



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Gestión del talento humano y comportamiento laboral de los
colaboradores en A & B New textiles S.A.C., La Victoria 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTOR:

Huamán Eugenio, Eber Smith (ORCID: 0000-0002-0832-0709)

ASESOR:

Mg. Cervantes Ramón, Edgard Francisco (ORCID: 0000-0003-1317-6008)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

LIMA — PERÚ

2021

Dedicatoria

Dedico este trabajo a todos los miembros de mi familia por su apoyo incondicional, durante todo este proceso, por estar conmigo en todo momento gracias.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por permitirme gozar de salud, a cada maestro que hizo parte de este proceso integral de formación, a mis compañeros de estudio y mi familia, por apoyarme aun cuando mis ánimos decaían siempre estuvieron ahí para darme palabras de apoyo y un abrazo reconfortante para renovar energías.

Índice de contenido

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenido.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vi
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1. Tipos de diseño de investigación.....	12
3.2 Variables y operacionalización.....	12
3.3. Población, muestra y muestreo.....	13
3.4 Técnica e instrumento de recolección de datos.....	14
3.5 Procedimientos.....	19
3.6. Método de análisis de datos.....	19
3.7. Aspectos éticos.....	20
IV. RESULTADOS.....	21
V. DISCUSIÓN.....	32
VI. CONCLUSIONES.....	36
IIV. RECOMENDACIONES.....	37
REFERENCIAS.....	38
ANEXOS.....	41

Índice de tablas

Tabla 1	Técnica e instrumento de recolección de datos	15
Tabla 2	Información de expertos designados para validación	15
Tabla 3	Validación por juicio de expertos: Gestión del talento humano	16
Tabla 4	Validación por juicio de expertos: Comportamiento laboral.....	17
Tabla 5	Estadística de fiabilidad general	18
Tabla 6	Estadística de fiabilidad: Gestión del talento humano	18
Tabla 7	Estadística de fiabilidad: Comportamiento laboral	19
Tabla 8	Resultado descriptivo de Gestión del talento humano.....	21
Tabla 9	Resultado descriptivo de comportamiento laboral	22
Tabla 10	Resultado descriptivo selección de personal	23
Tabla 11	Resultado descriptivo relaciones interpersonales	24
Tabla 12	Resultado descriptivo Retención de personal.....	25
Tabla 13	Prueba de normalidad de gestión del talento humano y comportamiento laboral.....	26
Tabla 14	Prueba de hipótesis general gestión del talento humano y comportamiento laboral.....	28
Tabla 15	Prueba de hipótesis de la gestión del talento humano y la selección de personal	29
Tabla 16	Prueba de hipótesis de la gestión del talento humano y las relaciones interpersonales.....	30
Tabla 17	Prueba de hipótesis de la gestión del talento humano y la retención de personal	31
Tabla 18	Coeficiencia de confiabilidad	54
Tabla 19	Coeficiente de correlación	55

Índice de figuras

Figura 1. Gestión del talento humano	21
Figura 2. Comportamiento laboral.....	22
Figura 3. Selección de personal.....	23
Figura 4. Relaciones interpersonales	24

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el comportamiento laboral de los colaboradores en A & B New textiles S.A.C., La Victoria 2021. Se aplicó una metodología de nivel correlación un enfoque cuantitativo, tipo aplicada y de diseño no experimental de corte trasversal, la población fue de 40 colaboradores. Se utilizó la técnica de la encuesta por medio del cuestionario que fueron validados por expertos y el Alfa de Cronbach, se obtuvo como resultado un coeficiente de 0,850 a través del estadístico Rho de Spearman y conforme a la escala de estimación de correlación de Spearman, existe una correlación positiva alta, y un nivel de significancia ($0.000 < 0,05$), lo que indica que existe relación entre la gestión del talento humano y el comportamiento laboral de los colaboradores en A & B New textiles S.A.C. se concluye que ante una buena gestión del talento humano, que comprende selección de personal, relaciones interpersonales, retención del personal, permite mejorar el comportamiento laboral.

Palabras clave: Liderazgo, Desempeño, Retención, satisfacción

ABSTRACT

The main objective of the research was to determine the relationship between the management of human talent and the work behavior of employees at A & B New textiles SAC, La Victoria 2021. A correlation level methodology was applied, a quantitative approach, applied type and Withe a non-experimental cross-sectional design, the population consisted of 40 collaborators. The survey technique was used by means of the questionnaire that were validated by experts and Cronbach's Alpha, a coefficient of 0.850 was obtained through the Spearman Rho statistic and according to the Spearman correlation estimation scale, there is a high positive correlation, and a level of significance ($0.000 < 0.05$), which indicates that there is a relationship between the management of human talent and the work behavior of employees at A & B New textiles SAC It is concluded that in the face of good management of human talent, which includes selection of personnel, interpersonal relations, retention of personnel, it allows to improve work behavior.

Keywords: Leadership, Performance, Retention, satisfaction

I. INTRODUCCIÓN

La realidad problemática se explica a través de las siguientes variables gestión del personal y comportamiento laboral con la finalidad de conocer profundamente el tema.

A nivel internacional la gestión del personal según la revista Forbes (2019), incorporo a Heineken en su ranking de las 50 principales organizaciones a fin de elaborar en la ciudad de España, simultáneamente, la compañía holandesa fue prestigiosamente reconocida en el año 2019 con el sello top Employer lo cual fue distinguida como una organización de ejemplo en cuanto a la gestión del personal. Tal es el caso que hace un par de años el 91% de sus colaboradores sugerían a otros profesionales incorporarse al proyecto, cifras que evidencian o señalan una mejoría en la rentabilidad y productividad en las organizaciones, todo esto gracias a una buena gestión de los colaboradores, este mismo contexto, en el 2017 se produjeron encuestas del capital humano en las cuales participaron 1000 compañías en 47 países a nivel mundial, se logró que un 35% mejoró los ingresos y un 12% se mostró menos ausentismo. Por ende, condición en la forma de encargar a las personas en la organización es un rostro crítico en la competitividad organizacional.

A nivel nacional Jáuregui (2017), directora de la maestría de organizaciones y gestión de talentos, nos señala el gran interés que puede tener una buena gestión del personal, hacen posible mantener e incrementar la productividad de las organizaciones por otro lado vemos los avances que está teniendo el país en esta materia es sumamente fabuloso, eso conlleva a que se debe seguir profesionalizando y capacitando a los colaboradores dentro de las organizaciones, por lo tanto Para conservar y programar el concepto, las empresas deben ofrecer un obligatoriedad electrizante que proporcione a las personas experiencias y conocimientos.

A nivel local la empresa A & B New textiles S.A.C., es una empresa peruana de fabricación de prendas de vestir donde, se observa que no existe un buen comportamiento laboral por lo tanto, conseguir que los empujados estén comprometidos y motivados con los objetivos de la empresa es un poco difícil, menos aun si no se empujan estrategias como, un ámbito de apoyo, flexibilidad

en el lugar de trabajo, Reconocimiento de la gerencia del desempeño del trabajador en el puesto, dar autonomía e independencia, capacitación específica para el puesto, seguridad laboral, oportunidad de avance profesional por lo tanto el concurrente análisis pretende buscar la conexión detalladamente ambas variables dirección de los colaboradores y comportamiento ocupacional en A & B New Textiles.

Por consiguiente, se formula el problema general de la dicha investigación:

¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano y comportamiento laboral de los colaboradores en A & B New textiles S.A.C., La Victoria 2021?

Seguidamente se plantean los problemas específicos:

- ✓ ¿Cuál es la relación entre el comportamiento laboral y la selección del personal en A & B New textiles S.A.C., La Victoria 2021?
- ✓ ¿Cuál es la relación entre el comportamiento laboral y las relaciones interpersonales en A & B New textiles S.A.C., La Victoria 2021?
- ✓ ¿Cuál es la relación entre el comportamiento laboral y la retención del personal en A & B New textiles S.A.C., La Victoria 2021?

Asimismo, los contenidos a mencionar básicamente en este estudio se realizaron por diversos factores primordiales de manera que serán justificadas y detalladas a continuación.

justificación teórica, el presente estudio tendrá aportes teóricos sobre la gestión del talento humano y el comportamiento laboral, se determinará la vinculación de ambas variables focalizadas a absolver la problemática que se presenta en la actualidad en dicha empresa de estudio.

Justificación práctica, básicamente el propósito de estudio es buscar dar respuesta a un problema concreto que existe entre la gestión del talento humano y el comportamiento laboral en A & B New textiles S.A.C

justificación metodológica, para poder proponer los objetivos que nos proponemos en nuestra investigación, vamos a recurrir a emplear técnicas de investigación como la observación y encuestas planteándolos como

instrumentos el cuestionario y así poder identificar las diferentes propuestas o situación actual que existe en dicha empresa que es objeto de nuestro estudio.

Justificación social, mediante la presente investigación lo que se busca es brindar una mejor calidad de gestión respecto a los colaboradores de la organización y su vínculo con los clientes.

Por otra parte, se proyectó básicamente el objetivo general:

Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el comportamiento laboral de los colaboradores en A & B New textiles S.A.C., La Victoria 2021.

Teniendo en cuenta como objetivos específicos:

- ✓ Identificar la relación entre el comportamiento laboral y la selección de personal en A & B New textiles S.A.C., La Victoria 2021.
- ✓ Identificar la relación entre el comportamiento laboral y las relaciones interpersonales en A & B New textiles S.A.C., La Victoria 2021.
- ✓ Identificar la relación entre el comportamiento laboral y la retención del personal en A & B New textiles S.A.C., La Victoria 2021.

De igual forma se plantea como hipótesis general:

Existe relación entre la gestión del talento humano y el comportamiento laboral de los colaboradores en A & B New textiles S.A.C., La Victoria 2021.

Asimismo, el presente trabajo cuenta con las siguientes hipótesis específicas:

- ✓ Existe relación entre el comportamiento laboral y la selección del personal en A & B New textiles S.A.C., La Victoria 2021.
- ✓ Existe relación entre el comportamiento laboral y las relaciones interpersonales en A & B New textiles S.A.C., La Victoria 2021.
- ✓ Existe relación entre el comportamiento laboral y la retención del personal en A & B New textiles S.A.C., La Victoria 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Por consiguiente, el marco teórico se muestra todos los antecedentes internacionales que básicamente nos facilitó obtener una averiguación más certera.

Según Pomares (2017), En su artículo: evaluación del de la importancia de los talentos en las pymes de Barranquilla Colombia, tuvo por objetivo la importancia de talento que presentan las Pymes en Barranquilla Colombia. Fue de enfoque cuantitativo, metodología nivel correlacional así mismo con una población de 30 organizaciones. Por otro lado, los resultados se determinaron y describieron los rasgos distintivos y deposición de las micro y medianas compañías, básicamente orientada a la competitividad, así como también el desempeño profesional. Concluye con el resultado según Rho Spearman de 0.295 y una etapa de sig. 0.000 menor a 0.05 demostrando que los colaboradores influyen en las pymes de Barranquilla Colombia de una manera significativa.

Según Mejia (2008), En su tesis: “el comportamiento laboral y su llamativo en el énfasis de los grupos de trabajo, ejecutado en España para adquirir profesional de doctorado. De manera que su objetivo primordial determinar el grado de dicho desempeño de los equipos colectivos de trabajo, metodología empelada fue cuantitativo, nivel correlacional. Por otro lado la prueba el cual fue aplicada en la empresa EEPPM ESP, fue de tipo descriptivo correlacional conto con 119 personas reducidos del global de personas conformadas de 398 participantes en resumidas palabras como resultado el rendimiento de los equipos de trabajo, se mostró una lista de la motivación laboral el 45% de los colaboradores los cuales fueron encuestados; muestran su mal restar e inconformidad por un pésimo trato a los empleados hace indicación que el comportamiento laboral es una parte sustancial para mejorar la productividad de las empresas, últimamente resultado que el 55% de los entrevistados desistirían en sus labores por una pésima compromiso y motivación a los colaboradores.

