



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Ambiente laboral y deserción del personal en una empresa textil,
Ventanilla, 2023**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Ore Chero, Dora Mercedes (orcid.org/0000-0001-8884-1696)

ASESOR:

Dr. Lino Gamarra, Edgar Laureano (orcid.org/0000-0003-4627-6339)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2023

DEDICATORIA

El presente proyecto está dedicado a mis padres, quienes estuvieron apoyándome en cada paso que daba, confiando en mí y dándome ánimos en cada reto que se me presentaba sin dudar de mi capacidad para salir adelante.

AGRADECIMIENTO

Los resultados de esta tesis están dedicados a mis compañeros de aula ya que con los grupos de estudios hemos podido ayudarnos mutuamente, y también a mi asesor Edgar Lino quien con sus explicaciones y actividades dejó en claro los temas a realizar disminuyéndome las complicaciones durante la elaboración de la tesis.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, LINO GAMARRA EDGAR LAUREANO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Ambiente laboral y deserción del personal en una empresa textil, Ventanilla, 2023.", cuyo autor es ORE CHERO DORA MERCEDES, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 22 de Noviembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
LINO GAMARRA EDGAR LAUREANO DNI: 32650876 ORCID: 0000-0003-4627-6339	Firmado electrónicamente por: ELINO el 23-11-2023 18:54:37

Código documento Trilce: TRI - 0660090





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, ORE CHERO DORA MERCEDES estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Ambiente laboral y deserción del personal en una empresa textil, Ventanilla, 2023.", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
ORE CHERO DORA MERCEDES DNI: 72865938 ORCID: 0000-0001-8884-1696	Firmado electrónicamente por: DMOREO el 23-11- 2023 19:24:19

Código documento Trilce: INV - 1437843

Índice de contenidos

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR/ AUTORES	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización	12
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	14 15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	
3.5. Procedimientos	18
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	31
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	36
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1.	<i>Juicio de expertos</i>	16
Tabla 2.	<i>Rangos del coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach</i>	16
Tabla 3.	<i>Estadística de fiabilidad de ambiente laboral</i>	17
Tabla 4.	<i>Estadística de fiabilidad deserción de personal</i>	17
Tabla 5.	<i>Valoraciones para correlación de variables</i>	19
Tabla 6.	<i>Variable Ambiente laboral</i>	21
Tabla 7.	<i>Dimensión Relaciones interpersonales</i>	21
Tabla 8.	<i>Dimensión Comunicación</i>	22
Tabla 9.	<i>Dimensión Motivación</i>	23
Tabla 10.	<i>Variable Deserción de personal</i>	24
Tabla 11.	<i>Dimensión Aspectos personales</i>	24
Tabla 12.	<i>Dimensión Condiciones laborales</i>	25
Tabla 13.	<i>Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk</i>	27
Tabla 14.	<i>Hipótesis general</i>	27
Tabla 15.	<i>Hipótesis específica 1</i>	28
Tabla 16.	<i>Hipótesis específica 2</i>	28
Tabla 17.	<i>Hipótesis específica 3</i>	29

Índice de gráficos y figuras

- Figura 1. *Variable ambiente laboral*
- Figura 2. *Dimensión relaciones interpersonales*
- Figura 3. *Dimensión comunicación*
- Figura 4. *Dimensión motivación*
- Figura 5. *Variable deserción de personal*
- Figura 6. *Dimensión aspectos personales*
- Figura 7. *Dimensión condiciones laborales*

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre la variable ambiente laboral y deserción del personal en una empresa textil, Ventanilla 2023, como toda empresa de venta de ropa requiere que su personal de venta brinde una buena atención al público por ende el ambiente laboral involucra mucho en sus actitudes y permanencia laboral. Su metodología correspondió al tipo aplicado, con un enfoque de investigación cuantitativa, elaborado bajo el diseño no experimental, con nivel descriptivo, correlacional y transversal. La población la conformaron 20 colaboradores de la organización; para dar inicio a la recolección de datos se aplicó dos test uno referente a cada una de las variables ambiente laboral y deserción de personal. Los instrumentos fueron validados por el juicio de expertos para cada variable, debidamente y confiables mediante el Alpha de Cronbach con un resultado de 0,847 y 0,838 respectivamente. Con el SPSSv25, se lograron resultados descriptivos, justificados por tablas, figuras, y porcentajes, los resultados inferenciales evidenciaron una prueba normal paramétrica de Shapiro-Wilk, al ser muestra menor de 50, empleando el estadígrafo R de Pearson resultando una correlación positiva-moderada ($r = 0,913$) y p =valor bilateral de 0,000, lo cual nos da como resultado que se rechaza la H_0 . Concluyendo que existió una correlación, entre ambas variables de estudio; a lo cual se recomendó que se capacite a todo el personal respecto a métodos de mejora para impulsar el buen trato y trabajo en equipo consiguiendo mejores resultados y se cumplan con los objetivos.

