doi.org/https://doi.org/10.4321/s0465-546x2021000400002>
- Vélez Alvarado , R. A., & González Valles., R. (2019). La relación entre la espiritualidad en el ambiente laboral y el compromiso organizacional en un grupo de empleados de un municipio del área oeste de Puerto Rico. *Informes Psicológicos*, 9(1), 11-30. <https://doi.org/10.18566/infpsic.v19n1a01>
- Véliz Montero, F. (2022). Gestión de Liderazgo en Empresas Latinoamericanas: La Comunicación como Matriz Generativa de Procesos Organizativos Coherentes y Sostenidos [Tesis de Postgrado, Universidad de Málaga]. España. <https://www.educacion.gob.es/teseo/imprimirFicheroTesis.do?idFichero=9Z%2F%2F5QtNzzw%3D>
- Vera Cueva, R. A. (2019). Comunicación y comportamiento organizacional en una universidad privada de Lima, 2018 [Tesis de bachiller, Universidad César Vallejo]. *Repositorio institucional*.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36370/B_Vera_CRA.pdf?sequence=3&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo 1: Operacionalización de las variables

Tabla 7:

Matriz de operacionalización de la variable: Comportamiento organizacional

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Variable independiente: Comportamiento organizacional	Chiavenato (2020) lo define como el estudio de los equipos de trabajo, de los individuos y de la estructura que interactúan en una empresa, ocupándose de la influencia que se ejerce sobre estos con el objeto de aplicar los conocimientos obtenidos para mejorar su desempeño. En consecuencia, es la interacción continua entre las personas y las organizaciones y de cómo su comportamiento afecta el ejercicio de aquella. Es una disciplina académica que surgió para estudiar el comportamiento humano en las organizaciones.	Se medirá a través de las siguientes dimensiones: El Comportamiento de la estructura organizacional, Comportamiento grupal, Comportamiento individual con los indicadores: Puestos de trabajo, Cultura organizacional, Actitud y Satisfacción laboral, Compromiso, Trabajo en equipo y Motivación.	Estructura organizacional	Puestos de trabajo	1. La empresa contrata personal de acuerdo al perfil de cada puesto.	Ordinal Escala de Likert Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)
					2. Las funciones de los trabajadores están definidas en el manual de organización y funciones.	
				Cultura organizacional	3. La cultura organizacional de la empresa promueve un mejor clima laboral.	
				4. La cultura organizacional se promueve en los trabajadores para lograr la integración general.		
			Comportamiento individual	Actitud	5. Los trabajadores presentan una actitud positiva en la realización de sus labores.	
					6. La empresa ofrece óptimas condiciones laborales a sus trabajadores.	
			Comportamiento grupal	Compromiso	7. Los trabajadores se sienten comprometidos con la realización de sus tareas.	
					8. La gerencia fomenta el sentido de pertenencia entre los trabajadores de la organización.	
			Comportamiento grupal	Trabajo en equipo	9. La empresa realiza actividades participativas en los trabajos de equipo.	
					10. Los equipos de trabajo tienen un comportamiento favorable para lograr la sinergia entre ellos.	
			Comportamiento grupal	Motivación	11. La empresa otorga incentivos a sus colaboradores para lograr la motivación.	
					12. La empresa motiva a los trabajadores a cumplir con sus objetivos.	

Tabla 8:

Matriz de operacionalización de la variable: Retención de talento humano

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala		
Variable dependiente: Retención de talento humano	Sialer (2022), define que es la práctica que desarrollan las empresas orientadas a no dejar ir al colaborador clave el cual realiza sus funciones de manera óptima permitiendo el desarrollo organizacional.	Se medirá a través de las siguientes dimensiones: Compensación, Satisfacción laboral, Clima laboral, con los indicadores: Remuneración, recompensa y reconocimiento, Desarrollo profesional, Programas de capacitación, Liderazgo y comunicación, Equilibrio trabajo familia.	Compensación	Remuneración	13. La empresa ofrece remuneraciones adecuadas de acuerdo al perfil del puesto de trabajo.	Ordinal		
					14. La remuneración influye en la permanencia laboral de los trabajadores.			
				Recompensa y reconocimiento	15. Los trabajadores con mayor productividad obtienen una recompensa.			
					16. El jefe inmediato reconoce públicamente a los trabajadores con buen desempeño en sus funciones.			
			Satisfacción Laboral	Desarrollo profesional	17. La empresa ofrece línea de carrera a los trabajadores comprometidos.		Escala de Likert Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	
					18. La empresa se preocupa por el desarrollo profesional de sus colaboradores.			
					Programas de capacitación			19. La empresa capacita al personal para un mejor desarrollo de sus funciones.
								20. Los programas de capacitación se realizan regularmente para desarrollar las habilidades del colaborador.
					Liderazgo y comunicación			21. Los jefes evidencian el liderazgo en cada una de sus acciones.
								22. La empresa realiza dinámicas grupales para mejorar la comunicación de los colaboradores.
Clima laboral	Equilibrio trabajo - familia	23. La empresa ofrece horarios flexibles que le permiten tener un equilibrio entre trabajo-familia.						
		24. La empresa cuenta con políticas laborales que permiten un balance entre su vida laboral-personal.						

Matriz de Consistencia

EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN LA RETENCIÓN DE TALENTO HUMANO EN EMPRESAS DISTRIBUIDORAS DE ALIMENTOS. TRUJILLO, 2022