Según Torres (2018), en su artículo gestión del personal en las Pymes de Barranquilla. Objetivo investigar la trasformación que constituyen la diligenciar del talento intelecto en las Pymes en las compañías de distinto sectores, en la localidad de Barranquilla. Su método fue aplicado, de sentido cuantitativo,

descriptivo correlacional. Su población fue elegida a 94 compañías de las Pymes de Barranquilla los resultados nos detallan hay una carencia en la diligenciar del talento intelecto por otro lado también se ha identificado no se usan los procesos de forma correcta el cual nos indica que los empresarios deben tomar más importancia en cuanto a sus colaboradores, para la cual debe usar o llevar acabo las distintas prácticas de la dirección del talento intelecto. Concluye con un resultado según Rho Spearman 0.390 y un grado de importancia de 0.000 menor a 0.05, existiendo que no se lleva a cabo una buena gestión del personal en las pymes de Barranquilla.

Por otro lado, Enriquez (2015), en su tesis: *“plan de participación para la gestión del personal y mejoramiento en cuanto a los servicios de salud en el sector de prevención intensiva de la clínica de especialidades baca Ortiz”* su objetivo fue llevar a cabo un programa de participación para aportar al avance del capital humano y al optimizar la calidad total en la muestra de servicio en el sector de unidad de cuidados intensivos de la clínica de especialidades Baca Ortiz. Su método fue aplicado, de sentido cuantitativo, descriptivo no correlacional, diseño no experimental por consiguiente la presentación de servicios y el reconocimiento los cual nos ofrece un resultado el 77% del capital intelectual de salud esta animado. Se concluye mostrando insatisfacción, relaciones interpersonales en condiciones no muy óptimas.

Para Iturralde (2020), en su artículo. La gestión del personal como un factor contundente de éxito competitivo en las MYPES Machaleñas. Su objetivo fue comprender la gestión del capital intelectual como elemento contundente del éxito de las medianas empresas de la ciudad de Machala, provincia del Oro, ecuador de metodología cuantitativo no experimental, transversal así mismo hubo empresas en las cuales pudieron colaborar con un numero de 50 empresas medianas a quienes se les coloco un sondeo de tipo Likert de 5 puntos. Los resultados señalan que hay una correlación efectiva e importante de manera que facilita colaborara con las hipostasis planteadas el resultado de Rhn Spearman = 0.902 y un grado de importancia de 0.000 menor a 0.006 en tal sentido la gestión del capital intelectual desde el entrenamiento el progreso de

competencias son componentes que cooperan de forma óptima al triunfo de las empresas medianas.

Para la explicación la investigación, se consideró distintos estudios anteriores entre ellos se hace mención los antecedentes nacionales

De acuerdo Velez (2016), en su artículo. Estrategias de gestión del talento, tuvo como objetivo realizar una estrategia de gestión del capital humano que contribuya a poner en marcha, extender, y mejorar las habilidades, capacidades y discernimientos que faculten a dar solución el problema de investigación. Metodología no experimental, de corte trasversal y correlacional. Su población estuvo constituida o formada 50 trabajadores los cuales se encontró resultados desconocimiento de los proyectos estratégicos y una carencia de una buena comunicación. Concluyó con un resultado según Rho Spearman de 0.873 y un grado de importancia de 0.000 menor a 0.005 implementar una estrategia de gestión del capital humano contribuyera a mejorar de manera significativa el cumplimiento de sus funciones de los trabajadores de CMAC Piura S.A.C.

Respecto a Carbajal (2015), en su tesis: "*gestión del personal y el pleno incremento y crecimiento del turismo en la provincia de Huánuco, 2015*". Objetivo definir la vinculación que muestra entre la administración de las aptitudes humanas el crecimiento del turismo en la región de Huánuco 2015. Con estudio cuantitativo de tipo descriptivo correlacional, por ello se hace necesario Una muestra compuesta de 22 unidades de interpretación conformados por 12 gerente también se contó con la presencia de directores de establecimientos de restaurantes y finalmente también se contó con la participación de jefes de hoteles de la región de Huánuco. Los resultados evidenciaron que al, fomentar la administración del talento intelecto en los operadores turísticos la productividad mejoraría significativamente de manera que se ampliaría los servicios de turismo, se concluyó si se ejecuta de manera adecuada la gestión del talento humano vamos obtener una mayor accesibilidad en cuanto al turismo.

Del mismo modo Morín (2015), en su tesis: la dirección del personal por competencias y habilidades la gestión que brinda el servicio de la dirección tributaria SAT Cajamarca en el año 2015. Objetivo fue determinar cómo impacta

la dirección del personal por aptitudes en la gestión del servicio de dirección tributaria SAT Cajamarca. Y fue cuantitativa, correlacional, utilizando como instrumento la entrevista y encuesta obtenido como resultados en el ítem de la planeación de recursos humanos se produjo un nivel de cumplimiento de 35% por otro lado sin competencias nos mostró una cifra de 67.5% así mismo con competencias se obtuvo una cifra de 75% se concluyó que las competencias que se necesita tomar mayor importancia lógicamente son las de orientación, interacción y gestión de informe.

Según Valentin (2016), en su artículo. gestión del personal intelectual en las organizaciones públicas y comportamiento laboral, tuvo como finalidad la gestión de los colaboradores en las organizaciones públicas y comportamiento laboral. Fue de tipo cuantitativo, se mostró una población de 50 subordinados, Por ende, se utilizó la muestra censal, se empleó la técnica de la encuesta. Obteniendo como resultado con un desempeño laboral de 44% y mejoramiento 28.4% se concluyó que se debe fomentar la creatividad y la motivación para obtener un buen comportamiento laboral.

De acuerdo a Zevallos (2019), en el presente artículo la dirección de aptitudes humanas y comportamiento ocupacional, su fin primordial es establecer la relación de la dirección de las aptitudes humanas y el comportamiento ocupacional en los subordinados de la I. E santa Isabel de Pueblo libre. Fue un enfoque de tipo cuantitativo de tipo descriptivo correlacional. La población fueron 45 colaboradores a quienes se les administró el cuestionario del capital humano y la escala de compromiso organizacional de Allen y Meyer. Se obtuvo como resultados el 68.9% de los colaboradores observan que en la I. E gestiona medianamente el talento humano, el cual demuestran un 73.3% un compromiso por la empresa se concluyó que si hay colaboradores comprometidos con la organización.

Por consiguiente, para el posible estudio se detalla y explica diferentes teorías que nos redefine la variable dirección de aptitudes humanas.

Según Chiavenato (2018), "señala que la dirección del personal hace referencia a un generalidad de lineamientos que son necesarias para conducir los puestos gerenciales relacionados con el fragmentario o los bienes, y aovar

en costumbre de la sucesión de barra, selección, capacitación recompensas y tasación del desempeño” (p. 15) así mismo, Garcia (2019), la ejecutar del talento intelecto se refiere a una serie de principios, procesos y actividades técnicas, profesionales básicos y funcionales, orientados a planificar, Predisponer, disponer y controlar diversas funciones operativas relacionadas con los fortuna humanos de la organización con la norte de emplear y alimentar el florecimiento popular hueste humano. De acuerdo con Alvarado y Americo (2016), el talento humano Es adonde se considera a las personas como esforzado, director o apoderado en el verdadero grueso humana, en todo azar responsable de proceder los objetos institucionales con la mayor capacidad.

Según Chiavenato se encontraron 3 dimensiones que son: selección de personal, relaciones interpersonales, retención de personal.

Según Chiavenato (2018), la elección de un personal es como un filtro que accede solamente algunas personas ingresen a la organización, quienes tienen las características que usted desea, en definitiva, se selecciona precisamente al personal idóneo para la plaza indicada en el momento adecuado. Desde la posición de Greet (2021), la elección de un colaborador es todo un proceso que se tiene que seguir para poder contratarlo. Necesita ser evaluado y comprobar sus conocimientos, habilidades o destreza por ende si el candidato pasa las pruebas respectivas estar en la lista de los calificados, así como los que no lo están utilizando diferentes técnicas. por otro lado, Quiroga (2019) La selección del personal en las organizaciones es un conjunto de estrategias dirigidas a encontrar y emplear a una persona con los atributos adecuados para que pueda involucrarse en una organización, para tener un cómplice que se sume a la asociación y cumpla sus objetivos de forma más viable.

En relación a la segunda dimensión relaciones interpersonales nos menciona lo siguiente.

De acuerdo Chiavenato(2018), “básicamente las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo se entienden como la capacidad de una o más personas para interactuar entre sí en diversas situaciones” (p. 443). Citando a Montes (2016), son aquellas que establecen o interactúan al menos dos

personas de determinada manera resulta claro es fundamental para la vida en la parte esencial de la vida en la comunidad, así como también en los interiores de las organizaciones. Desde el punto de vista Raffino (2020), se refiere básicamente a la forma de contacto que existe entre dos o más individuos a partir de emociones, sentimientos, intereses, actividades sociales entre otros, cabe resaltar los vínculos interpersonales es fundamental en el crecimiento de los individuos.

Consecuentemente en relación a la tercera dimensión retención de personal se hace mención a continuación.

Según Chiavenato (2018), los procesos para retener al personal es importante mantenerlos a los colaboradores contentos y motivados de manera que se sientan parte de la organización, así como también garantizar las condiciones físicas, psicológicas por su puesto también sociales de manera que se mantengan en la compañía, con la finalidad de que formen parte de la compañía colocándose la camiseta. Como señala Dorado (2014), retener al personal es una estrategia muy optima ya vamos a mantener a los empleados más valioso de la organización precisamente los trabajadores influyen o son parte del éxito que las organizaciones lleguen hacer en futuro, imaginemos que Cundo un colaborador valioso decidí irse de la empresa, lo que empresa no solamente pierde un coste en su reclutamiento si no también va repercutir en las funciones que ejecutaba dicho trabajador, por lo tanto aparece nuevos cotes de instrucción en efecto baja productividad. Según Valera (2020), la mejor forma de retener al personal y seguir contando con ese talento que nos genera un beneficio enorme en la organización es contar con un clima labor adecuado, en donde el colaborador disfrute ejecutando sus funciones, así como también tenga un buen día en la compañía.

Prosiguiendo con la investigación se recolecto investigación vital en relación a la variable2 comportamiento laboral. Mostrando definiciones de diferentes autores.

Citando a Stephan y Judge (2014), es un espacio de investigación que se busca el efecto que tiene las personas y grupos de la estructura en el comportamiento interno de la empresa con el objetivo de ampliar el conocimiento

para optimizar la efectividad de la entidad. Por otro lado, Rivera (2014), el comportamiento laboral es una disciplina en las cuales logra reunir aportaciones de distintas áreas de una empresa, en este sentido las conductas negativas pueden ser contraproducentes dentro de un ámbito laboral de modo que se deben tomar medidas sancionadoras para aquellos trabajadores que cometan faltas. Asimismo, Hernandez (2020), el comportamiento laboral se origina del comportamiento individual de cada profesional que elabora dentro de una organización, asumiendo que cada colaborador posee una influencia sobre todo el grupo, por lo tanto, esto conlleva a que se analice como ayuda a cultura de la empresa.

Por lo tanto, se encontraron tres dimensiones en la segunda variable que son: desempeño laboral, liderazgo, satisfacción laboral.

Como señala Stephaen y Judge (2014), el desempeño laboral se clasifica en base a diversos criterios por consiguiente se ha seleccionado para estudiar de manera que va contribuir en el desempeño de las organizaciones, en esta perspectiva los principales juicios es los resultados de las funciones individuales, así como también las conductas y los rasgos de los colaboradores. Asimismo, Rodriguez (2020), el desempeño laboral es la efectividad y la excelencia del servicio o las funciones que lleva a cabo el colaborador efectivamente en una empresa, sucede pues que, en acción desde sus destrezas personales, así como también sus habilidades interpersonales los cuales pues incurren directamente en los resultados que pueda tener una organización. Teniendo en cuenta a Calderon (2021), se comprende el desempeño de los trabajadores como una estrategia importante para cualquier organización a su vez nos permite hacer énfasis si las metas de los colaboradores se cumplen a cabalidad o de lo contrario la empresa deberá tomar interés para el cumplimiento de dichos objetivos.