Palabras clave: Ambiente laboral, deserción del personal, motivación

Abstract

The present study aimed to determine the relationship between the work environment variable and employee turnover in a textile company, Ventanilla 2023. As any clothing sales company requires its sales staff to provide good customer service, the work environment significantly influences their attitudes and job retention. The methodology used was of an applied type, with a quantitative research approach, developed under a non-experimental design, with a descriptive, correlational, and cross-sectional level. The population consisted of 20 employees of the organization. To initiate data collection, two tests were applied, one related to each of the work environment and employee turnover variables. The instruments were validated for each variable by expert judgment, duly reliable, and reliable through Cronbach's Alpha with results of 0.847 and 0.838, respectively. Using SPSSv25, descriptive results were obtained, supported by tables, figures, and percentages. Inferential results showed a parametric normality test using Shapiro-Wilk, as the sample size was less than 50, using the Pearson R statistic resulting in a positive-moderate correlation ($r = 0.913$) and a bilateral p-value of 0.000, leading to the rejection of the null hypothesis (H_0). In conclusion, there was a correlation between both study variables; it was recommended that the entire staff be trained in improvement methods to promote good treatment and teamwork, achieving better results and meeting objectives.

Keywords: Work environment, employee turnover, motivation

I. INTRODUCCIÓN

El proyecto de tesis que se ejecutó se centró en el mal ambiente de trabajo que llevó a los colaboradores a la deserción de personal en una empresa, por ello, se tocó el tema donde si bien es cierto el ambiente laboral llega ser uno de los principales enfoques para una empresa ya que todas deben tener que velar tanto por el bienestar físico, como por la motivación de sus trabajadores ya que a base de eso es que ellos podrán desenvolverse adecuadamente en sus respectivos puestos laborales, pero en la actualidad se observó que no todas las organizaciones tomaron en cuenta ello, viéndose esta situación presente en las estadísticas que dio a conocer Aptitus como resultado de encuestas elaboradas en el 2018, donde se obtuvo como resultado que el 86% de peruanos abandonarían sus puestos ante el mal entorno donde laboran, revelando así que 8 de cada 10 trabajadores consideraron que el ambiente laboral donde estos se encuentren es de importancia para que decidan poder seguir desempeñándose dentro de una empresa.

Llevando este tema a nivel internacional en el diario El Comercio del 2021, con la opinión de una consultora perteneciente a Dench, resaltó que al surgir el confinamiento por el Covid 19, se exigió a las personas a realizar sus diversas funciones de trabajo desde sus hogares, comprobándose que no solo el sueldo que reciben mantiene al talento humano, es por ello que resaltó que las empresas deben comprender que para llegar a fidelizar a los colaboradores se debe ofrecer un ambiente donde se sientan cómodos para cumplir de manera adecuada aquellas actividades que se les imponga.

Zhu et al., (2017) comentó que el ambiente laboral en sentido a la disminución de la deserción y a la satisfacción busca progreso tanto en la seguridad como en la calidad, convirtiéndose este en un elemento primordial, ya que los resultados que serán conseguidos poseen la complementariedad en lo que respecta a la gestión del individuo y sus buenas prácticas.

En una empresa textil ubicada en Ventanilla, se da a conocer que, durante el transcurso de estos primeros cuatro meses del año 2023 se ha registrado el número de 10 colaboradores que renunciaron por diversas razones y aparte 2 colaboradores más solicitaron un cambio de sede por motivo del mal entorno laboral dentro de la tienda, ya que existían discusiones casi diariamente entre las dos personas a cargo de ella, ocasionando una división de equipo perjudicando la relación de todos los colaboradores ocasionando malas habladurías entre ellos, muy aparte de que el personal no respetaba los acuerdos que se establecían para que el rubro de ventas llegue a obtener el monto diario que se impone como meta diaria, sumado a ello los retrasos sin previo aviso de la fecha de pagos de sueldos del personal aumentaba la incomodidad de cada uno ya que muchos planificaban pagar sus deudas y responsabilidades a fin de mes pero con los retrasos uno no puede prevenir ello y comienzan los problemas de dinero y búsqueda de solución causando estrés en ellos llevándolos a la frustración, y como último aspecto que orillo a los colaboradores a tomar la decisión de renunciar es el hecho del cambio de gestión administrativa que se dio, donde se anunció que el horario laboral de cada colaborador aumentaría de manera repentina y si alguno no estaba dispuesto aceptar tal cambio iba a ser retirado de la empresa; es por ello que el propósito de esta investigación fue el poder dar estrategias de solución que mejoren el ambiente laboral dentro de la tienda y así lograr evitar la deserción de más trabajadores, y tras ello se llegó a conseguir el cambio positivo en relación a cada uno de los colaboradores y se pudo ocasionar la fidelización de ellos y consiguiendo también como resultado un mayor compromiso con sus funciones laborales para seguir atrayendo resultados positivos para la empresa.