PROBLEMA GENERAL	PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS GENERAL	HIPÓTESIS ESPECIFICAS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA	ITEMS	METODOLOGÍA
Qué relación existe entre el comportamiento organizacional y la retención de talento humano en las empresas distribuidoras de alimentos Trujillo, 2023.	Qué relación existe entre el Comportamiento organizacional y la compensación en las empresas distribuidoras de alimentos Trujillo, 2023.	Determinar la relación que existe entre el comportamiento organizacional y la retención de talento humano en las empresas distribuidoras de alimentos. Trujillo, 2023.	Determinar la relación que existe entre el Comportamiento organizacional y la compensación en las empresas distribuidoras de alimentos Trujillo, 2023	Existe relación positiva entre el comportamiento organizacional y la retención de talento humano en las empresas distribuidoras de alimentos. Trujillo, 2023.	Existe relación significativa entre el Comportamiento organizacional y la compensación en las empresas distribuidoras de alimentos Trujillo, 2023.	Comportamiento Organizacional	Estructura organizacional	Puestos de trabajo	Ordinal	1 y 2	Tipo: Aplicada, con enfoque cuantitativo, alcance correlacional Diseño: No experimental Población: 40 trabajadores Muestreo: No probabilístico Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario
								cultura organizacional		3 y 4	
								Actitud		5 y 6	
	compromiso		7 y 8								
	Trabajo en equipo		9 y 10								
			Motivación		11 y 12						
	Compensación				Remuneración	13 y 14					
			Recompensa y reconocimiento		15 y 16						
			Satisfacción Laboral		Desarrollo profesional	17 y 18					
Programas de capacitación	19 y 20										
Clima laboral	Liderazgo y comunicación	21 y 22									
	Equilibrio trabajo - familia	23 y 24									
Qué relación existe entre el Comportamiento organizacional y la satisfacción laboral en las empresas distribuidoras de alimentos Trujillo, 2023.	Determinar la relación que existe entre el comportamiento organizacional y la satisfacción laboral en las empresas distribuidoras de alimentos Trujillo, 2023	Existe relación significativa entre el comportamiento organizacional y la satisfacción laboral en las empresas distribuidoras de alimentos Trujillo, 2023.	Determinar la relación que existe entre el comportamiento organizacional y la satisfacción laboral en las empresas distribuidoras de alimentos Trujillo, 2023	Existe relación significativa entre el comportamiento organizacional y la retención de talento humano en las empresas distribuidoras de alimentos. Trujillo, 2023.	Existe relación significativa entre el comportamiento organizacional y la satisfacción laboral en las empresas distribuidoras de alimentos Trujillo, 2023.	Retención del Talento Humano	Compensación	Remuneración	Escala de Likert Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	13 y 14	
								Recompensa y reconocimiento		15 y 16	
								Desarrollo profesional		17 y 18	
Qué relación existe entre el comportamiento organizacional y el clima laboral en las empresas distribuidoras de alimentos Trujillo, 2023.	Determinar la relación que existe entre el comportamiento organizacional y el clima laboral en las empresas distribuidoras de alimentos Trujillo, 2023	Existe relación significativa entre el comportamiento organizacional y el clima laboral en las empresas distribuidoras de alimentos Trujillo, 2023.	Determinar la relación que existe entre el comportamiento organizacional y el clima laboral en las empresas distribuidoras de alimentos Trujillo, 2023	Existe relación positiva entre el comportamiento organizacional y la retención de talento humano en las empresas distribuidoras de alimentos. Trujillo, 2023.	Existe relación significativa entre el comportamiento organizacional y el clima laboral en las empresas distribuidoras de alimentos Trujillo, 2023.	Retención del Talento Humano	Satisfacción Laboral	Desarrollo profesional	Escala de Likert Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	17 y 18	
								Programas de capacitación		19 y 20	
								Liderazgo y comunicación		21 y 22	
Qué relación existe entre el comportamiento organizacional y el clima laboral en las empresas distribuidoras de alimentos Trujillo, 2023.	Determinar la relación que existe entre el comportamiento organizacional y el clima laboral en las empresas distribuidoras de alimentos Trujillo, 2023	Existe relación significativa entre el comportamiento organizacional y el clima laboral en las empresas distribuidoras de alimentos Trujillo, 2023.	Determinar la relación que existe entre el comportamiento organizacional y el clima laboral en las empresas distribuidoras de alimentos Trujillo, 2023	Existe relación positiva entre el comportamiento organizacional y la retención de talento humano en las empresas distribuidoras de alimentos. Trujillo, 2023.	Existe relación significativa entre el comportamiento organizacional y el clima laboral en las empresas distribuidoras de alimentos Trujillo, 2023.	Retención del Talento Humano	Clima laboral	Liderazgo y comunicación	Escala de Likert Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	21 y 22	
								Equilibrio trabajo - familia		23 y 24	

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

Cuestionario para la variable comportamiento organizacional

Estimado(a), se agradece su apertura a la participación de este cuestionario, el cual tiene un objetivo netamente académico. Este cuestionario es anónimo y voluntario, por favor sírvase a indicar la frecuencia de acción de su organización marcando con una equis "X", considerando la siguiente escala para cada enunciado:

Siempre (S)	Casi siempre (CS)	A veces (A)	Casi nunca (CN)	Nunca (N)
5	4	3	2	1

Enunciado	S	CS	A	CN	N
Dimensión 1: Estructura organizacional	5	4	3	2	1
La empresa contrata personal de acuerdo al perfil de cada puesto.					
Las funciones de los trabajadores están definidas en el manual de organización y funciones					
La cultura organizacional de la empresa promueve un mejor clima laboral.					
La cultura organizacional se promueve en los trabajadores para lograr la integración general.					
Dimensión 2: Comportamiento individual					
Los trabajadores presentan una actitud positiva en la realización de sus labores.					
La empresa ofrece óptimas condiciones laborales a sus trabajadores					
Los trabajadores se sienten comprometidos con la realización de sus tareas					
La gerencia fomenta el sentido de pertenencia entre los trabajadores de la organización.					
Dimensión 3: Comportamiento grupal					
La empresa realiza actividades participativas en los trabajos de equipo.					
Los equipos de trabajo tienen un comportamiento favorable para lograr la sinergia entre ellos.					
La empresa otorga incentivos a sus colaboradores para lograr la motivación.					
La empresa motiva a los trabajadores a cumplir con sus objetivos.					

¡Muchas gracias por su participación!