En relaciona la segunda dimensión liderazgo nos menciona lo siguiente

Stephaen y Judge (2014), se define como a capacidad de influir en un grupo y guiarlo para lograr un propósito o conjunto de objetivos, en el cual el líder tiene que influir dentro de un grupo de manera que se refleje el liderazgo en la organización. Por otro lado. Empleando las palabras de Bronw (2019), el liderazgo no solo debe ser inspirador y motivador para los colaboradores, también debe ser eficiente y efectivo, por otro lado. Dicho con palabras de Arbaiza (2019), el líder hace que sean parte del equipo a sus subalternos en el trascurso de cambio empresarial. Definitivamente no todos estuvieron predispuestos con la misma intensidad, pero se reflejó notoriamente que el líder hará que se involucren. Consultara a sus colaboradores más cercanos y pedirá sugerencias para que estas ideas de puedan poner practica en las empresas.

En relación a la tercera dimisión satisfacción laboral nos menciona lo siguiente

según Stephaen y Judge (2014), la satisfacción del trabajador vital para para obtener un desempeño laboral. Para ello las entidades deben mantener a sus colaboradores con un buen ánimo en los culés realicen sus funciones con esa plena satisfacción. Desde la posición de Vega (2018) lo define como estado emocional positivo o placentero, también es una orientación laboral positiva, de hecho, la satisfacción laboral es un dónde se puede observar a los subalternos el grado de satisfacción que muestran frente a sus funciones que ejecutan día a día en la organización por el cual se relaciona el comportamiento de los individuos en donde se detallas diversas reacciones en su centro de trabajo. De acuerdo con Grabiél y Lourdes (2017), la satisfacción labora es una percepción que conduce al estado emocional del empleado, en es por ello que la satisfacción laboral efectúa aspectos importantes sustanciales con los subalternos en las entidades, desde su desempeño en sus funciones hasta la calidad de vida en el trabajo.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipos de diseño de investigación

3.1.1. Enfoque

Se consideró definitivamente en este estudio un enfoque cuantitativo. Según Hernandez, Fernandez y Baptista (2014), indagar empleando los mecanismos y poder hacer una comparación de manera que nos especifique las hipótesis expresando de manera clara y para aportar en la información.

3.1.2. Tipo

El estudio fue de tipo aplicado, porque permitió conocer la probable solución de nuestra problemática elemental en el marco teórico.

Según lozada (2014), averigua los conocimientos de manera directa de modo que pueda absolver interrogativas concretas.

3.1.3. Nivel

Se utilizó el nivel descriptivo correlacional y facilito examinar la coherencia entre las dos variables de que nos facilitó el estudio. Según Mejia (2019), averiguar cuantificar las dos variables y figar una vinculación estadística entre las ellas mismas para llegar a deducciones vitales.

3.1.4. Diseño

El diseño aplicado fue no experimental, tomando en cuenta que no manosearon las variables de estudio. Como expresan Hernandez et al. (2014), escudriñar ostentaciones como se da en su entorno natural posteriormente escudriñar. Por otro lado, podemos decir que fue de corte trasversal por consiguiente lo que pretende es indagar información real en un solo tiempo. Según Mendivelso (2018). El objetivo básicamente primordial es declarar la reiteración de una condición o causa de un estudio.

3.2 Variables y operalización

Según Lerma (2014), señala que variables son símbolos o representaciones vitales en el estudio debido a que menciona las acciones que deberán ejecutar en la comprobación del proceso de investigación.

Para esta investigación se empleó naturalmente las variables cualitativas, así mismo con un enfoque cuantitativo, según Hernandez et al. (2014), manifiesta que las variables considerándose cualitativas son las que básicamente no se admite ser medidas de manera numérica. La mayoría de veces que se desea introducir datos, es en donde se le asigna valores numéricos. (Ver anexo 1)

3.2.1. Gestión del talento humano

descripción conceptual, Según Chiavenato (2018), menciona la dirección del personal se refiere a la agrupación de políticas y métodos necesarios a fin de liderar altos puestos vinculados con individuos o recursos, de manera que se pone en acción desarrollo la selección, capacitación recompensa y evaluación del desempeño.

Definición operacional, se efectuó en función de la técnica del sondeo por medio del mecanismo del cuestionario de escala de Likert, por lo tanto, el componente estuvo establecido por 18 Ítems, con el designio de expresar la vinculación de ambas variables. (ver anexo 1)

3.2.2. Comportamiento laboral

Definición conceptual, según Stephaen y Judge (2014), argumenta el comportamiento laboral se encuentran rasgos de elegancia, actitudes, títulos, competencias intelectuales y emocionales, por ende, una retroalimentación afectiva del supervisor y el accesorio (coaching) se puede montar cambios conductuales en el largo período.

Definición operacional, se efectuó en función del sistema de la interrogativa por medio del cuestionario de escala de Likert, por consiguiente, el componente estuvo establecido por 18 ítems, su objetivo de precisar si las variables de estudio tienen vinculación. (Ver anexo 1)

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

Básicamente la población estuvo compuesta por 40 subalternos de A & B New textiles S.A.C. sede La Victoria. Según Lerma (2016), la población es la totalidad de todos los participantes de una misma especie que presenta una precisión cuyos elementos se estudiaran sus propiedades y condiciones. Por lo tanto, no muestra esta indagación que se empleó el total de nuestra población de modo

que podemos describir como población finita ya que realmente comprendemos el total de los subalternos que forman parte de la organización. Según Lopez y Sabdra (2015), se dice una población finita definitivamente a toda población constituida que es menor a 100.000 unidades.

3.3.2. Criterios de selección

Criterios de integración:

- ✓ Emplados de administración
- ✓ Emplados operarios

Criterios sustracción:

- ✓ sujetos que no trabajan en A & B New textiles S.A.C.
- ✓ Se omite a abastecedores y compradores

3.3.3. Muestra

Naturalmente la muestra estuvo constituida por 40 colaboradores, por lo concerniente se está trabajando absolutamente con toda la población considerando inferior tuvo

a 100. Por consiguiente, se llevó a cabo la muestra censal, nos indica que cuando tomas al global de la población de estudio. Según Romaní (2018), es censal cuando nosotros tenemos el alcance a todos los sujetos quiere decir que vamos a hacer la encuesta a toda la población.

3.3.4. Unidad de análisis

Se sostuvo definitivamente a la unidad de distinción a todos los colaboradores de A & B New textiles S.A.C., La Victoria.

3.4 Técnica e instrumento de recolección de datos

3.4.1 Técnica

Se trabajó mediante el sondeo y mostro como propósito la recopilación de la información de esta manera esperamos obtener una información donde nos muestre por consiguiente se efectuó a los subordinados de A & B New textiles

S.A.C., La Victoria para Ñaupas y Valdivia (2018), son un conjunto de reglas y procedimientos para regular un proceso específico y lograr un objetivo definido.

3.4.2. Instrumento

Es por eso se aplicó el cuestionario a las dos variables de estudio. El cual consta de 18 interrogativas que se menciona en el Anexo 2. De acuerdo con Ñaupas y Valdivia (2018), “el instrumento es el medio mediante el cual se recoge los datos e información por supuesto mediante preguntas, ítems que demandan respuestas del investigado” (p. 34).

Tabla 1

Técnica e instrumento de recaudación de datos

VARIABLES	TÉCNICAS	INSTRUMENTO
Gestión del talento humano	Encuesta	Cuestionario
Comportamiento laboral	Encuesta	Cuestionario

Validez

En relación a la validez estuvieron a disposición de docentes de la Universidad César Vallejo, fueron los que valoraron y rectificaron el argumento de dicho estudio. Según Hernández et al. (2014), define el grado en que un instrumento mide realmente la variable que pretende medir.

Tabla 2

Información de expertos designados para validación

Datos de los expertos validados	
Experto 1	Dr. Bardales Cárdenas, Miguel
Experto 2	Mg. Masías Fernández, Mery Gemeli
Experto 3	Mg. Farro Ruiz, Lizet Malena

Tabla 3*Validación por juicio de expertos: Gestión del talento humano*

Criterios	Exp.1	Exp.2	Exp.3	Total
Claridad	85%	85%	88%	258%
Objetividad	88%	88%	92%	268%
Pertinencia	85%	85%	85%	255%
Actualidad	90%	90%	90%	270%
Organización	90%	90%	90%	270%
Suficiencia	85%	85%	86%	256%
Intencionalidad	78%	85%	90%	253%
Consistencia	84%	86%	84%	254%
Coherencia	85%	85%	85%	255%
Metodología	90%	90%	90%	270%
Total	86%	88%	88%	2609%
			Total	
			CV	87%

Interpretación:

En la tabla 3 básicamente se puede apreciar la comprobación por la instrucción de los especialistas con un porcentaje de 87% correspondiente a la primera variable por lo que el test es aplicable para la investigación.

Tabla 4

Validación por juicio de expertos: Comportamiento laboral

Criterios	Exp.1	Exp.2	Exp.3	Total
Claridad	85%	85%	88%	258%
Objetividad	87%	88%	92%	256%
Pertinencia	85%	85%	85%	255%
Actualidad	90%	90%	90%	270%
Organización	90%	90%	90%	270%
Suficiencia	85%	85%	86%	256%
Intencionalidad	85%	85%	90%	260%
Consistencia	87%	86%	84%	257%
Coherencia	86%	85%	85%	256%
Metodología	90%	90%	90%	270%
Total	87%	88%	88%	2608%
			Total	
			CV	87%

Interpretación:

En la tabla 3 Se observa la energía por la opinión de los expertos con un porcentaje de 87% parecido a la segunda permanente por lo que la investigación es aplicable para el estudio.

Confiabilidad

En este estudio se usó el programa estadístico SPSS, que consintió describir la credibilidad del instrumento asimismo estimo su veracidad con el alfa de Cronbach a fin de apreciar el valer de la contestación. Según Hernandez et al. (2014), definitivamente es el rango en que su adaptación reiterada al mismo individuo y que reacciona efectos equivalentes. Para considerar confiable a un instrumento este deberá tener un nivel superior a 0.70, dentro de una escala de valoración de 0 a 1. (ver anexo 5)

Tabla 5

Estadística de fiabilidad general

Alfa de Cronbach	N de elementos
,949	36

Mediante la tabla 5, al empelar el Alfa de Cronbach, se extrajo generalmente una Valia de 0,949 lo que demuestra que los niveles de credibilidad se ubican en un nivel perfecto para una adecuada indagación.

Tabla 6

Estadística de fiabilidad: Gestión del talento humano

Alfa de Cronbach	N de elementos
,899	18

Respecto a lo observado de la tabla 6, el cuestionario de la primera variable dirección del talento intelecto según el análisis de credibilidad se extrajo como resultado 0,899, por ende, señala que el cuestionario es viable, por lo demás se encuentra en un nivel bueno de modo que sea utilizado en la indagación.

Tabla 7

Estadística de fiabilidad: Comportamiento laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,894	18

Con lo concerniente la tabla 7, el instrumento de medición de comportamiento laboral según el análisis de fiabilidad se obtuvo como resultado 0.894, esto nos dice que el instrumento es aplicable, ya que se encuentra en un nivel bueno para ser utilizado en la investigación

3.5 Procedimientos

De esta manera el presente estudio para alcanzar una inquisición más metódica se realizó la principal matriz de operacionalización de la variable, el cual nos apoyará a desmontar y poder comprender las variables para lograr las dimensiones y los indicadores que se trazaron. Posteriormente nos trasladamos a la representación de las 18 interrogativas efectuadas en escala de Likert que se aplicó a los subordinados de A & B New Textiles S.A.C seguidamente se efectúa la revisión estadísticas pedidos para la examinación por medio del Excel, que posteriormente se pasó la data al SSPS y luego se muestra a través de cuadros y figuras, por último, se ejecutará la estadística descriptiva e inferencial.