De tal manera el planteamiento del problema general de esta tesis se centró en la siguiente incógnita, ¿Cuál es la relación entre el ambiente y deserción de personal en una empresa textil, Ventanilla 2023?; los problemas específicos fueron ¿Cuál es la relación entre las relaciones interpersonales (R.I.) y la deserción laboral en una empresa textil, Ventanilla, 2023; como siguiente problema se propuso ¿Cuál es la relación entre la comunicación y la deserción de personal en una empresa textil, Ventanilla 2023?; y por último ¿Cuál es la relación existe entre la motivación

y la deserción de personal en una empresa textil, Ventanilla 2023?.

Como parte de la justificación metodológica se asoció que el proyecto se enfocó en la necesidad de realizar un plan de mejora que contribuya a dar mejora al ambiente laboral en las empresas textiles a través de variadas estrategias que pudieron ayudar a la organización a poder mejorar su entorno laboral y llegue a disminuir el número de colaboradores que se retiran del centro de trabajo por estos motivos, por otro lado se llegó a contribuir a próximas investigaciones ya que al poder demostrar la validez y confiabilidad del proyecto puede ser utilizado como referencia.

La justificación teórica se ejecutó con la finalidad de contribuir información respecto al uso de las estrategias validadas en el proyecto, a lo cual como resultado se sistematizó una propuesta de mejora, el cual luego fue asociado como comprensión ante las medidas adecuadas de mantener un entorno laboral, ya que se estaba indicando que el uso de estrategias optimizan el manejo de un buen ambiente laboral, mencionar a su vez que esta justificación radicó en base a la investigación realizada por Likert Brunet, en el año 1968 la cual presenta el siguiente título “Teoría del Clima Organizacional”, donde señaló que esta teoría es la que representa en cláusulas de origen y consecuencia los entornos que se estudian, y permiten evaluar el rol de aquellas variables que conforman el ambiente laboral.

De tal forma, la justificación practica residió en mejorar los métodos de trabajo de la empresa textil y así puede llegar a mantenerse por más tiempo en el mercado y así se evitó el aumento en la cantidad de deserción del personal, de la misma manera esta investigación buscó alcanzar un impacto efectivo en el ambiente laboral.

Como objetivo general tuvimos el, Analizar la relación entre el ambiente laboral y la deserción de personal en una empresa textil, Ventanilla,2023; mencionando que sus objetivos específicos fueron, Determinar la relación entre las

R.I. y la deserción laboral en una empresa textil, Ventanilla, 2023; como siguiente se tuvo el, Definir la relación entre la comunicación en la deserción de personal en una empresa textil, Ventanilla, 2023; y por último objetivo específico tuvimos el, Comprender la relación entre la motivación y deserción de personal en una empresa textil, Ventanilla, 2023; añadiendo del tema estos objetivos nos permitieron tener un análisis más exacto de cada una de las variables y así se pudo tener resultados precisos y certeros al culminar con su desarrollo.

La hipótesis general que se buscó afirmar con el desarrollo del proyecto es: Existe relación entre el ambiente laboral y la deserción de personal en una empresa textil, Ventanilla 2023; mencionando también que sus hipótesis específicas fueron: Existe relación entre las R.I. y la deserción laboral en una empresa textil, Ventanilla 2023; como siguiente hipótesis se tuvo Existe relación entre la comunicación y la deserción de personal en una empresa textil, Ventanilla 2023; y por última está; Existe relación entre la motivación en la deserción de personal en una empresa textil, Ventanilla 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Se ejecutó una indagación de distintos tipos de fuentes a nivel nacional como a nivel internacional referente a la investigación en desarrollo, teniendo en consideración las citadas a continuación:

Como antecedentes nacionales de la variable ambiente laboral tuvimos como argumento a Carrillo (2018) el cual nos da conocer que el ambiente laboral donde un colaborador se encuentra desempeñando debe ser idóneo para que por ello realicen mejor sus funciones; dándonos a entender que una organización depende de sus colaboradores para poder realizar sus actividades, por ello es que mientras exista una mejor relación laboral dentro de la empresa los resultados que generen serán mejores, ya que, si los colaboradores se muestran motivados, podrán dar su mayor esfuerzo y lograrán aquellas metas en común.