Cuestionario para la variable retención del talento humano

Estimado(a), se agradece su apertura a la participación de este cuestionario, el cual tiene un objetivo netamente académico. Este cuestionario es anónimo y voluntario, por favor sírvase a indicar la frecuencia de acción de su organización marcando con una equis "X", considerando la siguiente escala para cada enunciado:

Siempre (S)	Casi siempre (CS)	A veces (A)	Casi nunca (CN)	Nunca (N)
5	4	3	2	1

Enunciado	S	CS	A	CN	N
Dimensión 1: Compensación	5	4	3	2	1
La empresa ofrece remuneraciones adecuadas de acuerdo al perfil del puesto de trabajo.					
La remuneración influye en la permanencia laboral de los trabajadores.					
Los trabajadores con mayor productividad obtienen una recompensa.					
El jefe inmediato reconoce públicamente a los trabajadores con buen desempeño en sus funciones.					
Dimensión 2: Satisfacción Laboral					
La empresa ofrece línea de carrera a los trabajadores comprometidos.					
La empresa se preocupa por el desarrollo profesional de sus colaboradores.					
La empresa capacita al personal para un mejor desarrollo de sus funciones					
Los programas de capacitación se realizan regularmente para desarrollar las habilidades del colaborador.					
Dimensión 3: Clima laboral					
Los jefes evidencian el liderazgo en cada una de sus acciones.					
La empresa realiza dinámicas grupales para mejorar la comunicación de los colaboradores.					
La empresa ofrece horarios flexibles que le permiten tener un equilibrio entre trabajo-familia.					
La empresa cuenta con políticas laborales que permiten un balance entre su vida laboral-personal					

¡Muchas gracias por su participación!

Anexo 3: Carta de consentimiento informado

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación: “El comportamiento organizacional en la retención de talento humano en empresas distribuidoras de alimentos. Trujillo, 2023”

Investigadores: Cumpa Tello, Syndy Rosallia y Reyes Zavaleta, Oscar Francisco

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada: “El comportamiento organizacional en la retención de talento humano en empresas distribuidoras de alimentos. Trujillo, 2023”, cuyo objetivo Determinar la relación que existe entre el comportamiento organizacional y la retención de talento humano en las empresas distribuidoras de alimentos de Trujillo, 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución financiera Se generará información novedosa sobre cómo el comportamiento organizacional se relaciona con la retención de talento humano de la empresa, en particular en empresas distribuidoras de alimentos de Trujillo en el año 2023.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “El comportamiento organizacional en la retención de talento humano en empresas distribuidoras de alimentos. Trujillo, 2023”
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 10 minutos y se realizará en los ambientes de la empresa. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

* Obligatorio a partir de los 18 años

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con los investigadores Cumpa Tello, Syndy Rosallia, email: scumpa@ucvvirtual.edu.pe, Reyes Zavaleta, Oscar Francisco email: oreyesz@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor Mgtr. Maurtua Gurmendi, Luzmila Gabriela, email: lmaurtua@ucv.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:.....

Correo electrónico:.....

Anexo 4: Validación por juicio de expertos

Anexo 4.1: Evaluación por juicio de expertos - Mgtr. Colchado Cerdán, Tania

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario de la variable comportamiento organizacional”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Colchado Cerdán, Tania Vanessa	
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	Gestión Administrativa Docente Universitaria	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (x)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Ninguno	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: Cuestionario Comportamiento Organizacional

Nombre de la Prueba:	Cuestionario 1: Comportamiento Organizacional
Autores:	Cumpa Tello, Syndy Rosallia y Reyes Zavaleta, Oscar Francisco
Procedencia:	Trujillo
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	10 - 15 min
Ámbito de aplicación:	Trabajadores de una empresa distribuidora de alimentos de la ciudad de Trujillo, 2023
Significación:	El presente cuestionario se compone por 3 dimensiones, cada una por 4 ítems, cuyo objetivo es medir el nivel del comportamiento organizacional en la empresa

4. Soporte teórico

Variable	Subescala (dimensiones)	Definición
Comportamiento organizacional	Estructura organizacional	Chiavenato (2020) lo define como el estudio de los equipos de trabajo, de los individuos y de la estructura que interactúan en una empresa, ocupándose de la influencia que se ejerce sobre estos con el objeto de aplicar los conocimientos obtenidos para mejorar su desempeño. En consecuencia, es la interacción continua entre las personas y las organizaciones y de cómo su comportamiento afecta el ejercicio de aquella. Es una disciplina académica que surgió para estudiar el comportamiento humano en las organizaciones.
	Comportamiento individual	
	Comportamiento grupal	

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre comportamiento organizacional dirigida a una empresa distribuidora de alimentos de alimentos de la ciudad de Trujillo, 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Comportamiento Organizacional

- Primera dimensión: Estructura Organizacional
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación que existe entre la estructura organizacional y la retención de talento humano en empresas distribuidoras de alimentos, Trujillo 2023.

Dimensión	Indicador	Ítem	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Estructura organizacional	Puestos de trabajo	1. La empresa contrata personal de acuerdo al perfil de cada puesto.	4	4	4	
		2. Las funciones de los trabajadores están definidas en el manual de organización y funciones.	4	4	4	
	Cultura organizacional	3. La cultura organizacional de la empresa promueve un mejor clima laboral.	4	4	4	
		4. La cultura organizacional se promueve en los trabajadores para lograr la integración general.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Comportamiento individual
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación que existe entre el comportamiento individual y la retención de talento humano en empresas distribuidoras de alimentos, Trujillo 2023.

Dimensión	Indicador	Ítem	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Comportamiento individual	Actitud y satisfacción laboral	5. Los trabajadores presentan una actitud positiva en la realización de sus labores.	4	4	4	
		6. La empresa ofrece óptimas condiciones laborales a sus trabajadores.	4	4	4	
	Compromiso	7. Los trabajadores se sienten comprometidos con la realización de sus tareas.	4	4	4	
		8. La gerencia fomenta el sentido de pertenencia entre los trabajadores de la organización.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Comportamiento grupal
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación que existe entre el comportamiento grupal y la retención de talento humano en empresas distribuidoras de alimentos, Trujillo 2023.