3.6. Método de análisis de datos

3.6.1. Análisis de datos descriptivos

Cabe resaltar que se llevó a cabo en el programa estadístico SPSS lo cual consintió a data especificados en cuadros, gráficos, así como también rangos correlación que son cifras irremplazables que nos sirve para la realización de la investigación. Para Salazar y Castillo (2018), nos permite describir a un conjunto de datos categorizados, mediante el cálculo de medidas.

3.6.2. Análisis de datos inferencial

Debe señalarse que se empleó estadística inferencial de manera que se pueda contrastar los resultados que se obtuvieron serán aplicados al resto de la población, resulta claro que permitió la evolución de la resolución a partir de la data que nos muestra, para Salazar y Castillo (2018), analizar una población utilizando datos y resultados obtenidos de una muestra.

3.7. Aspectos éticos

En comprender que en este trabajo respeto los lineamientos predispuestos por la normativa de la universidad César Vallejo, por otro lado, se respetó a cabalidad el derecho de autor efectivamente a cada autor mencionado en el estudio, así como también no publica la data de los que participaron en la encuesta, por último, respeto el uso de las normas APA.

IV. RESULTADOS

4.1. Estadística descriptiva

4.1.1. Análisis descriptivo de la primera variable

Tabla 8

Resultado descriptivo de Gestión del talento humano

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi Nunca	2	5,0	5,0	5,0
A veces	10	25,0	25,0	30,0
Casi siempre	26	65,0	65,0	95,0
Siempre	2	5,0	5,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

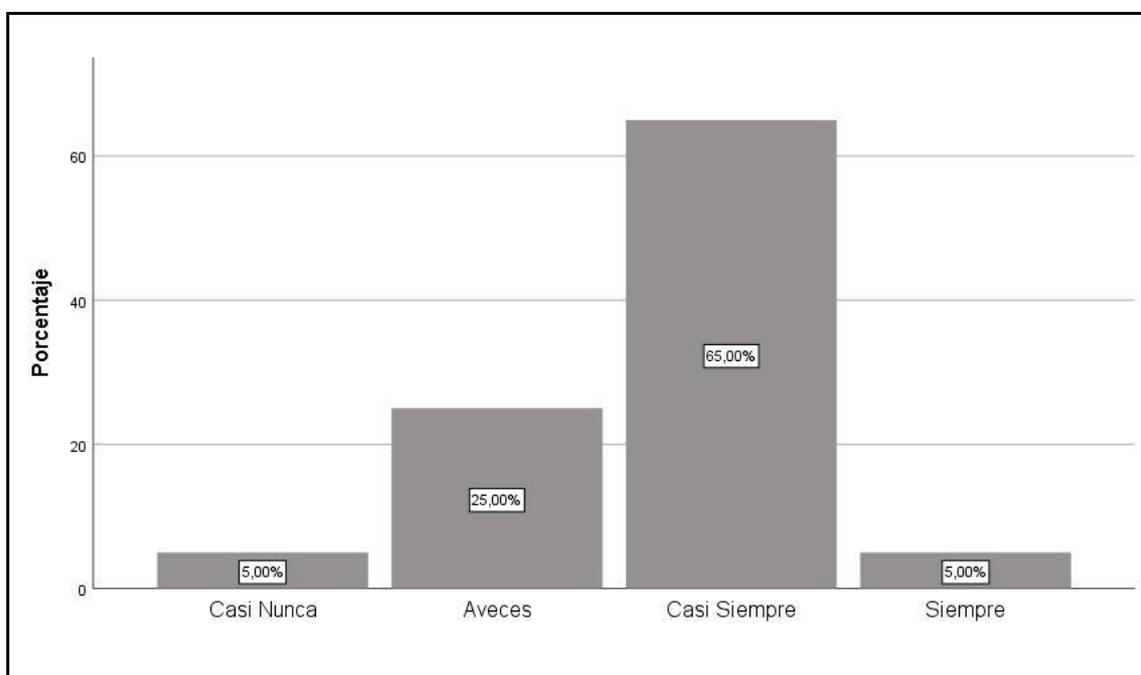


Figura 1. personificación gráfica de Gestión del talento humano

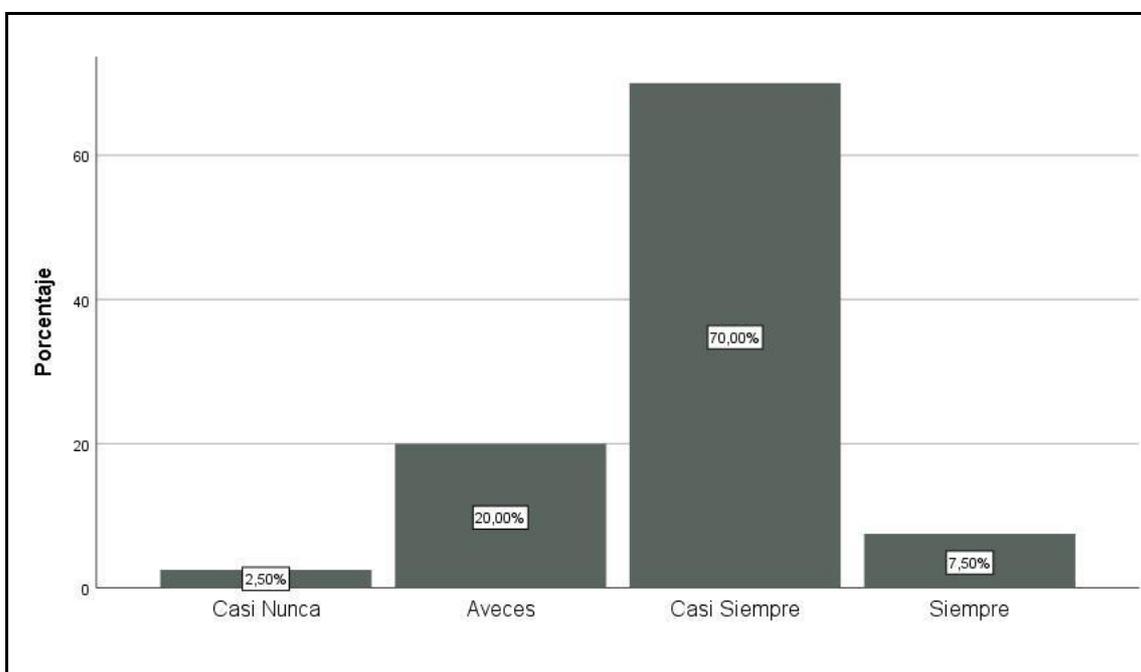
En la tabla 8 y gráfico plasmado en la figura 1, se aprecia que, de un total de 40 encuestados, el 65,00% respondió casi siempre, el 25,00% a veces, el 5,00% siempre y el 5,00% casi nunca, de acuerdo a los resultados arrojados, se muestra si se lleva de la mejor manera la gestión de la importancia humana se logra alcanzar los objetivos que se han trazado la orden.

4.1.2. análisis descriptivo de la segunda variable

Tabla 9

Resultado descriptivo de comportamiento laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi Nunca	1	2,5	2,5	2,5
A veces	8	20,0	20,0	22,5
Casi siempre	28	70,0	70,0	92,5
Siempre	3	7,0	7,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	



Representación gráfica de Comportamiento laboral

Respecto a la tabla 9 y el gráfico plasmado en la figura 2, se observó que, de un total de 40 encuestados, el 70,00% respondió casi siempre, el 20,00% indicó a veces, el respondió 7,50% siempre y el 2,50% casi nunca, se evidencia la importancia de tener un buen comportamiento laboral, por consiguiente, se logra tener colaboradores productivos.

Tabla 10

Resultado descriptivo selección de personal

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi Nunca	3	7,5	7,5	7,5
A veces	5	12,0	12,0	20,0
Casi siempre	26	65,0	65,0	85,0
Siempre	6	15,0	15,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

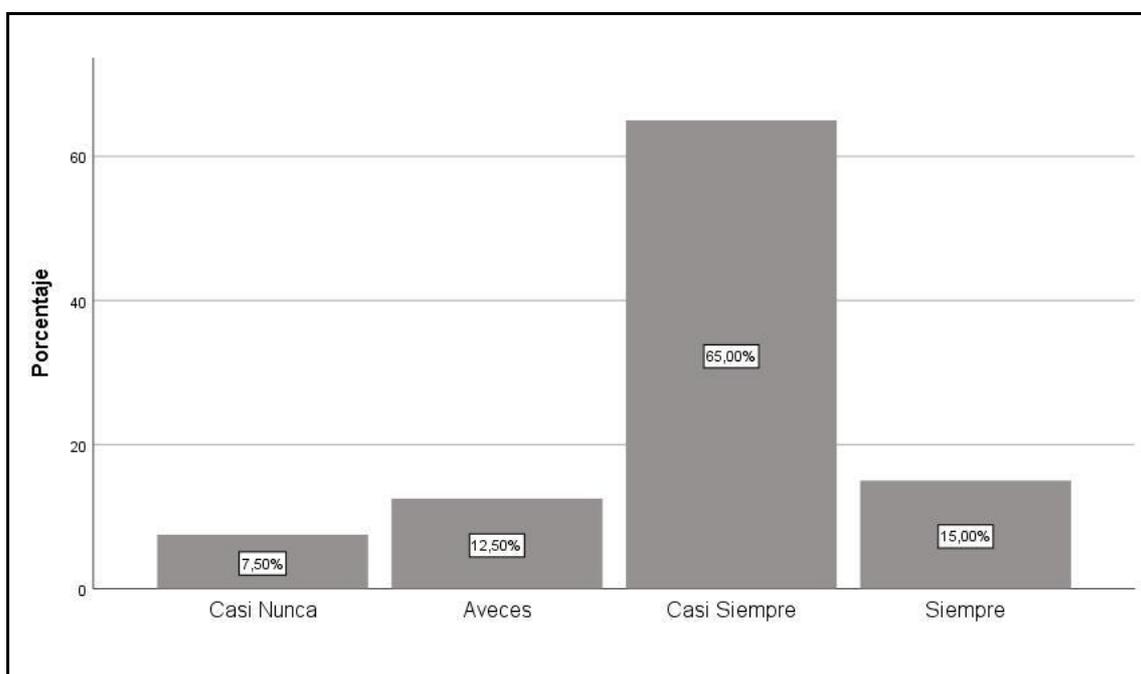


Figura 3. Representación gráfica de Selección de personal

Respecto a la tabla 10 y el gráfico plasmado en la figura 3, se observó que, de un total de 40 encuestados, el 65,00% respondió casi siempre, el 15,00% indicó siempre, el 12,50% a veces y el 7,50% casi nunca, de acuerdo a estos resultados, se evidencia que la elección de personal es idónea, el cual les permite a los colaboradores de recursos humanos a elegir a los candidatos indicados para el puesto requerido.