Zegarra (2018) comentó que su investigación, mantuvo como objetivo, el dominio de llegar a instaurar la relación del ambiente laboral frente al desempeño de los colaboradores en el Gobierno Regional Madre de Dios, 2019; a lo cual su proyecto tuvo como población a 193 personas pero esta se desarrolló bajo la muestra de 78 trabajadores, la fiabilidad de sus ítems se realizó bajo el estadístico alfa de Cronbach, mientras que para correlacionar la hipótesis dio uso a la prueba Rho Spearman, por medio del programa SPSS, el cual dio como deducción la aprobación de la hipótesis general; es decir, hay relación entre el ambiente laboral y el desempeño de los trabajadores.

Capra (2016) presentó como objetivo el determinar si hay predominio entre el clima organizacional, las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral en el Hospital; por ende, es que sus estudios se basaron en la teoría de Herzberg. Para esta investigación la muestra la conformaron 100 enfermeros, es por ello que como parte de la conclusión principal es que se tiene un predominio en cuanto a el ambiente organizacional en el hospital, se aprecia que el 85% de conocimiento, mientras tanto para las relaciones interpersonales es habitual un 50% y el nivel de

la satisfacción obtuvo el 88% donde se observa la opción de insatisfecho por parte de los resultados de los encuestados.

Se conoce que el ambiente laboral afectó al colaborador de distintas maneras, ante ello Jiménez y Dahuabe (2019) comentaron que una organización llega a disminuir los niveles de estrés ocasionados por la incomodidad y presión del entorno, así como también dijeron que se obtendría un impacto efectivo en el coste de la organización ya que reduciría el abandono laboral y la rotación de personal.

Mientras que con respecto a uno de sus antecedentes nacionales de la variable deserción laboral teníamos que Flores (2019) nos otorga la siguiente información al contar esta con una muestra de 50, los instrumentos de medición aplicados presentaron una alta confianza por medio del estadístico Alfa de Cronbach con un valor de 0,910 como resultado del cuestionario de la variable gestión de compensaciones y con un valor de 0,835 para el sondeo de la deserción laboral, como parte de su prueba de hipótesis se alcanzó un Rho de Spearman - 0,707, un p de 0.000, concluyendo que si llega a existir una correlación inversa alta entre las variables, ante ello rescatamos que el abandono de trabajo es un gran problema que ha abrumado a una gran cantidad de las empresas en América Latina, ya que muchos de estos países no toman en cuenta que para que un trabajador sea fiel a su empresa necesita sentir a gusto y feliz en el en aspecto físico y psicológico.

Asimismo, Gamero y Pérez (2020) en su informe respecto al impacto que posee el Covid 19 de manera nacional en el Perú, el cual precisa que en el año 2020 la población se comprimió a 6,7 millones de personas, lo que ocasionó la deserción y empleo de modo informal, por ende, según lo declarado por el autor se tuvo como expectativa un desplome en aptitud de los cargos.

Girmanova y Gašparová (2018) explicaron que el modo eficaz del valor de la comunicación entre todo el entorno laboral para la elección del personal, lo cual se refleja tenazmente entre las relaciones de director y colaborador, para que de

manera más fácil y simple se detecten los factores que llegan a ocasionar tanto la deserción como el abandono laboral, concluyendo así que la organización llegue establecer diversas medidas para poder así comprimir la rotación del personal aprovechando técnicas de escucha y la cooperación constante.

Los antecedentes internacionales de la variable deserción de personal tuvimos que en consecuencia Gutiérrez (2016) comentó que este elemento estima un 8.9% de deserciones lo cual equivale a cerca de 10 millones 800 mil personas que prefirieron marcharse de sus lugares de labor, detallándose en el que América Latina presentó el 3.4%, por otro lado tanto en EE.UU y Europa presentaron una participación de deserción de 6.2% y 4.6%; destacando que las industrias que se presentaron mayor afectadas son las aquellas que pertenecen al rubro retail con un 20%. Finalizando que aquellos porcentajes de deserción de personal crean una reputación inapropiada la provocando que la empresa tenga menos visitas.

Hernán et al., (2020) nos comentó que para su estudio tuvo que considerar como su población a 5 compañías del rubro retail de la región (n=205), quienes manifestaron sus respuestas en la encuesta de 6 sectores, donde los resultados obtenidos fueron analizados como variables particulares, esto nos dio a entender que si hay existencia de una relación significativa entre las condiciones laborales que debe tener un colaborador y el ambiente laboral donde este pasa 8 horas laboral trabajando mínimamente 5 días a la semana.

Con respecto a la variable ambiente laboral se tuvo en cuenta la teoría de la Motivación e higiene de Frederick Herzberg (1959) el cual la planteó como sugerencia ya que considero que existían dos conjuntos separados de factores en el trabajo los cuales son componentes de higiene como el salario y las condiciones de trabajo que recibe un colaborador, y el segundo factor es el de motivación entre ellos está la manera en que se otorgan reconocimientos y si se da la medida de un crecimiento profesional.