Dimensión	Indicador	Ítem	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Comportamiento grupal	Trabajo en equipo	9. La empresa realiza actividades participativas en los trabajos de equipo.	4	4	4	
		10. Los equipos de trabajo tienen un comportamiento favorable para lograr la sinergia entre ellos.	4	4	4	
	Motivación	11. La empresa otorga incentivos a sus colaboradores para lograr la motivación.	4	4	4	
		12. La empresa motiva a los trabajadores a cumplir con sus objetivos.	4	4	4	



Firma del evaluador:

Mgtr. Colchado Cerdán, Tania

DNI: 18143923

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO SOBRE RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario de la variable Retención del Talento Humano”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Colchado Cerdán, Tania Vanessa	
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	Gestión Administrativa Docente Universitaria	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Ninguno	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: Cuestionario Retención del Talento Humano

Nombre de la Prueba:	Cuestionario 2: Retención del Talento Humano
Autores:	Cumpa Tello, Syndy Rosallia y Reyes Zavaleta, Oscar Francisco
Procedencia:	Trujillo
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	10 - 15 min
Ámbito de aplicación:	Trabajadores de una empresa distribuidora de alimentos de la ciudad de Trujillo, 2023
Significación:	El presente cuestionario se compone por 3 dimensiones, cada una por 4 ítems, cuyo objetivo es medir el nivel de la Retención del Talento Humano en la empresa

4. Soporte teórico

Variable	Subescala (dimensiones)	Definición
Retención del talento humano	Compensación	Es lo que que recibe un trabajador por el desarrollo de sus funciones en la organización, conformada por los incentivos, salarios, prestaciones, entre otros (Juaréz, 2000, citado en Jossy, 2020)
	Satisfacción Laboral	Armes, 2017, citado en La Rosa (2021) la define como la planificación brindada por la organización que permite el crecimiento de la carrera y crea un compromiso del trabajador con la empresa disminuyendo la rotación del personal y incrementando la retención (Hurtado & Taquez, 2020)
	Clima laboral	Referido a la percepción que comparten los empleados y el significado que le dan a los procedimientos, políticas y prácticas que se desarrollan en el trabajo (Ahmad et al. 2018 citado en Rožman & Štrukelj, 2021). Por lo tanto, es necesario para el colaborador tener un clima laboral adecuado para el desarrollo de sus habilidades (Cooper et al., 2019 citado en Mulhim, 2023)

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre retención del talento humano dirigida a una empresa distribidora de alimentos de alimentos de la ciudad de Trujillo, 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Retención del talento humano

- Primera dimensión: Compensación
- Objetivos de la Dimensión: Medir la dimensión de la compensación como factor de la retención de talento humano en empresas distribuidoras de alimentos, Trujillo 2023.

Dimensión	Indicador	Ítem	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Compensación	Remuneración	13. La empresa ofrece remuneraciones adecuadas de acuerdo al perfil del puesto de trabajo.	4	4	4	
		14. La remuneración influye en la permanencia laboral de los trabajadores.	4	4	4	
	Recompensa y reconocimiento	15. Los trabajadores con mayor productividad obtienen una recompensa.	4	4	4	
		16. El jefe inmediato reconoce públicamente a los trabajadores con buen desempeño en sus funciones.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Satisfacción Laboral
- Objetivos de la Dimensión: Medir la dimensión satisfacción laboral como fator de la retención de talento humano en empresas distribuidoras de alimentos, Trujillo 2023.

Dimensión	Indicador	Ítem	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Satisfacción laboral	Desarrollo profesional	17. La empresa ofrece línea de carrera a los trabajadores comprometidos.	4	4	4	
		18. La empresa se preocupa por el desarrollo profesional de sus colaboradores.	4	4	4	
	Programa de capacitación	19. La empresa capacita al personal para un mejor desarrollo de sus funciones.	4	4	4	
		20. Los programas de capacitación se realizan regularmente para desarrollar las habilidades del colaborador.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Clima Laboral
- Objetivos de la Dimensión: Medir la dimensión clima laboral como fator de la retención de talento humano en empresas distribuidoras de alimentos, Trujillo 2023.

Dimensión	Indicador	Ítem	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
-----------	-----------	------	--------------------------------------	--	--	-------------

Clima laboral	Liderazgo y comunicación	21. Los jefes evidencian el liderazgo en cada una de sus acciones.	4	4	4	
		22. La empresa realiza dinámicas grupales para mejorar la comunicación de los colaboradores.	4	4	4	
	Equilibrio trabajo - familia	23. La empresa ofrece horarios flexibles que le permiten tener un equilibrio entre trabajo-familia.	4	4	4	
		24. La empresa cuenta con políticas laborales que permiten un balance entre su vida laboral-personal.	4	4	4	



Firma del evaluador:

Mgtr. Colchado Cerdán, Tania

DNI: 18143923

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 4.2: Evaluación por juicio de expertos - Mgtr. Rivas Rumiche, Edwin

VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO SOBRE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de la variable comportamiento organizacional". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Rivas Rumiche, Edwin
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	Gestión Comercial y de Operaciones Planeación estratégica nivel gerencial
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Ninguno

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: Cuestionario Comportamiento Organizacional

Nombre de la Prueba:	Cuestionario 1: Comportamiento Organizacional
Autores:	Cumpa Tello, Syndy Rosallia y Reyes Zavaleta, Oscar Francisco
Procedencia:	Trujillo
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	10 - 15 min
Ámbito de aplicación:	Trabajadores de una empresa distribuidora de alimentos de la ciudad de Trujillo, 2023
Significación:	El presente cuestionario se compone por 3 dimensiones, cada una por 4 ítems, cuyo objetivo es medir el nivel del comportamiento organizacional en la empresa

4. Soporte teórico

Variable	Subescala (dimensiones)	Definición
Comportamiento Organizacional	Estructura organizacional	Compuesto por la cultura, entorno, diseño y procesos de trabajo (Chiavenato 2022).
	Comportamiento individual	temas como: percepción, actitudes, motivación y aprendizaje (Chiavenato 2022).
	Comportamiento grupal	temas como: funciones, trabajo en equipo, normas y manejo de conflictos (Chiavenato 2022).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre comportamiento organizacional dirigida a una empresa distribuidora de alimentos de alimentos de la ciudad de Trujillo, 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Comportamiento Organizacional

- Primera dimensión: Estructura Organizacional
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación que existe entre la estructura organizacional y la retención de talento humano en empresas distribuidoras de alimentos, Trujillo 2023.

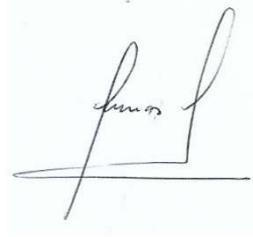
Dimensión	Indicador	Ítem	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Estructura organizacional	Puestos de trabajo	1. La empresa contrata personal de acuerdo al perfil de cada puesto.	4	4	4	
		2. Las funciones de los trabajadores están definidas en el manual de organización y funciones.	4	4	4	
	Cultura organizacional	3. La cultura organizacional de la empresa promueve un mejor clima laboral.	4	4	4	
		4. La cultura organizacional se promueve en los trabajadores para lograr la integración general.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Comportamiento individual
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación que existe entre el comportamiento individual y la retención de talento humano en empresas distribuidoras de alimentos, Trujillo 2023.