Tabla 11

Resultado descriptivo relaciones interpersonales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi Nunca	6	15,0	15,0	15,0
A veces	9	22,5	22,5	37,5
Casi siempre	18	45,0	45,0	82,5
Siempre	7	17,5	17,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

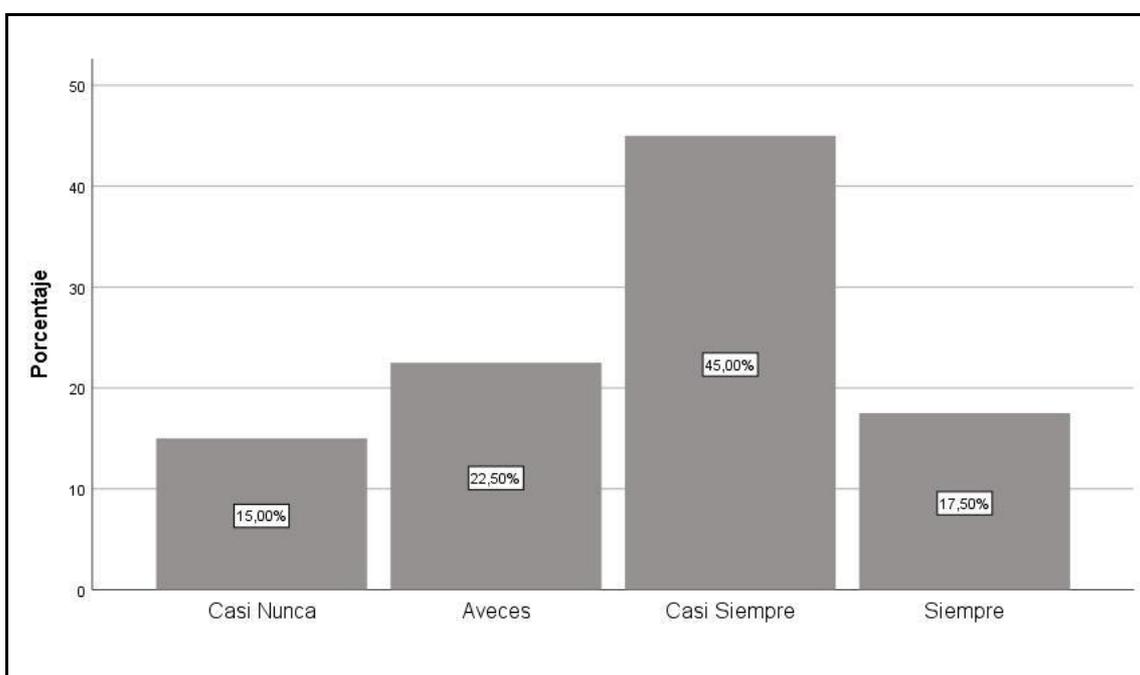


Figura 4. Representación gráfica de relaciones interpersonales

Respecto a la 11 y el gráfico plasmado en la figura 4, se observó que, de un total de 40 encuestados, el 45,00% respondió casi siempre, el 22,50% a veces, el 17,50% siempre y el 15,00% casi nunca, conforme a estos resultados, se deduce, las relaciones interpersonales en ámbito laboral representan un elemento crucial favoreciendo así un mejor desempeño laboral.

Tabla 12

Resultado descriptivo Retención de personal

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	5	12,5	12,0	12,5
Casi Siempre	25	62,5	62,5	75,5
Siempre	10	25,0	25,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

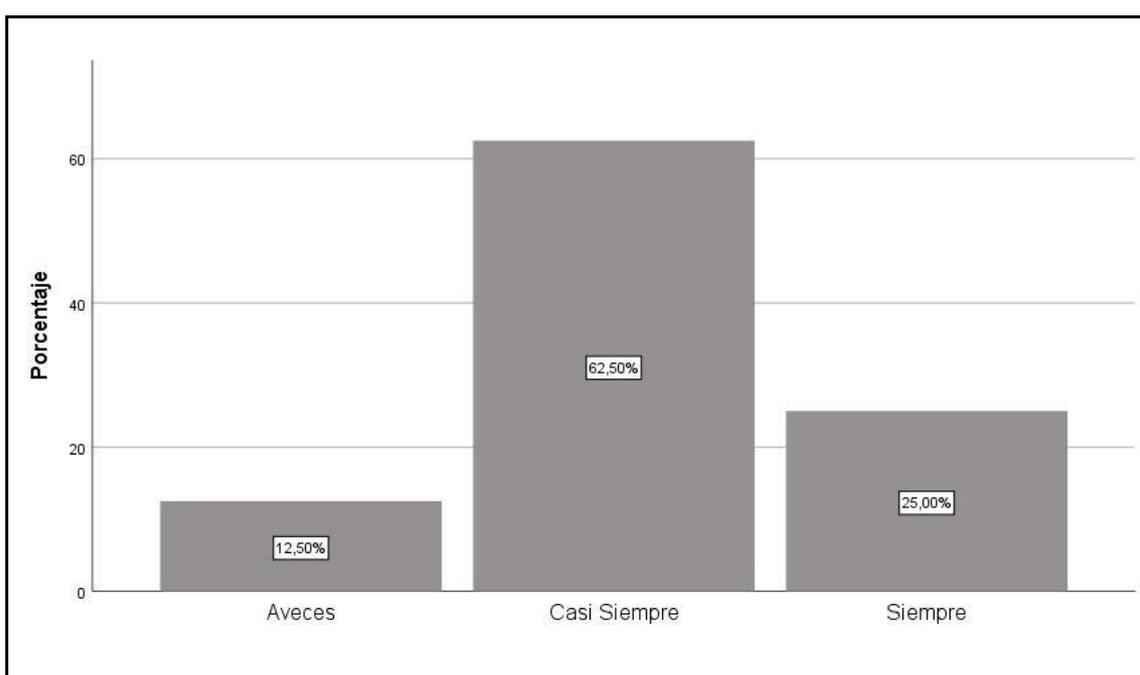


Figura 5. Representación gráfica de retención de personal

Respecto a la tabla 12 y el gráfico plasmado en la figura 5, se observó que, de un total de 40 encuestados, el 62,56% respondió casi siempre, el 25,00% indicó siempre y el 12,50% a veces, conforme a estos resultados, se evidencia que la retención de personal reduce los despidos arbitrarios de modo que mejorar la permanencia y la pervivencia de la entidad.

4.2. Estadística inferencial

4.2.1 Prueba de normalidad

Dentro de este marco se tuvo en consideración el ejemplar de ordenación de nuestros componentes si eran paramétricos o no paramétricos. Según Hernández et al. (2014), el argumento posibilita comprobar el tipo de ordenación y demuestra que comprende, sea paramétrica o no paramétrica

Hipótesis de normalidad:

- H_0 . la ordenación de la estudiantica es normal
- H_1 . la ordenación de la estudiantica no es normal

Criterios:

- Si el valor sig. es \geq a 0.05 se admite la hipótesis nula.
- Si el valor Sig. es $<$ 0.05 se niega la hipótesis nula.

Tabla 13

Prueba de normalidad de gestión del talento humano y comportamiento laboral

Prueba de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig
Gestión del talento humano	,378	40	,000	,756	40	,000
Comportamiento laboral	,391	40	,000	,733	40	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Por consiguiente, de manera que se aprecia en el cuadro 13 que se ejecutó la verificación de normalidad Kolmogorov-Smirnov^a y se alcanzó como resultados que el nivel de Sing. tiene un valor igual a 0.000 es menor 0.05 de esta manera nos demostró una situación inexistente un ordenamiento natural de la data de las dos variables, en tal sentido, se procedió a ejecutar la probatura no paramétrica de Rho Spearman.

4.2.2. Prueba de Hipótesis

Al inicio de la investigación se plantearon varias hipótesis para confirmar si existe vinculación entre ambas variables de estudio, por ello se muestra la siguiente tabla de los niveles de Rho Spearman, el cual permitirá ayudar a entender el valor y significancia de cada resultado Conseguido por el programa SSPS V25. (Ver anexo 6)

Prueba de hipótesis general

- H₀: No existe vinculación entre la gestión del talento humano y comportamiento laboral de los colaboradores en A & B New textiles S.A.C., La Victoria2021
- H₁: Existe relación entre la gestión del talento humano y el comportamiento laboral de los colaboradores en A & B New textiles S.A.C., La Victoria2021

Decisión:

Si el valor de significado es ≥ 0.05 se admite la hipótesis nula.

Si el valor de significado es < 0.05 se niega la hipótesis nula.

Tabla 14

Prueba de hipótesis general gestión del talento humano y comportamiento laboral

	Gestión del talento humano		Gestión del talento humano	Comportamiento laboral
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación	1,000	,850**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Comportamiento laboral	Coefficiente de correlación	,850**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

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

Tabla 14, se manifiesta una sig. de 0.000 cuando es mínimo a 0.05, en donde se admite la hipótesis alterna, generándose vinculación entre la dirección del talento intelecto y comportamiento laboral, con un Rho Spearman = 0.850. con ello, se encuentra en una relación positiva alta, encontrándose una relación evidente dentro de la dirección del talento intelecto y comportamiento laboral de los subordinados en A & B New textiles S.A.C., La Victoria2021.

Prueba de hipótesis específicas

Prueba de hipótesis del comportamiento laboral y la selección del personal

- H₀: No existe vinculación entre el comportamiento laboral y la selección de personal en A & B New textiles S.A.C., La Victoria2021
- H₁: Existe vinculación entre el comportamiento laboral y la selección de personal en A & B New textiles S.A.C., La Victoria2021

Tabla 15*Prueba de hipótesis del comportamiento laboral y la selección de personal*

	Gestión del talento humano		Gestión del talento humano	Comportamiento laboral
Rho de Spearman	Comportamiento laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,710**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	,710**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

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

Para el resultado de la primera dimensión en relación a la primera variable, que se muestra en la tabla 15, arrojé un resultado de significancia bilateral de $0.000 p < 0.05$ de manera que, de acuerdo a la regla de decisión, se niega la hipótesis nula y se admite la alterna.

Así mismo, se afirma que existe una relación entre el comportamiento laboral y la selección de personal en A & B New textiles S.A.C., La Victoria 2021 obtenido una coeficiencia de correlación de 0,710 siendo positiva alta.

Prueba de hipótesis del comportamiento laboral y las relaciones interpersonales

- H₀: No existe vinculación entre el comportamiento laboral y las relaciones interpersonales en A & B New textiles S.A.C., La Victoria 2021
- H₁: Existe vinculación entre el comportamiento laboral y las relaciones interpersonales en A & B New textiles S.A.C., La Victoria 2021

Tabla 16*Prueba de hipótesis del comportamiento laboral y las relaciones interpersonales*

	Gestión del talento humano		Gestión del talento humano	Comportamiento laboral
Rho de Spearman	Comportamiento laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,812**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	,812**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

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

Acerca de la segunda dimensión en relación a la primera variable, se visualiza en la tabla 16 un valor de 0.000 de significancia bilateral siendo este inferior a 0,05, lo cual considera la negación de la hipótesis nula y se admite a la hipótesis alterna, ante ello se entiende que existe vinculación entre el comportamiento laboral y las relaciones interpersonales.

Asu ves, según el Rho Spearman con un resultado de 0.812 nos señala una existencia de una correlación positiva alta considerable entre el comportamiento laboral y las relaciones interpersonales en A & B New textiles S.A.C., La Victoria2021.

Prueba de hipótesis del comportamiento laboral y la retención de personal

- H0: No existe relación entre el comportamiento laboral y la retención de personal en A & B New textiles S.A.C., La Victoria2021
- H1: Existe relación entre el comportamiento laboral y la retención de personal en A & B New textiles S.A.C., La Victoria2021

Tabla 17*Prueba de hipótesis del comportamiento laboral y la retención de personal*

	Gestión del talento humano		Gestión del talento humano	Comportamiento laboral
Rho de Spearman	Comportamiento laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,653**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación	,653**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

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

Por último, se obtuvo el resultado de 0.000 De significancia entre la tercera dimensión y la primera variable < 0.05 el cual nos indica que rechaza la hipótesis nula y sucede pues que admite la alterna. En esa misma línea, el coeficiente de correlación nos muestra 0,653 afirmando que la relación es positiva moderada entre el comportamiento laboral y la retención del personal en A & B New textiles S.A.C., La Victoria 2021.

V. DISCUSIÓN

En el estudio se obtuvo el resultado de las variables, permitiendo comparar los resultados de las investigaciones que mostraron en los antecedentes.