La siguiente teoría es del Compromiso Organizacional propuestas por Allen y Meyer (1990) la cual está planteada con respecto al afecto emocional del colaborador hacia la empresa, ya que los colaboradores que presentan un alto compromiso afectivo presentan un fuerte vínculo emocional con la compañía, lo cual involucra un sentido de compromiso moral hacia la empresa debido a que sienten que deben quedarse en la organización.

Otra teoría es de la Autodeterminación por Deci y Ryan (1985) donde comentan que esta teoría está centrada en la motivación intrínseca de los colaboradores lo que sustenta que los individuos tienen una necesidad inherente de autonomía, competencia y relación ya que cuando estas necesidades se compensan en el trabajo, los trabajadores están más comprometidos.

Respecto a los enfoques conceptuales de esta variable tenemos la dimensión de las relaciones interpersonales basada en los indicadores de la equidad y la integración que se debe tener en cuenta para que el entorno laboral sea justo y apropiado, en donde como respaldo Jaime et al., (2017) comenta que se encuentra directamente identificada con las bases colectivas construidas sobre los recursos humanos como parte de las decisiones estructurales de la potencia de trabajo, contribuyendo de manera práctica y focalizando aquellas energías en la identidad institucional; además menciona que se representan explícitamente a la forma en que se da la percepción psicológica de cómo los colaboradores se identifican referente a los valores y metas institucionales, teniendo como finalidad principal el correcto trabajo en equipo y el eficaz desempeño de las actividades; es importante señalar que el término participación laboral muchas veces se confunde con compromiso laboral.

El siguiente enfoque es relacionado referente a la comunicación bajo el indicador de los niveles de comunicación vistos en la compañía así como la coordinación de cómo se va dando la entrega de información de un área a otra, en la cual Herrera (2018) afirmó que esta es fundamental para formar relaciones entre organizaciones, usuarios e instituciones, permitiendo llegar a establecer los

objetivos colectivos y sus alcances; se manifestó que la comunicación parte de los procesos que generan el intercambio, de información como parte de una organización, la colaboración colectiva suma importancia ya que de este modo se superan barreras y restricciones, por otro lado la comunicación en una institución contribuye a trabajos relacionados con las funciones asignadas, absorbe cambia y se adapta individual y colectivamente, apoyando el cumplimiento de las misiones con base en las políticas de la agencia que establecen los mecanismos mediante los cuales se comunica la información a los trabajadores dentro de la agencia.

Como parte del último enfoque de la variable ambiente laboral está la motivación que proporciona la empresa a sus colaboradores ya que si bien es cierto estos de estar realizando actividades rutinarias suelen cansarse y muchos aburrirse trabajando desmotivados y no realizando sus labores comprometidos, por ende como base de esta dimensión tenemos a Ryan y Deci (2000) llegaron a definirla como aquella voluntad e impulso de dirigir y mantener el comportamiento del colaborador hacia el logro de metas y satisfacción de necesidades, ya que con esta motivación se puede provocar el desarrollo tanto de manera personal así como profesional de los trabajadores, lo que puede llevar a una mayor satisfacción completa.

Como parte de las bases teóricas de la variable deserción laboral tenemos que March y Simon (1958) desarrollaron el "Modelo de Comportamiento Administrativo", el cual se ha utilizado para comprender las decisiones tomadas por parte de los sujetos en circunstancias de deserción laboral, ocupando que este modelo se centra en todo tipo de toma de decisiones, lo cual se ha aprovechado como método de análisis de la deserción laboral y así evaluar cómo los colaboradores evalúan sus opciones y deciden ya sea el hecho de abandonar o quedarse en una empresa.

La siguiente teoría es de la Psicología Positiva en el Trabajo por Donaldson y Ko (2010) la cual está basada en la idea de que la orientación en el bienestar y las fortalezas de los colaboradores puede llegar a optimizar el rendimiento y la

retención llevándose a enfocar en diferentes aspectos como el optimismo, y el sentido de ganancia en el trabajo.

Otra teoría relacionada es la de la Movilidad Laboral por Mitchell (1977) la cual está enfocada en las expectativas y las similitudes que los trabajadores realizan entre su escenario laboral actual y las oportunidades que descubren en otros lugares, además mencionar que esta teoría se encuentra relacionada con la disposición de los colaboradores a permanecer en su empleo actual o buscar alternativas.