Dimensión	Indicador	Ítem	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Comportamiento individual	Actitud y satisfacción laboral	5. Los trabajadores presentan una actitud positiva en la realización de sus labores.	4	4	4	
		6. La empresa ofrece óptimas condiciones laborales a sus trabajadores.	4	4	4	
	Compromiso	7. Los trabajadores se sienten comprometidos con la realización de sus tareas.	4	4	4	
		8. La gerencia fomenta el sentido de pertenencia entre los trabajadores de la organización.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Comportamiento grupal
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación que existe entre el comportamiento grupal y la retención de talento humano en empresas distribuidoras de alimentos, Trujillo 2023

Dimensión	Indicador	Ítem	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Comportamiento grupal	Trabajo en equipo	9. La empresa realiza actividades participativas en los trabajos de equipo.	4	4	4	
		10. Los equipos de trabajo tienen un comportamiento favorable para lograr la sinergia entre ellos.	4	4	4	
	Motivación	11. La empresa otorga incentivos a sus colaboradores para lograr la motivación.	4	4	4	
		12. La empresa motiva a los trabajadores a cumplir con sus objetivos.	4	4	4	



Firma del evaluador:

Mgtr. Rivas Rumiche, Edwin

DNI: 02831833

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO SOBRE RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario de la variable Retención del Talento Humano”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Rivas Rumiche, Edwin
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	Gestión Comercial y de Operaciones Planeación estratégica nivel gerencial
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Ninguno

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. **Datos de la escala:** Cuestionario Retención del Talento Humano

Nombre de la Prueba:	Cuestionario 2: Retención del Talento Humano
Autores:	Cumpa Tello, Syndy Rosallia y Reyes Zavaleta, Oscar Francisco
Procedencia:	Trujillo
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	10 - 15 min
Ámbito de aplicación:	Trabajadores de una empresa distribuidora de alimentos de la ciudad de Trujillo, 2023
Significación:	El presente cuestionario se compone por 3 dimensiones, cada una por 4 ítems, cuyo objetivo es medir el nivel de la Retención del Talento Humano en la empresa

4. **Soporte teórico**

Variable	Subescala (dimensiones)	Definición
Retención del Talento Humano	Compensación	Es lo que que recibe un trabajador por el desarrollo de sus funciones en la organización, conformada por los incentivos, salarios, prestaciones, entre otros (Juaréz, 2000, citado en Jossy, 2020)
	Satisfacción laboral	Armes, 2017, citado en La Rosa (2021) la define como la planificación brindada por la organización que permite el crecimiento de la carrera y crea un compromiso del trabajador con la empresa disminuyendo la rotación del personal y incrementando la retención (Hurtado & Taquez, 2020)
	Clima laboral	Referido a la percepción que comparten los empleados y el significado que le dan a los procedimientos, políticas y prácticas que se desarrollan en el trabajo (Ahmad et al. 2018 citado en Rožman & Štrukelj, 2021). Por lo tanto, es necesario para el colaborador tener un clima laboral adecuado para el desarrollo de sus habilidades (Cooper et al., 2019 citado en Mulhim, 2023)

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre Retención del talento humano dirigida a una empresa distribidora de alimentos de alimentos de la ciudad de Trujillo, 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Retención del Talento Humano

- Primera dimensión: Compensación
- Objetivos de la Dimensión: Medir la dimensión de la compensación como factor de la retención de talento humano en empresas distribuidoras de alimentos, Trujillo 2023.

Dimensión	Indicador	Ítem	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Compensación	Remuneración	13. La empresa ofrece remuneraciones adecuadas de acuerdo al perfil del puesto de trabajo.	4	4	4	
		14. La remuneración influye en la permanencia laboral de los trabajadores.	4	4	4	
	Recompensa y reconocimiento	15. Los trabajadores con mayor productividad obtienen una recompensa.	4	4	4	
		16. El jefe inmediato reconoce públicamente a los trabajadores con buen desempeño en sus funciones.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Satisfacción laboral
- Objetivos de la Dimensión: Medir la dimensión satisfacción laboral como factor de la retención de talento humano en empresas distribuidoras de alimentos, Trujillo 2023.

Dimensión	Indicador	Ítem	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Satisfacción laboral	Desarrollo profesional	17. La empresa ofrece línea de carrera a los trabajadores comprometidos.	4	4	4	
		18. La empresa se preocupa por el desarrollo profesional de sus colaboradores.	4	4	4	
	Programa de capacitación	19. La empresa capacita al personal para un mejor desarrollo de sus funciones.	4	4	4	
		20. Los programas de capacitación se realizan regularmente para desarrollar las habilidades del colaborador.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Clima Laboral
- Objetivos de la Dimensión: Medir la dimensión clima laboral como factor de la retención de talento humano en empresas distribuidoras de alimentos, Trujillo 2023.

Dimensión	Indicador	Ítem	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
-----------	-----------	------	--------------------------------------	--	--	-------------

Clima laboral	Liderazgo y comunicación	21. Los jefes evidencian el liderazgo en cada una de sus acciones.	4	4	4	
		22. La empresa realiza dinámicas grupales para mejorar la comunicación de los colaboradores.	4	4	4	
	Equilibrio trabajo - familia	23. La empresa ofrece horarios flexibles que le permiten tener un equilibrio entre trabajo-familia.	4	4	4	
		24. La empresa cuenta con políticas laborales que permiten un balance entre su vida laboral-personal.	4	4	4	



Firma del evaluador:

Mgr. Rivas Rumiche, Edwin

DNI: 02831833

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 4.3: Evaluación por juicio de expertos - Mgtr. Armas Chang, Juan Carlos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario de la variable comportamiento organizacional”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Armas Chang, Juan Carlos	
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	Gestión Comercial Docente Universitario	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (x)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Ninguno	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: Cuestionario Comportamiento Organizacional