Según el objetivo general Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el comportamiento ocupacional de los colaboradores en A & B New textiles S.A.C., La Victoria 2021. De modo que nos resulta en el recuadro 14, se observa una correlación positiva alta ($\rho=0.850$) ,evidenciando que la dirección de intelecto tiene una buena relación con el comportamiento ocupacional y un nivel de trascendencia ($0,000<0,05$), indicando que existe vinculación entre la dirección de las habilidades intelectuales y comportamiento ocupacional datos que al ser comparado con el investigador por Carbajal (2017) en su estudio que muestra en el título, “gestión del habilidades intelectuales y la efectividad de los subalternos de la compañía Cartavio S.A.A. ubicada en la Ciudad de Ascope 2016” , donde obtuvo por resultados de Rho de Spearman de 0.887 y ajustado la jerarquía de consideración de la correlación de Spearman, existe una idoneidad positiva alta y un rango de trascendencia ($0.000<0,05$), indicando que existe lista trascendencia entre la dirección de las habilidades intelectuales y la efectividad de los trabajadores de la compañía Cartavio S.A.A. Con esos resultados, se coincide que el continuo compromiso del talento intelectual y el comportamiento laboral tiene relación, incluso con el nivel de correlación, a la vez García (2019), menciona la dirección de las habilidades humanas resulta claro que son procesos y actividades y que ayuda a trazar, alertar, naturalmente a controlar diversas funciones operativas relacionadas con el capital humano, con la finalidad de aprovechar y mantener el desarrollo común del equipo humano.

Como el primer objetivo específico, Identificar Cuál es la vinculación entre el comportamiento laboral y la selección de personal en A & B New textiles S.A.C., La Victoria 2021. Visto en el recuadro 15 los resultados, se obtuvo un Rho de Spearman de 0, 710 y conveniente al rango de proceso de la idoneidad de Spearman, cabe resaltar que existe una listado positiva alta, y un nivel de trascendencia ($0,000<0,05$), indicando que existe vinculación entre el

comportamiento laboral y la selección de personal en A & B New textiles S.A.C., datos que al ser comparados con el investigador Valentín (2017) en su artículo, comportamiento ocupacional y desempeño profesional de los subordinados de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016, donde obtuvo por resultado un factor de Rho de Spearman de 0, 885 y conforme a la rango de consideración de la correlación de Spearman, de manera que existe una idoneidad positiva alta y un nivel de trascendencia ($0,000 < 0,05$), indicando que existe una vinculación significativa entre el comportamiento ocupacional y rendimiento laboral de los subordinados de la Red de Salud Huaylas Sur. Mostrando los resultados, se coincide que el comportamiento laboral y la dimensión selección de los subordinados tiene vinculación, además con el nivel de correlación. Es por ello, se prosigue a manifestar que la selección de los subalternos es vital que se relaciona con el comportamiento laboral. Asimismo, empleando las palabras de Chiavenato (2018), expresa la elección los colaboradores es sumamente importante ya que se elige al personal idóneo efectivamente para el cargo indicado. En términos cacillos, la elección busca a los participantes que alcanzaron el puntaje y posteriormente ubicarlos en los puestos disponibles con la ira de preservar e incrementar la productividad y el desempeño de los colaboradores, así como la eficiencia organizacional.

Como el segundo objetivo específico, Identificar Cuál es la relación entre el comportamiento laboral y las relaciones interpersonales en A & B New textiles S.A.C. Observado los resultados en el recuadro 16, se obtuvo un de Rho de Spearman de 0, 812 y conforme al rango de apreciación de la idoneidad de Spearman, existe una idoneidad positiva alta y un nivel de trascendencia ($0,000 < 0,05$), indicando que existe vinculación entre el comportamiento laboral las relaciones interpersonales en A & B New textiles S.A.C., información que cuando le comparamos con el investigador, teniendo en cuenta a Morín (2019), en su investigación: comportamiento laboral y el esmero ocupacional de los empleados del IESTP Florencia de Mora, 2019. Donde obtuvo un resultado de Rho de Spearman de 0,819 conforme a al rango de correlación de Spearman, existe una vinculación positiva y un nivel de sig. ($0,000 < 0,05$), indicando que existe una vinculación entre el comportamiento laboral y el esmero ocupacional de los empleados del IESTP Florencia de Mora. Con estos resultados, se

coincide que el comportamiento laboral y las relaciones interpersonales tienen relación, también con nivel de correlación. Asimismo, desde la posición de Montes (2016), sostiene que en el ámbito laboral las relaciones interpersonales son de suma importancia ya que nos permite formar parte de un grupo de profesionales de manera que podamos comunicarnos con ellos y cumplir con nuestras obligaciones de trabajo.

En el tercer objetivo específico, Identificar Cuál es la relación entre el comportamiento laboral y la retención del personal en A & B New textiles S.A.C., La Victoria 2021. Visto los resultados de la franja 17, se obtuvo Rho de Spearman de 0,653 conforme al rango de afirmación de la idoneidad de Spearman, nos muestra que existe una idoneidad positiva moderada por otro lado se obtuvo un nivel de sig. ($0,000 < 0,05$), indicando que existe vinculación entre el comportamiento laboral y la retención del personal en A & B New textiles S.A.C., información que al cotejar con lo investigado por Vélez (2016) en su estudio comportamiento de los subordinados así mismo la evolución de las empresas de la actividad gastronómica de Lima metropolitana, 2016, donde obtuvo por resultado un cifra de Rho de Spearman de 0,668 conforme al rango de afirmación de Spearman, nos muestra que existe una idoneidad positiva moderada, y un rango de sig. ($0,000 < 0,05$), indicando que existe vinculación entre el comportamiento de los subordinados y evolución de las empresas de la actividad gastronómica de Lima metropolitana. Con los resultados arrojados, se coincide que la variable comportamiento laboral y la dimensión retención de personal tiene relación, además con el nivel de correlación. En relación con este tema, se procede a manifestar que la retención de personal es un elemento fundamental que se relaciona con la dirección del talento intelectual. Asimismo, desde la posición de Dorado (2014), retener al personal es fundamental ya que vamos a conservar a los empleados más valiosos de la organización, precisamente los colaboradores contribuyen a ser parte del éxito que la organización llega a hacer en el futuro.

VI. CONCLUSIONES

Tomando en consideración los objetivos planteados y los resultados adquiridos, se procede o se concluye de la siguiente manera:

Primera. Se logró determinar la relación entre la dirección del talento humano y el comportamiento ocupacional de los colaboradores en A & B New textiles S.A.C., La Victoria 2021, mostrando con un Rho de Spearman de 0,850, señalando así una idoneidad positiva alta, por otra lado nos arrojó un nivel de significancia ($0,000 < 0.05$), es decir que, ante excelente dirección del talento humano, que comprende que la clasificación del personal, las relaciones interpersonales, la retención del personal permite mejorar el comportamiento laboral en la empresa estudiada.

Segunda. Se logró identificar la relación entre el comportamiento laboral y la selección de personal en A & B New textiles S.A.C., La Victoria 2021, con un Rho de Spearman de 0,710, en esta perspectiva nos señala una idoneidad positiva alta, y un rango de significancia ($0,000 < 0.05$), en lo esencial un buen comportamiento laboral, se selecciona y contrata a los empleados correctos.

Tercera. Se logró identificar la relación entre el comportamiento laboral y las relaciones interpersonales en A & B New textiles S.A.C., La Victoria 2021, de manera que nos muestra un Rho de Spearman de 0,812, en donde nos señala una correlación positiva alta por otro lado un rango de significancia ($0,000 < 0.05$), mediante se presente un buen comportamiento entre los trabajadores se optimiza las vinculaciones interpersonales entre los subalternos de la compañía.

Cuarta. Se logró identificar el comportamiento laboral y la retención del personal en A & B New textiles S.A.C., La Victoria 2021. Donde nos muestra un Rho de Spearman de 0,653, por otro lado, nos muestra una correlación positiva moderada, así como también un rango de significancia ($0,000 < 0.05$), en cuanto exista un buen comportamiento laboral se retendrá al personal valioso de la empresa.

VII. RECOMENDACIONES

Con los resultados obtenidos, se realizaron las recomendaciones que se ara mención a continuación.

Primera. En el cual habiéndose observado un nivel de idoneidad positiva alta entre la dirección del talento humano y el comportamiento laboral. Básicamente se recomienda a la empresa A & B New textiles S.A.C. Sigam fomentando un clima motivador, amigable y respetoso con los derechos humanos de los colaboradores a través de salarios justos e incentivos de esa manera mejorar el comportamiento laboral.

Segunda. De manera que se obtuvo un nivel de idoneidad positiva alta entre el comportamiento laboral la selección del personal en A & B New textiles S.A.C. sencillamente se recomienda a la empresa que siga utilizando procedimientos para la selección del personal y que cumpla con los criterios de clasificación para la vacante disponible, demandada las condiciones actuales del mercado ocupacional, de modo que los nuevos subordinados aporten a la compañía.

Tercera. Naturalmente Se demostró un nivel de correlación positiva alta entre el comportamiento laboral y las vinculaciones interpersonales en A & B New textiles S.A.C. por ende se recomienda a la empresa que siga potenciando las relaciones interpersonales en el trabajo, ya que representan un elemento crucial, favoreciendo así un mejor desempeño laboral.

Cuarta. Por consiguiente, se obtuvo un nivel de idoneidad positiva moderada entre el comportamiento laboral y la retención del personal en A & B New textiles S.A.C. de modo que se recomienda que se diseñe programas de retención que incluyan las siguientes etapas, crecimiento profesional, trabajos significativos y apropiarse de las metas, así como también una vida equilibrada entre el trabajo y la vida personal.

REFERENCIAS

- Alvarado, R., & Americo, B. (2016). Estrategias para gestinara el talento humano . *Google Academico*.
- Arbaiza, L. (2019). Leadership and environmental changes. *Esan*, 9(02), 201-204. Obtenido de <https://n9.cl/owqdi>
- Barboza. (2019). Modelo para la gestion del talento humano en las mypes del sector servicio de Barranquilla colobia.
- Bronw, O. (2019). Executive Leadership. *Esan Busines*, 10(04), 150-154. Obtenido de <https://www.esan.edu.pe/pee/areas/administracion/liderazgo-ejecutivo/>
- Calderon, R. (2021). work performance in organizations. *ScienceDirect*, 36(301-308). doi:<https://doi.org/10.1016/j.jhqr.2021.03.008>
- Carbajal, R. (2015). "gestión de talento humano y el desarrollo del turismo en la provincia de Huánuco, 2015". (*tesis de licenciatura*). univesidad de Hunuco, Huanuco.
- Chiavenato, I. (2018). *Gestion del Talento Humano*. Mexico : todos os direitos reserbvados .
- Dorado, R. (2014). Retención del personal valioso. *EQI*, 22(05), 302-306. Obtenido de <https://n9.cl/dwnp3>
- Enriquez, M. (2015). "Plan de Intervención para el desarrollo del talento humano y mejoramiento de la calidad de prestación de los servicios de salud en el aria de prevención intensiva de la clínica de especialidades- Baca Ortiz". (*tesis de licenciatura*). Regional autonoma, Andes.
- Forbes. (2019). human talent management. *Red Forbes*, 10(04), 75-80. Obtenido de <https://n9.cl/dq31d>
- Galindez. (2015). "gestión de talento humano con respecto a la motivación laboral en la sociedad civil microbuses cerritos blancos. Barquisimeto, Estado Lara". *tesis 2015*. universidad Fermin torro , Cabudare .
- Garcia, V. (2018). human talent management and organizational behavior. *Redalyc*, 3(1), 151-174. doi:<https://doi.org/10.18041/1900-3803/entramado.1.5383>
- Grabiél, s., & Lourdes, V. (2017). Job satisfaction in work settings. A qualitative approach for study. *Redalyc*, 7(2), 161-166. Obtenido de <https://n9.cl/3iw2>
- Greet, M. &. (2021). A new way of recruiting. *QuestionPro*, 20(1), 26-36. Obtenido de <https://n9.cl/89m4v>
- Hernandez, Fernandez, & Batista. (2014). *Metología de la investigación* (Sexta edicion ed.). Mexico: Mc Graw Hill.
- Hernandez, H. (2020). ¿Qué es el comportamiento organizacional? *tu economia facil*.
- Hernandez, R., & Pilar, B. (2014). *Metodlogia de la investigacion*. McGaw_Hill.
- Idalberto, C. (2018). *Realaciones con los empleados*. Mexico: McGrawHill.