Como parte del enfoque conceptual de esta segunda variable se encuentra la dimensión de los aspectos personales bajo los indicadores del estado de salud del colaborador ya que estas complicaciones médicas pueden evitar que el colaborador se desempeñe en el puesto o sobrepase sus esfuerzos perjudicando más su condición y el otro indicador son los problemas familiares como se conoce estos no suelen estar ajenos a el entorno de cada uno pero según la persona puede tomar esto de distintas maneras ocasionándole más estrés y provocando que se ahogue en ellos y decida abandonar su puesto, es por ello donde Locke (1960) definieron que el predominio de los aspectos personales en el trabajo representa aquel impacto de las características individuales, como aquellas metas personales, la autoeficacia y las creencias, las cuales repercuten en el desempeño laboral ya que tienen un efecto revelador en la forma en que los colaboradores establecen metas, y la manera en cómo se desempeñan dentro del entorno laboral.

El siguiente enfoque es respecto a la dimensión de las condiciones laborales el cual como indicadores tiene las condiciones inadecuadas y los riesgos laborales, como cualquier persona uno como colaborador busca desempeñarse en un ambiente donde no se vea expuesta ni su salud física ni psicológica, es por ello que como respaldo de esta dimensión Canales et al., (2017) nos dio a conocer que se precisan como toda característica que puede llegar a poseer un impacto elocuente en los riesgos de seguridad y salud de los empleados, constituyendo un papel esencial por estar relacionado con la con el bienestar y la salud de los funcionarios,

pueden ser también: materias psicosociales o económicos para darse el desarrollo de las acciones que desempeñan, surgen cuando las condiciones de trabajo son desfavorables.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de indagación a desarrollar en esta tesis fue aplicado, como menciona Ñaupas (2023) la investigación aplicada se sostiene en el estudio teórico que interviene y afecta directa e indirectamente a la realidad problemática.

La investigación mantuvo una orientación cuantitativa ya que se recolectaron datos y se analizaron diversos datos numéricos. En 2019, Riba mencionó que un estudio cuantitativo es analítico porque emite un punto de vista ético mediante el uso de la observación de protocolos experimentales.

La investigación mantuvo un estudio no experimental, ya que fue transversal descriptivo, puesto que su intención fue el poder referir las variables de estudio y así se pudo analizar llegando a dar respuesta a la hipótesis planteada.

3.2. Variables y operacionalización de variables

Variable 1: Ambiente laboral

Definición conceptual: Servir (2017) comenta que el ambiente laboral está encaminado a conservar y optimizar el conocimiento colectivo acerca de la satisfacción en el ambiente de trabajo, además comenta que la gestión del entorno laboral obtiene la responsabilidad del directorio para su progreso, la medición y análisis.

Definición operacional: El ambiente laboral tuvo un impacto en los colaboradores, ya que engloba las condiciones laborales, comunicación, autorrealización, y supervisión por lo que se basa en la relación de todo el personal que desarrolla sus funciones en una empresa.

Dimensión 1: Relaciones interpersonales

Indicadores:

- Equidad
- Integración

Dimensión 2: Comunicación

Indicadores:

- Niveles de comunicación
- Coordinación

Dimensión 3: Motivación

- Indicadores:
- Trabajo en equipo
- Incentivos

Escala de medición:

Ordinal

Variable 2: Deserción de personal

Definición conceptual: Heathfield (2020) nos precisa que el abandono laboral se da cuando el colaborador deja de presentarse a su puesto laboral por cuenta propia, entendiéndose este como un abandono prolongado contando como deserción de personal.

Definición operacional: La deserción de personal toma referencia a cuando el colaborador de manera voluntaria abandona su puesto laboral, lo que ocasiona que la empresa perciba una reducción de su fuerza laboral, a su vez generando, que el

logro de sus objetivos pueda verse afectado.

Dimensión 1: Aspectos personales

Indicadores:

- Estado de salud
- Demandas familiares

Dimensión 2: Condiciones laborales

Indicadores:

- Condiciones inadecuadas
- Riesgos laborales

Escala de medición:

Ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo Población

Para la deliberación de la población primordialmente se consideró a los 20 colaboradores de una organización textil determinada iniciando desde la encargada de tienda y culminando con cada una de las vendedoras, ya que son quienes conocen mejor la situación y pudieron ser más objetivos con su evaluación y respuesta, permitiendo que el trabajo sea más certero y se obtuvieron respuestas apropiadas la hipótesis planteada.

La muestra fue el número de colaboradores que están en la tienda ya que existió un número fijo de colaboradores, siendo exactamente 20 personas que laboran en la empresa textil.

El tipo de muestreo a utilizar en esta tesis fue el no probabilístico, de tipo muestreo deliberado, crítico o por juicio; porque las personas que realizaron el test fueron parte del personal que convive a diario en el entorno laboral.