Nombre de la Prueba:	Cuestionario 1: Comportamiento Organizacional
Autores:	Cumpa Tello, Syndy Rosallia y Reyes Zavaleta, Oscar Francisco
Procedencia:	Trujillo
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	10 - 15 min
Ámbito de aplicación:	Trabajadores de una empresa distribuidora de alimentos de la ciudad de Trujillo, 2023
Significación:	El presente cuestionario se compone por 3 dimensiones, cada una por 4 ítems, cuyo objetivo es medir el nivel del comportamiento organizacional en la empresa

4. Soporte teórico

Variable	Subescala (dimensiones)	Definición
Comportamiento Organizacional	Estructura organizacional	Compuesto por la cultura, entorno, diseño y procesos de trabajo (Chiavenato 2022).
	Comportamiento individual	temas como: percepción, actitudes, motivación y aprendizaje (Chiavenato 2022).
	Comportamiento grupal	temas como: funciones, trabajo en equipo, normas y manejo de conflictos (Chiavenato 2022).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre comportamiento organizacional dirigida a una empresa distribuidora de alimentos de la ciudad de Trujillo, 2022. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticay semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Comportamiento Organizacional

- Primera dimensión: Estructura Organizacional
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación que existe entre la estructura organizacional y la retención de talento humano en empresas distribuidoras de alimentos, Trujillo 2023.

Dimensión	Indicador	Ítem	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Estructura organizacional	Puestos de trabajo	1. La empresa contrata personal de acuerdo al perfil de cada puesto.	4	4	4	
		2. Las funciones de los trabajadores están definidas en el manual de organización y funciones.	4	4	4	
	Cultura organizacional	3. La cultura organizacional de la empresa promueve un mejor clima laboral.	4	4	4	
		4. La cultura organizacional se promueve en los trabajadores para lograr la integración general.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Comportamiento individual
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación que existe entre el comportamiento individual y la retención de talento humano en empresas distribuidoras de alimentos, Trujillo 2022.

Dimensión	Indicador	Ítem	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Comportamiento individual	Actitud y satisfacción laboral	5. Los trabajadores presentan una actitud positiva en la realización de sus labores.	4	4	4	
		6. La empresa ofrece óptimas condiciones laborales a sus trabajadores.	4	4	4	
	Compromiso	7. Los trabajadores se sienten comprometidos con la realización de sus tareas.	4	4	4	
		8. La gerencia fomenta el sentido de pertenencia entre los trabajadores de la organización.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Comportamiento grupal
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación que existe entre el comportamiento grupal y la retención de talento humano en empresas distribuidoras de alimentos, Trujillo 2023.

Dimensión	Indicador	Ítem	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Comportamiento grupal	Trabajo en equipo	9. La empresa realiza actividades participativas en los trabajos de equipo.	4	4	4	
		10. Los equipos de trabajo tienen un comportamiento favorable para lograr la sinergia entre ellos.	4	4	4	
	Motivación	11. La empresa otorga incentivos a sus colaboradores para lograr la motivación.	4	4	4	
		12. La empresa motiva a los trabajadores a cumplir con sus objetivos.	4	4	4	



U.C. Armas Chang Juan
CLAD 18231

Firma del evaluador:

Mgtr. Armas Chang, Juan Carlos

DNI: 18137231

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO SOBRE RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario de la variable Retención del Talento Humano”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Armas Chang, Juan Carlos	
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	Gestión Comercial Docente Universitario	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Ninguno	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. **Datos de la escala:** Cuestionario Retención del Talento Humano

Nombre de la Prueba:	Cuestionario 2: Retención del Talento Humano
Autores:	Cumpa Tello, Syndy Rosallia y Reyes Zavaleta, Oscar Francisco
Procedencia:	Trujillo
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	10 - 15 min
Ámbito de aplicación:	Trabajadores de una empresa distribuidora de alimentos de la ciudad de Trujillo, 2023
Significación:	El presente cuestionario se compone por 3 dimensiones, cada una por 4 ítems, cuyo objetivo es medir el nivel de la Retención del Talento Humano en la empresa

4. **Soporte teórico**

Variable	Subescala (dimensiones)	Definición
Retención del Talento Humano	Compensación	Es lo que que recibe un trabajador por el desarrollo de sus funciones en la organización, conformada por los incentivos, salarios, prestaciones, entre otros (Juaréz, 2000, citado en Jossy, 2020)
	Satisfacción laboral	Armes, 2017, citado en La Rosa (2021) la define como la planificación brindada por la organización que permite el crecimiento de la carrera y crea un compromiso del trabajador con la empresa disminuyendo la rotación del personal y incrementando la retención (Hurtado & Taquez, 2020)
	Clima laboral	Referido a la percepción que comparten los empleados y el significado que le dan a los procedimientos, políticas y prácticas que se desarrollan en el trabajo (Ahmad et al. 2018 citado en Rožman & Štrukelj, 2021). Por lo tanto, es necesario para el colaborador tener un clima laboral adecuado para el desarrollo de sus habilidades (Cooper et al., 2019 citado en Mulhim, 2023)

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre retención del talento humano dirigida a una empresa distribidora de alimentos de alimentos de la ciudad de Trujillo, 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Retención del talento humano

- Primera dimensión: Compensación
- Objetivos de la Dimensión: Medir la dimensión de la compensación como factor de la retención de talento humano en empresas distribuidoras de alimentos, Trujillo 2023.

Dimensión	Indicador	Ítem	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Compensación	Remuneración	13. La empresa ofrece remuneraciones adecuadas de acuerdo al perfil del puesto de trabajo.	4	4	4	
		14. La remuneración influye en la permanencia laboral de los trabajadores.	4	4	4	
	Recompensa y reconocimiento	15. Los trabajadores con mayor productividad obtienen una recompensa.	4	4	4	
		16. El jefe inmediato reconoce públicamente a los trabajadores con buen desempeño en sus funciones.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Satisfacción laboral
- Objetivos de la Dimensión: Medir la dimensión satisfacción laboral como factor de la retención de talento humano en empresas distribuidoras de alimentos, Trujillo 2023.