- Iturralde, k. P. (2020). la gestion de recursos humanos como factor contundente de exito comprtitivo enlas medianas empresas Machalenas. *scielo*, 5(6-1), 342-359. doi:<https://doi.org/10.33386/593dp.2020.6-1.433>
- Jara, y. (2020). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Scielo*, 5(6-1), 528-838. doi:<https://doi.org/10.33386/593dp.2020.6-1.453>
- Jáuregui, K. (4 de julio de 2017). La gestión del talento humano en el Perú: una tarea en constante desarrollo. *esan Business*, 43(1), 1-15. Obtenido de <https://n9.cl/x8ghe>
- Lerma, H. (2016). *Metodlogia de la investigación*. Bogota- Colombia: ECOE ediciones. Obtenido de <https://n9.cl/fy312>
- Lopez, P., & Sabdra, F. (2015). *Metología de la investigación social cuantitativa* . España: creative commons. Obtenido de <https://n9.cl/oeb8w>
- lozada, J. (2014). Investigacion aplicada: Definicion, propiedad intelectual e industria. *Cienciamerica*, 34,39.
- Mejia, T. (2019). Investigacion Correlacional: Definicion, tipos y ejemplos.
- Melián. (2020). "El comportamiento laboral y su impacto en el rendimiento de los equipos de trabajo: el papel mediador del clima y la reflexibilidad". (*Tesis de doctorado*) . España .
- Mendivelso, F. (2018). Diseño de investigacoion de corte transversal. *Revista medica sanitas*, 21(2), 29-32.
- Montes, F. (2016). Interpersonal relationships at work . *Redaly*, 20(2), 1-15. Obtenido de <https://n9.cl/cx62s>
- Morín. (2018). Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los empleados del IESTP Florencia de Mora, 2019. (*Tesis de doctorado*). Universidad César Vallejo, Lima.
- Ñaupas, & Valdivia. (2018). *Metodlogía de la investigación* . Bogota, Colombia: Ediciones de la U.
- Ormeño, A. (2015). el talento humano por competencias y la gestión del servicio de administración tributaria SAT Cajamarca en el año 2015. (*tesis de licenciatura*). univesidad ncional de cajamarca, cajamarca.
- Pomares, S. (2017). Evaluación de la gestión del talento humano en entorno Hospitalario Cubano. *Ciencia Latina*, 27(66), 169-184. Obtenido de <https://n9.cl/slpbk>
- Quiroga, F. (2019). Recruitment and selection of personnel in companies. *Tu economia facil*, 4(2), 20-32. Obtenido de <https://n9.cl/czvid>
- Raffino, M. (2020). Interpersonal relations. *gestiopolis*, 26(2), 26-47. Obtenido de <https://concepto.de/relaciones-interpersonales/>
- Rivera, L. (2014). organizational behavior. *Google academico*.
- Rodriguez, C. (2020). Evaluar el desempeño laboral de forma profesional. *Bizneo*, 8(1), 34-35.
- Romaní. (2018). *Methodology and Interdisciplinary Research Approaches in Social Sciences*. Spain.

- Salazar, & Castillo. (2018). *Fundamentos basicos de estadistica* . primera edicion. Obtenido de <https://n9.cl/w6oh2>
- Stephaen, P. R., & Judge, T. A. (2014). *organizational behavior*. Mexico: Organizational Behavior.
- Torres. (2019). La administración del talento humano las MIPYMES de Barranquilla. *Scielo*, 29(74), 25-44. doi:<https://doi.org/10.15446/innovar.v29n74.82059>
- Valdizana , J. (2019). Strategies to strengthen the human talent management process in a public entity. *Signos*, 11(2), 99-117, 2019. doi:<https://doi.org/10.15332/24631140.5084>
- Valentín. (2016). " Gestion del Talento Humano y Rendimiento Laboral del personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016." (*Tesis de doctorado*). Red de Salud Huaylas Sur, Perú.
- Valera, O. (2020). How to retain staff effectively. *Revista Universidad eafit*, 45(159), 45-72. Obtenido de <https://n9.cl/zooxn>
- Vega, M. (2018). Relación entre Satisfacción Laboral, Estrés Laboral y sus resultados en trabajadores de una Institución de Beneficencia de la provincia de concepcion. *Scielo*, 20(64), 35-40. doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492018000300178>
- Vélez. (2016). Gestión del talento humano y el desarrollo de las empresas de la actividad gastronómica en lima metropolitana-2016. (*Grado de magister en desarrollo organizacional*). Inca Garcilaso de la Vega, Lima.
- Zevallos. (2019). Human Talent Management: Analysis from the Strategic Approach. *Scielo*, 30(6), 71-76. doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000600167>

ANEXOS

ANEXO 1 Matriz de operacionalización de las variables

Cuadro de operacionalización de la variable gestión del talento humano

	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
V1: Gestión del talento humano	Según Chiavenato (2018), afirma que la gestión del talento humano refiere al conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir cargos gerenciales relacionados con personas o recursos; poniendo en práctica procesos de reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño (p. 42).	La variable Gestión del talento Humano se medirá con tres dimensiones siendo (selección de personal, Relaciones interpersonales, retener a las personas). se llevará a cabo mediante la técnica de la encuesta y de su instrumento el cuestionario, que está compuesta por 18 ítems el instrumento que se utilizara tipo Likert.	Selección de personal	Evaluación curricular	1-2	Ordinal Medición: Likert (1) Nunca (2) Casi Nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre
				Entrevista	3-4	
				Personal competente	5-6	
			Relaciones interpersonales	Comunicación entre los miembros del equipo	7-8	
				Solución de conflictos	9-10	
				Confianza y credibilidad	11-12	
			Retención del personal	Sistema de incentivos	13-14	
				Beneficios sociales	15-16	
	Reconocimiento	17-18				

Cuadro de operacionalización de la variable comportamiento laboral

	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
V2: comportamiento Laboral	(Robbins & Judge, 2014) básicamente se encuentran rasgos de personalidad actitudes y valores, competencias intelectuales y emociones (p. 10).	La variable del comportamiento laboral se medirá con tres dimensiones siendo (desempeño laboral, liderazgo, satisfacción laboral). se llevará a cabo mediante la técnica de la encuesta y de su instrumento el cuestionario, que está compuesta por 18 ítems el instrumento que se utilizara tipo Likert.	Desempeño laboral	Capacidad de personal	1-2	Ordinal Medición: Likert (1) Nunca (2) Casi Nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre
				Capacidad de equipo	3-4	
				Responsabilidad	5-6	
			Liderazgo	Orientación de trabajo	7-8	
				Toma de decisiones	9-10	
				Metas compartidas	11-12	
			Satisfacción Laboral	Oportunidades de aprendizaje	13-14	
				Observaciones sobre las conductas	15-16	
				Grado de satisfacción en el trabajo	17-18	

ANEXO 2: Validación del instrumento



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. BARDALES CARDENAS MIGUEL
- 1.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV
- 1.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
- 1.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
- 1.5. Autor(es) del instrumento: HUAMAN EUGENIO EBER SMITH

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

VARIABLE (1): GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					85
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					88
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					85
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					90
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					90
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					85
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				78	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					84
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					85
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					90
PROMEDIO DE VALORACIÓN						86%

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN: Válido y aplicable No valido ni aplicable

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. PROMEDIO DE VALORACION:

Ate, 27 de septiembre del 2021

Firma de experto informante
DNI N° 08437636

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
III. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. BARDALES CARDENAS MIGUEL
 1.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV
 1.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
 1.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 1.5. Autor(es) del instrumento: HUAMAN EUGENIO EBER SMITH

IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:
VARIABLE (2): COMPORTAMIENTO LABORAL

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					85
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					87
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					85
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					90
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					90
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					85
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación					85
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					87
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					86
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					90
PROMEDIO DE VALORACIÓN						87%

IV. **OPINIÓN DE APLICACIÓN:** Válido y aplicable No valido ni aplicable

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. **PROMEDIO DE VALORACION:** **87%**

Ate, 27 de septiembre del 2021.


 Firma de experto informante
 DNI N° 08437636

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. MASIAS FERNANDEZ MERY GEMELI
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV
 I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 I.5. Autor(es) del instrumento: HUAMAN EUGENIO EBER SMITH,

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

VARIABLE (1): GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					85
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					88
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					85
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					90
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					90
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					85
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación					85
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					86
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					85
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					90
PROMEDIO DE VALORACIÓN						88%

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN: Válido y aplicable No valido ni aplicable

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. PROMEDIO DE VALORACION: 88%

Ate, 27 de septiembre del 2021


 Firma de experto informante
 DNI N° 70168829

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
III. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. MASIAS FERNANDEZ MERY GEMELI
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV
 I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 I.5. Autor(es) del instrumento: HUAMAN EUGENIO EBER SMITH,

IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:
VARIABLE (2): COMPORTAMIENTO LABORAL

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					85
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					87
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					85
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					90
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					90
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					85
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación					85
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					85
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					85
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					90
PROMEDIO DE VALORACIÓN						87%

IV. **OPINIÓN DE APLICACIÓN:** Válido y aplicable No valido ni aplicable

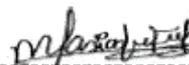
¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

.....

.....

IV. **PROMEDIO DE VALORACION:** 87%

Ate, 27 de septiembre del 2021



Firma de experto informante
 DNI N° 70168829

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. FARRO RUIZ LIZET MALENA
 1.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV
 1.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
 1.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 1.5. Autor(es) del instrumento: HUAMAN EUGENIO EBER SMITH,

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

VARIABLE (1): GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					88
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					92
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					85
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					90
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					90
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					86
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación					90
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					84
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					85
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					90
PROMEDIO DE VALORACIÓN						88%

III. **OPINIÓN DE APLICACIÓN:** Válido y aplicable No valido ni aplicable

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. **PROMEDIO DE VALORACION:** 88%

Ate, 27 de septiembre del 2021



Firma de experto informante
DNI N° 45962909

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

III. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. FARRO RUIZ LIZET MALENA
- I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV
- I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
- I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
- I.5. Autor(es) del instrumento: HUAMAN EUGENIO EBER SMITH,

IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

VARIABLE (2): COMPORTAMIENTO LABORAL

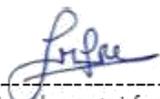
INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					85
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					91
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					88
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					90
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					90
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					85
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación					85
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					92
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					92
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					92
PROMEDIO DE VALORACIÓN						89%

IV. **OPINIÓN DE APLICACIÓN:** Válido y aplicable No valido ni aplicable

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. **PROMEDIO DE VALORACION:** 89%

Ate, 27 de septiembre del 2021.



 Firma de experto informante
 DNI N° 45962909

ANEXO 3: Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO

Estimado colaborador su opinión para en el presente cuestionario es muy importante ya que contribuirán a una investigación que busca encontrar la relación entre la gestión del talento humano y el comportamiento laboral. Toda información se tratará de manera confidencial y será únicamente con fines académicos. Para responder deberá marcar con un aspa (X) la opción que crea conveniente, por lo tanto, califique de acuerdo a los siguientes criterios.

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

Variable 1	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
Gestión del talento humano	1	2	3	4	5
1. ¿considera que la empresa utiliza procesos adecuados para incorporar nuevas personas en la empresa?					
02. ¿considera que la empresa toma en cuenta su nivel de educación para ingresar a la organización?					
3. ¿La empresa realiza una entrevista al postulante antes de ocupar el puesto?					
4. ¿Considera usted que la entrevista ayuda a calificar la competencia y conocimiento que posee el personal?					
5. ¿El personal de selección se involucra en el logro de los objetivos?					
06. ¿el personal de selección es el idóneo para hacer el reclutamiento?					
7. ¿Considera que en la empresa las relaciones entre los compañeros se dan de manera cordial y respetuosa?					
8. ¿Considera que tiene una buena relación de trabajo con el jefe?					
09. ¿solucionas conflictos inmediatos de tu centro de trabajo?					