Unidad de análisis

La unidad de análisis se enfocó en el personal que se encuentra a diario en la tienda ya que conocen los problemas que ocurren en el ambiente laboral.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Como técnica para darse la recolección de datos se realizó un test de 24 ítems, doce de cada ellos por cada uno de las variables para su elaboración se colocaron puntos concretos y claros que nos permitieron evaluar el ambiente laboral de la empresa textil y así poder analizar cuáles serían los aspectos más relevantes que conllevaron a un colaborador a abandonar su trabajo, estos puntos se basaron en cómo se sentía el empleador al laborar dentro, en cómo se daban las relaciones interpersonales en tienda, además de cómo era la motivación que recibían por parte de su líder, además se cuestionó sobre el nivel de comunicación organizacional donde se pudo saber cómo llegar a recibir la información un colaborador respecto a los cambios, problemas o mejoras que lo llegan a rodear laboralmente, y por último nos ayudó a saber que los ítems se localizan congruentes a la equidad dentro de la organización.

Para realizar la validez de este proyecto, López R. et al (2019) comentó que la confiabilidad llega hacer el valor de coherencia del instrumento, ya que este es quien mide a la variable es decir es el que permite poder evaluar la reproducibilidad, esto quiere decir que prueba el hecho de si hay existencia de correlación referente a las mediciones; y por otro lado también mide la fiabilidad, es decir la exactitud en las mediciones.

Tabla 1*Juicio de expertos*

Total	Apellidos y nombre	Grado	Resultado
1	Mancarella Valladares Gian Carlo	Doctor	Aplicable
2	Cárdenas Saavedra Abraham	Doctor	Aplicable
3	Alarcón Camero, Juan Manuel	Magister	Aplicable

Las interrogantes se formularon conforme a las dimensiones e indicadores que se hallan en el cuadro de operacionalización de variables, cabe indicar que el desarrollo de este enfoque permitirá obtener una evaluación más efectiva respecto a las hipótesis planteadas en la investigación.

Tabla 2*Rangos del coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach*

Coeficiente de Alfa	Rango
>0.90	Excelente
0.80 – 0.89	Bueno
0.70 – 0.79	Aceptable
0.60 – 0.69	Cuestionable
0.50 – 0.59	Pobre
<0.50	Inaceptable

Nota. Gómez et al., (2017)

Tabla 3.

Estadística de fiabilidad de ambiente laboral

Coeficiente de confiabilidad	0.84
Número de ítems.	12
Sumatoria de las varianzas.	7.32
Varianza total.	37.4

Tabla 3.

Estadística de fiabilidad de deserción de personal

Coeficiente de confiabilidad	0.81
Número de ítems.	12
Sumatoria de las varianzas.	7.21
Varianza total.	30.4

Mediante el software SPSS - 25, se obtuvieron los siguientes resultados 0,84 y 0.81 proporcionalmente siendo de excelente confiabilidad, por ello es que se ratifica la consistencia de los ítems.

3.5. Procedimientos

Para la recopilación de datos, el primer paso consiste en poder evaluar cuáles son las circunstancias respecto al ambiente laboral, y así ver la manera en que se relaciona con la deserción, proporcionándoles así una visión general en el contexto actual; ya el siguiente paso se basa en elaborar el test siguiendo los ítems y dimensiones planteados en la matriz de operacionalización para que todo el desarrollo se relacione y tengamos un resultado objetivo que cumpla con el propósito del proyecto. Por último, se llevó a cabo la ejecución del test donde cada colaborador seleccionado a participar del proceso conscientemente llenó la información la cual fue evaluada para determinar los resultados.

3.6. Método de análisis de datos

Estadística descriptiva

Para ejecutar el análisis se empleó el método de la estadística descriptiva para examinar aquellas medidas de tendencia central y de frecuencia de los datos procesados. Suarez (2018) comenta que es parte de la estadística siendo la que recopila, examina e interpreta fundamentos de modo informativo con el propósito de describir apresuradamente aquellas características de dichos datos a través del empleo de variados métodos gráficos, tabulares o numéricos.

Estadística inferencial

Suarez (2018) replicó que la estadística inferencial es aquella que maneja los métodos con el fin de poder indagar información que pase a establecer pertenencias de la población tomando como base el estudio de los datos de una muestra. Para realizar este estudio como parte del procedimiento de validación de las hipótesis se tomó en consideración la elaboración de la tabla de correlación de Pearson para así poder obtener aquel nivel de relación entre las variables.

Tabla 5. Valoraciones para correlación de variables

Correlación (Corr.) de Pearson	Nivel
-1,00	Corr. negativa grande y perfecta
-0,90 a -0,99	Corr. negativa muy alta
-0,70 a -0,89	Corr. negativa alta
-0,40 a -0,69	Corr. negativa moderada
-0,20 a -0,39	Corr. negativa baja
-0,01 a -0,19	Corr. negativa muy baja
0	
0,01 a 0,19	Corr. positiva muy baja
0,20 a 0,39	Corr. positiva baja
0,40 a 0,69	Corr. positiva moderada
0,70 a 89	Corr. positiva alta
0,90 a 0,99	Corr. positiva muy alta
1,00	Corr. positiva grande y perfecta

Nota. Mendoza (2017)

3.7. Aspectos éticos

El proyecto de indagación en desarrollo siguió la estructura establecida por la Universidad César Vallejo, por otro lado, según lo que decretó el Código de Ética de la universidad la información obtenida por medio del test no muestra información de clasificación personal de los partícipes con el fin de conservar segura su identidad.