Dimensión	Indicador	Ítem	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Satisfacción laboral	Desarrollo profesional	17. La empresa ofrece línea de carrera a los trabajadores comprometidos.	4	4	4	
		18. La empresa se preocupa por el desarrollo profesional de sus colaboradores.	4	4	4	
	Programa de capacitación	19. La empresa capacita al personal para un mejor desarrollo de sus funciones.	4	4	4	
		20. Los programas de capacitación se realizan regularmente para desarrollar las habilidades del colaborador.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Clima Laboral
- Objetivos de la Dimensión: Medir la dimensión clima laboral como fator de la retención de talento humano en empresas distribuidoras de alimentos, Trujillo 2022.

Dimensión	Indicador	Ítem	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
-----------	-----------	------	--------------------------------------	--	--	-------------

Clima laboral	Liderazgo y comunicación	21. Los jefes evidencian el liderazgo en cada una de sus acciones.	4	4	4	
		22. La empresa realiza dinámicas grupales para mejorar la comunicación de los colaboradores.	4	4	4	
	Equilibrio trabajo - familia	23. La empresa ofrece horarios flexibles que le permiten tener un equilibrio entre trabajo-familia.	4	4	4	
		24. La empresa cuenta con políticas laborales que permiten un balance entre su vida laboral-personal.	4	4	4	



Lic. Armas Chang Juan
CLAD 18238

Firma del evaluador:

Mgtr. Armas Chang, Juan Carlos

DNI: 18137231

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 5: PRUEBA DE CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

VARIABLE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

Resultados del programa SPSS v.26

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,874	12

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
CO-item1	41,53	17,552	,784	,848
CO-item2	41,60	21,257	,420	,871
CO-item3	41,60	21,114	,455	,870
CO-item4	41,73	20,495	,541	,865
CO-item5	41,33	20,095	,462	,870
CO-item6	41,20	19,029	,564	,864
CO-item7	41,00	18,286	,715	,853
CO-item8	41,40	21,543	,244	,882
CO-item9	41,67	19,952	,699	,858
CO-item10	41,60	21,257	,420	,871
CO-item11	42,00	18,286	,715	,853
CO-item12	42,00	18,143	,741	,851

VARIABLE: RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO

Resultados del programa SPSS v.26

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,885	12

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
RTH-item1	33,67	40,095	,575	,879
RTH-item2	33,93	40,638	,250	,895
RTH-item3	33,80	39,600	,439	,883
RTH-item4	33,87	36,552	,718	,868
RTH-item5	34,33	39,095	,541	,878
RTH-item6	33,93	35,495	,768	,865
RTH-item7	34,20	37,457	,488	,882
RTH-item8	34,00	37,000	,564	,877
RTH-item9	34,20	36,029	,778	,865
RTH-item10	34,13	36,695	,749	,867
RTH-item11	34,20	35,600	,605	,875
RTH-item12	34,20	35,314	,690	,869

ANEXO 6: Base de datos

ENCUESTADOS	COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL												RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO												SUMATORIA DE VARIABLES		SUMA TOTAL
	ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL				COMPORTAMIENTO INDIVIDUAL				COMPORTAMIENTO GRUPAL				COMPENSACIÓN				SATISFACCIÓN LABORAL				CLIMA LABORAL				CO	RT	
	i1	i2	i3	i4	i5	i6	i7	i8	i9	i10	i11	i12	i13	i14	i15	i16	i17	i18	i19	i20	i21	i22	i23	i24			
E1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	3	5	2	2	2	3	2	3	2	49	37	86
E2	4	5	4	4	4	5	5	4	3	4	1	4	3	5	1	2	4	2	1	1	4	2	2	3	47	30	77
E3	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	5	4	3	3	4	4	5	5	4	4	3	5	50	49	99
E4	4	4	4	3	4	4	5	3	3	4	2	2	3	3	2	1	3	3	2	3	3	3	2	3	42	31	73
E5	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	42	42	84
E6	5	4	5	5	5	4	4	3	4	5	1	3	3	3	3	4	1	1	1	1	2	2	2	1	48	24	72
E7	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	2	3	3	5	2	2	2	3	1	1	3	3	1	1	41	27	68
E8	4	3	3	3	4	3	3	3	1	3	1	2	3	5	2	1	2	2	1	1	2	3	1	2	33	25	58
E9	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	2	3	4	4	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	41	30	71
E10	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	2	3	4	2	1	3	3	2	2	3	3	2	2	44	30	74
E11	4	5	3	3	4	4	4	3	3	3	1	4	4	3	1	3	3	2	2	1	3	2	2	3	41	29	70
E12	5	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4	2	2	2	4	2	3	2	44	37	81
E13	4	3	3	2	4	2	4	2	3	3	2	3	2	4	2	4	3	3	3	2	3	2	3	2	35	33	68
E14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	38	83
E15	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	58	51	109
E16	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	46	39	85
E17	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	3	4	4	56	52	108
E18	3	3	2	2	3	3	3	2	1	3	1	2	3	4	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	28	27	55
E19	3	2	3	2	3	3	3	3	1	3	1	2	3	4	2	3	1	2	1	1	2	2	1	1	29	23	52
E20	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	5	4	4	3	4	4	5	4	4	3	5	4	47	49	96