10. ¿Evita promover ataques personales o desaprobaciones?					
11. ¿Considera que la confianza y la credibilidad se alcanza en la empresa mostrándote tal y como eres y ofreciendo lo mejor de ti en tu trabajo?					
12. ¿Considera usted que habla con la verdad, aun así, en situaciones complicadas?					
13. ¿Se retiene al personal sobre la base de incentivos?					
14. ¿Los incentivos recibidos (monetarios y no monetarios) han mejorado el cumplimiento de sus actividades?					
15. ¿La empresa otorga beneficios sociales de acuerdo a ley?					
16. ¿la empresa le otorga sus beneficios sociales en los plazos establecidos de acuerdo a ley?					
17. ¿La empresa considera los reconocimientos en su trabajo?					
18. ¿Se obtiene recompensas cuando realiza un trabajo de calidad?					

Variable 2	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
Comportamiento laboral	1	2	3	4	5
1. ¿Tiene capacidad para comprender y aplicar conocimientos nuevos de forma rápida y efectiva?					
2. ¿Tiene la capacidad para expresar claramente las ideas de forma verbal haciendo uso de un buen vocabulario?					
03. ¿Usted participa activamente en el cumplimiento de objetivos, tomando decisiones en conjunto?					

4. ¿Las condiciones de trabajo, permiten al equipo tener la autonomía para la realización de tareas?					
5. ¿Los trabajadores cumplen con los objetivos y metas propuestas por la empresa?					
6. ¿Los colaboradores entregan el trabajo asignado en el tiempo propuesto?					
7. ¿El jefe coordina con los colaboradores las metas del día antes de comenzar su labor?					
8. ¿Los colaboradores cumplen con las responsabilices de su puesto de trabajo?					
9. ¿Las decisiones que el jefe toma son aceptadas por todos los colaboradores?					
10. ¿Percibe que los jefes son personas idóneas para tomar decisiones?					
11. ¿Siente que su jefe brinda una labor equitativa a todos sus compañeros?					
12. ¿Sus compañeros de trabajo son competentes al realizar su labor?					
13. ¿Se practica la innovación para lograr el aprendizaje y el cambio continuo en la organización?					
14. ¿Cree usted que tiene la oportunidad de ser reconocido y ascendido dentro de la organización?					
15. ¿Tus compañeros de trabajo están comprometidos al realizar un trabajo de calidad?					
16. ¿Se practica los valores para tomar decisiones en la organización?					
17. ¿Tu trabajo permite conocer y fomentar amistad con tus compañeros?					
18. ¿Se sientes completamente satisfecho con tu trabajo?					

ANEXO 4 Matriz de datos

Variable	GESTION DEL TALENTO HUMANO																COMPORTAMIENTO LABORAL																				
Dimensiones	Selección de personal						Relaciones interpersonales						Retención de personal				Desempeño laboral				Liderazgo				Satisfacción laboral												
Indicadores	Evaluación curricular		Entrevistas		Personal competente		Comunicación entre los miembros		Solución de conflictos		Confianza y credibilidad		Sistema de incentivos		Beneficios sociales		Reconocimiento		Capacidad de personal		Capacidad de trabajo en equipo		Responsabilidad		Orientación de trabajo		Toma de decisiones		Metas compartidas		Oportunidades de aprendizaje		Observaciones sobre las conductas		Grado de satisfacción en el trabajo		
Preguntas	Pregunta 1	Pregunta 2	Pregunta 3	Pregunta 4	Pregunta 5	Pregunta 6	Pregunta 7	Pregunta 8	Pregunta 9	Pregunta 10	Pregunta 11	Pregunta 12	Pregunta 13	Pregunta 14	Pregunta 15	Pregunta 16	Pregunta 17	Pregunta 18	Pregunta 19	Pregunta 20	Pregunta 21	Pregunta 22	Pregunta 23	Pregunta 24	Pregunta 25	Pregunta 26	Pregunta 27	Pregunta 28	Pregunta 29	Pregunta 30	Pregunta 31	Pregunta 32	Pregunta 33	Pregunta 34	Pregunta 35	Pregunta 36	
1	2	2	4	5	3	1	2	5	5	1	2	3	1	4	3	4	4	5	2	5	4	5	5	5	2	5	4	1	2	4	5	4	3	4	4	5	
2	4	1	3	3	2	3	1	2	1	4	1	2	3	3	2	3	4	4	4	1	3	3	3	3	2	2	4	4	1	3	3	3	2	3	4	4	
3	3	4	2	4	3	4	2	4	3	2	2	4	4	3	3	5	5	4	3	4	2	4	4	4	2	5	3	2	2	5	4	3	3	5	5	4	
4	2	3	3	5	4	2	3	2	1	3	3	2	3	4	2	3	4	5	2	3	3	5	5	2	3	2	1	3	3	3	3	4	2	3	4	5	
5	5	4	2	3	4	5	1	3	4	5	1	3	5	3	3	5	5	4	5	4	2	3	4	5	2	3	4	5	1	5	5	3	3	5	5	4	
6	4	5	3	2	4	4	3	4	1	3	3	4	5	3	4	5	4	4	4	5	3	2	5	4	3	4	5	3	3	5	5	3	4	5	4	4	
7	5	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	4	2	2	3	5	3	5	2	3	2	3	2	2	2	1	2	2	3	4	2	2	3	5	3	
8	4	4	4	5	4	3	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	
9	4	5	4	3	4	2	5	3	4	4	5	3	5	4	4	4	4	5	4	5	4	3	5	2	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	
10	2	2	2	1	3	1	2	2	4	4	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	1	4	1	2	2	4	4	2	3	2	2	2	3	3	3	
11	3	4	5	4	5	2	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	3	4	5	4	5	2	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	
12	5	3	3	5	2	5	4	4	5	5	4	4	4	3	4	5	5	4	5	3	3	5	3	5	3	5	4	1	4	5	4	3	4	5	5	4	
13	2	5	4	3	4	3	1	3	4	4	1	3	4	4	3	4	5	5	2	5	4	3	5	3	5	1	3	4	4	1	4	4	4	3	4	5	5
14	5	5	2	5	3	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	4	5	5	2	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	3	4	5	4	4
15	5	4	4	5	4	5	4	2	5	5	4	2	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	2	5	5	4	4	5	4	4	5	5	
16	4	4	3	4	5	4	1	1	4	4	1	1	4	4	2	2	5	5	4	4	3	4	5	4	1	1	4	4	1	2	4	4	2	2	5	5	
17	5	5	4	5	4	3	2	4	4	5	2	4	5	4	3	5	4	5	5	5	4	5	5	3	2	4	4	5	2	5	5	4	3	5	4	5	
18	4	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	3	6	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	
19	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	3	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	3	4	5	4	3	5	5	4	4	5	4	5	
20	5	3	5	4	5	4	5	4	4	3	5	4	4	5	4	5	5	4	5	3	5	4	6	4	5	4	4	3	5	4	5	4	5	4	5	5	4
21	3	2	3	5	1	5	2	3	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	3	2	3	5	2	5	2	3	2	2	2	4	3	3	3	4	4	4	4
22	4	4	5	4	4	2	3	5	4	5	3	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	2	3	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	5
23	5	4	3	4	5	3	2	4	4	5	2	4	5	4	3	5	4	5	4	3	4	5	3	2	4	4	4	5	2	5	5	4	3	5	4	5	
24	2	2	4	1	1	4	2	1	5	4	2	1	2	2	3	2	3	3	2	2	4	1	2	4	2	1	5	4	2	2	2	2	3	2	3	3	
25	4	5	5	4	4	4	2	3	4	5	2	3	5	4	3	5	4	5	4	5	5	4	5	4	2	3	4	5	2	5	5	4	3	5	4	5	
26	5	4	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	
27	4	5	3	5	3	5	5	4	4	3	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	3	5	4	5	5	4	4	3	5	5	4	4	4	5	4	5	
28	1	2	2	2	2	4	3	3	3	2	3	3	2	2	3	4	3	3	1	2	2	2	3	4	3	3	3	2	3	4	2	2	3	4	3	3	
29	4	3	5	4	4	5	3	5	5	5	3	5	4	4	4	4	5	5	4	3	5	4	5	5	3	5	5	5	3	4	4	4	4	4	5	5	
30	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5
31	3	4	5	4	5	2	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	3	4	5	4	5	2	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	
32	5	3	3	5	2	5	4	4	5	5	4	4	4	3	4	5	5	4	5	3	3	5	3	5	4	4	5	5	4	5	4	3	4	5	5	4	
33	2	5	4	3	4	3	1	3	4	4	1	3	4	4	3	4	5	5	2	5	4	3	5	3	1	3	4	4	1	4	4	3	4	3	4	5	5
34	5	5	2	5	3	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	4	5	5	2	5	4	4	5	4	5	4	5	5	3	4	5	3	4	4	4
35	5	4	4	5	4	5	4	2	5	5	4	2	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	2	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5
36	4	4	3	4	5	4	1	1	4	4	1	1	4	4	2	2	5	5	4	4	3	4	5	4	1	1	4	4	1	2	4	4	2	2	5	5	
37	3	5	3	5	4	3	4	3	5	3	5	4	3	3	4	3	5	4	3	5	4	3	3	4	3	5	3	5	4	3	3	4	3	5	4	3	
38	4	4	3	4	5	3	5	5	4	4	3	4	5	3	5	5	4	4	3	4	5	3	5	5	4	4	3	4	5	3	5	5	3	4	5	3	
39	5	4	4	3	3	3	4	5	5	4	4	3	2	3	4	5	5	4	4	3	3	4	5	5	4	4	4	3	3	4	5	4	3	3	3	3	
40	3	3	5	4	5	4	3	4	3	3	5	4	5	4	3	4	3	3	5	4	5	4	3	4	3	3	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	

ANEXO 5: nivel de confiabilidad del instrumento

Tabla 18

Coeficiencia de confiabilidad

Rangos	Niveles
Alfa de Cronbach > 0.9	0.9 Excelente
Alfa de Cronbach > 0.8	0.8 Bueno
Alfa de Cronbach > 0.7	0.7 Aceptable
Alfa de Cronbach > 0.6	0.6 Cuestionable
Alfa de Cronbach > 0.5	0.5 Pobre
Alfa de Cronbach < 0.5	0.5 Inaceptable

Fuente: Hernández, Fernández y Bautista (2014)

ANEXO 6: Coeficiente de correlación

Tabla 19

Coeficiente de correlación

Valor	Significado
-1	Correlación negativa
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva perfecta

Fuente: Martínez, R (2009)

ANEXO 7 Documento de autorización

**SOLICITO: Permiso para realizar trabajo de
investigación**

SEÑOR: Alejandro Borja Quispe

GERENTE GENERAL DE LA EMPRESA A & B NEW TEXTILES S.A.C

Yo, HUAMAN EUGENIO EBER SMITH, identificado con DNI N° 42515670, con domicilio Jr. José Carlos Mariátegui N° 258 del distrito Santa Anita. Ante Ud. respetuosamente me presento y expongo.

Estudiante del X ciclo de ADMINISTRACION en la Universidad César Vallejo sede Ate, solicito a Ud. permiso para realizar trabajo de Investigación sobre “**Gestión del talento humano y comportamiento laboral de los colaboradores en A & B New textiles S.A.C., La Victoria 2021**” donde se realizará una encuesta a los trabajadores y posteriormente se hará público los resultados de la investigación para optar por el grado de Licenciado en Administración.

POR LO EXPUESTO:

Ruego a usted acceder a mi solicitud.

Lima, 07 de octubre del 2021



ALEJANDRO BORJA QUISPE
DNI N° 07553621



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CERVANTES RAMON EDGARD FRANCISCO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y COMPORTAMIENTO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN A & B NEW TEXTILES S.A.C., LA VICTORIA 2021", cuyo autor es HUAMAN EUGENIO EBER SMITH, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 13 de Diciembre del 2021

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CERVANTES RAMON EDGARD FRANCISCO DNI: 06614765 ORCID 0000-0003-1317-6008	Firmado digitalmente por: ECERVANTESR el 18-12- 2021 12:48:09

Código documento Trilce: TRI - 0220702