ENCUESTADOS	COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL												RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO												SUMATORIA DE VARIABLES		SUMA TOTAL
	ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL				COMPORTAMIENTO INDIVIDUAL				COMPORTAMIENTO GRUPAL				COMPENSACIÓN				SATISFACCIÓN LABORAL				CLIMA LABORAL				CO	RT	
	i1	i2	i3	i4	i5	i6	i7	i8	i9	i10	i11	i12	i13	i14	i15	i16	i17	i18	i19	i20	i21	i22	i23	i24			
E21	4	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	3	3	4	3	5	5	4	3	4	5	47	48	95
E22	4	4	4	5	5	4	5	5	3	5	3	3	3	4	1	1	3	3	5	4	3	3	4	4	50	38	88
E23	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	37	33	70
E24	4	1	3	1	4	3	5	2	1	2	1	2	2	4	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	29	20	49
E25	3	2	3	3	5	4	5	4	3	2	2	3	3	4	2	3	3	4	4	3	3	3	4	3	39	39	78
E26	4	4	4	3	4	4	3	3	2	3	4	3	3	5	2	3	4	3	2	2	4	3	2	2	41	35	76
E27	5	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	2	3	4	3	2	3	42	36	78
E28	5	3	4	2	4	4	3	4	2	3	3	2	4	3	1	2	3	2	1	1	3	2	2	1	39	25	64
E29	5	4	3	4	4	4	4	4	3	2	3	3	4	4	1	4	3	3	2	1	3	3	2	2	43	32	75
E30	4	5	3	3	5	3	4	4	4	2	2	3	4	4	2	4	2	3	2	2	2	3	2	2	42	32	74
E31	4	4	4	3	5	3	5	3	4	4	3	3	3	5	3	2	2	4	2	3	3	4	2	3	45	36	81
E32	5	5	5	4	5	4	4	3	5	3	5	2	5	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	50	42	92
E33	5	3	3	4	4	4	5	5	3	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	2	3	3	3	2	47	35	82
E34	5	3	4	4	5	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	46	38	84
E35	4	4	4	5	4	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	4	2	3	3	3	2	3	40	35	75
E36	4	4	5	4	5	3	4	4	3	4	3	2	4	4	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	45	31	76
E37	3	5	3	4	4	4	5	4	1	2	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	40	34	74
E38	5	3	3	3	4	2	5	3	1	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	38	38	76
E39	3	3	4	3	5	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	42	33	75
E40	5	4	4	4	5	3	4	4	4	3	4	3	4	3	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	47	23	70
E41	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	2	44	34	78
E42	4	4	3	3	5	4	4	5	5	4	4	2	3	5	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	47	37	84
E43	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	2	4	3	4	2	2	2	3	3	3	2	3	3	42	34	76
E44	4	4	4	5	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	2	3	3	2	2	44	34	78
E45	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	45	35	80

ANEXO 7: PRUEBA DE NORMALIDAD

Se plantea la Hipótesis:

H0: Distribución normal de los datos

Ha: No tienen una distribución normal los datos

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Comportamiento organizacional	0.125	45	0.076	0.952	45	0.058
Retención del talento humano	0.142	45	0.023	0.957	45	0.098
Compensación	0.173	45	0.002	0.951	45	0.057
Satisfacción laboral	0.115	45	0.168	0.963	45	0.159
Clima laboral	0.155	45	0.008	0.960	45	0.124

Nota. gl: grado de libertad; sig: significancia

Interpretación: Se utilizó la prueba de Shapiro- Wilk, debido que la muestra es inferior a 50 personas, en esta investigación estuvo constituida por 45 trabajadores de las empresas de distribución de alimentos. Los resultados obtenidos indican que los datos de la variable 1 comportamiento organizacional presenta una distribución normal ya que, la significancia es $> P-0.05$ (0.058), por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la alterna. La variable 2 retención del talento humano presenta una distribución normal ya que, la significancia es $> P-0.05$ (0.162), por lo tanto, se acepta la hipótesis nula. En cuanto a la dimensión-A de la variable 2 compensación presenta una distribución normal ya que, la significancia es $> P-0.05$ (0.057), por lo tanto, se rechaza la alterna. La dimensión-B de la variable 2 satisfacción laboral presenta una distribución normal ya que, la Significancia es $> P-0.05$ (0.159), por lo tanto, se acepta la hipótesis nula. La dimensión-C de la variable 2 clima laboral siguió una distribución normal aceptando la hipótesis nula, ya que, la significancia es < 0.05 (0.124), Es así que, con los resultados obtenidos en cuanto a la distribución de los datos, al ser paramétricos se utilizó para el análisis correlacional el estadístico de correlación de Pearson.

ANEXO 09: CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

Objetivo específico 1: Determinar la relación que existe entre el comportamiento organizacional y la compensación en las empresas distribuidoras de alimentos Trujillo, 2023

Ha: Existe relación significativa entre el comportamiento organizacional y la compensación en las empresas distribuidoras de alimentos Trujillo, 2023

H0: No existe relación significativa entre el comportamiento organizacional y la compensación en las empresas distribuidoras de alimentos Trujillo, 2023

Correlación prueba de Pearson

		Compensación
Comportamiento organizacional	Correlación de Pearson	,613**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	45

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

Interpretación: Mediante la prueba de correlación de Pearson de las variables conforme a la tabla 3, se determinó que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, existiendo una relación significativa entre el comportamiento organizacional y la compensación en las empresas distribuidoras de alimentos. En este sentido, si el comportamiento organizacional dentro de las empresas aumenta o disminuye de igual manera lo hará la compensación.

Objetivo específico 2: Determinar la relación que existe entre el comportamiento organizacional y la satisfacción laboral en las empresas distribuidoras de alimentos Trujillo, 2023

H0: No existe relación significativa entre el comportamiento organizacional y la satisfacción laboral en las empresas distribuidoras de alimentos Trujillo, 2023

Ha: Existe relación significativa entre el comportamiento organizacional y la satisfacción laboral en las empresas distribuidoras de alimentos Trujillo, 2023

Correlación prueba de Pearson

		Satisfacción laboral
Comportamiento organizacional	Correlación de Pearson	,593**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	45

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

Interpretación: Mediante la prueba de correlación de Pearson se observó que existe una relación significativa entre el comportamiento organizacional y la satisfacción laboral en las empresas distribuidoras de alimentos, rechazándose la hipótesis nula. En este sentido, si existe un mayor comportamiento organizacional se verá reflejado en la satisfacción laboral de la empresa.

Objetivo específico 3: Determinar la relación que existe entre el comportamiento organizacional y el clima laboral en las empresas distribuidoras de alimentos Trujillo, 2023

Ha: Existe relación significativa entre el comportamiento organizacional y el clima laboral en las empresas distribuidoras de alimentos Trujillo, 2023

H0: No existe relación significativa entre el comportamiento organizacional y el clima laboral en las empresas distribuidoras de alimentos Trujillo, 2023

Correlación prueba de Pearson

		Clima laboral
Comportamiento organizacional	Correlación de Pearson	,589**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	45

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

Mediante la prueba de hipótesis del objetivo 3, se observó que existe una relación significativa entre el Comportamiento Organizacional y el Clima Laboral en las empresas distribuidoras de alimentos Trujillo, 2023, rechazándose la hipótesis nula. En este sentido, los resultados muestran la importancia del comportamiento organizacional en la mejora del clima laboral en la organización.