Además, el principio tomado en consideración fue la beneficencia, el cual consistió en cumplir con aquellas necesidades que tienen los clientes de la empresa textil.

El valor involucrado fue el respeto ya que, los resultados procedentes de la muestra electa fueron sometidos al desarrollo de un análisis transparente sin manipulación alguna.

IV. RESULTADOS

Se llegó a procesar los resultados de las encuestas con el propósito de alcanzar resultados certeros y con fundamento, procesando cada una de las dimensiones, así como con cada una de las variables.

4.1. Estadística descriptiva

Tabla 6

Variable Ambiente laboral

		Frecuencia (Frec.)	Porcentaje (Porc.)	Porcentaje Válido (Por. Val.)	Porcentaje Acumulado (Por. Acu.)
Válido	Nunca	1	5%	5%	5%
	Casi Nunca	4	20%	20%	25%
	A veces	5	25%	25%	50%
	Casi Siempre	7	35%	35%	85%
	Siempre	3	15%	15%	100%
	Total	20	100%	100%	

Fuente: SPSS

Nota: Con los datos exhibidos en la tabla proporcionada a la variable, 'ambiente laboral', se observa que el 5% dio la elección de 'nunca', para la alternativa 'casi nunca' fue un 20%, mientras que el 25% de los participantes seleccionaron 'a veces' como su opción, el 35% eligió 'casi siempre', y un único individuo optó por 'siempre', representando el 15%. Estos resultados indican que la variable en estudio está relacionada con el desempeño de un colaborador en su puesto de trabajo, ya que una mayor identificación con la empresa parece estar asociada a un mayor compromiso por parte del empleado. En otras palabras, aquellos que experimentan un ambiente laboral positivo y se sienten identificados con la empresa y así muestran un mayor nivel de compromiso laboral.

Tabla 7*Dimensión R. I.*

		Frec.	Porc.	Por. Val.	Por. Acu.
Válido	Nunca	1	5%	5%	5%
	Casi Nunca	4	20%	20%	25%
	A veces	5	25%	25%	50%
	Casi Siempre	7	35%	35%	85%
	Siempre	3	15%	15%	100%
	Total	20	100%	100%	

Interpretación

Como se evidencia en la tabla que aborda los cuatro ítems relacionados con la dimensión de R.I., se observa que el solo el 5% de colaboradores consideró la opción de 'nunca', el 20% de los encuestados respondió 'casi nunca'. Por otro lado, el 25% de los participantes eligió 'a veces' como su respuesta preferida. Además, se encontró que un 35% de los encuestados seleccionó 'casi siempre' como su respuesta lo que indica que la gran mayoría de los partícipes de la encuesta optaron por esta opción, y para la opción 'siempre' solo un 15%. Estos resultados sugieren que el entorno laboral no es propicio para los colaboradores, ya que la empresa textil no parece reconocer ni valorar adecuadamente el trabajo realizado por ellos.

Tabla 8*Dimensión Comunicación*

		Frec.	Porc.	Por. Val.	Por. Acu.
Válido	Nunca	1	5%	5%	5%
	Casi Nunca	4	20%	20%	25%
	A veces	5	25%	25%	50%
	Casi Siempre	7	35%	35%	85%
	Siempre	3	15%	15%	100%
	Total	20	100%	100%	

Interpretación

Como se refleja en la tabla que aborda los cuatro ítems relacionados con la dimensión de la comunicación laboral, es evidente que el 5% optó por la opción 'nunca', el 20 % seleccionaron la alternativa 'casi nunca', 25% de los participantes seleccionó la opción 'a veces'. En contraste, el 35% de los encuestados optó por la respuesta 'casi siempre', mientras que un 15% eligió 'siempre' como su respuesta. Estos resultados obtenidos colocan de notoriamente que la comunicación en la empresa juega un papel crucial, y en este caso, parece ser insuficiente. La falta de una comunicación asertiva podría estar afectando la comunicación de objetivos y metas, ya que no se transmiten de manera consistente a todos los empleados, lo que puede dar como resultado la falta de un propósito común.

Tabla 9*Dimensión Motivación*

		Frec.	Porc.	Por. Val.	Por. Acu.
Válido	Casi Nunca	2	10%	10%	10%
	A veces	9	45%	45%	55%
	Casi Siempre	8	40%	40%	95%
	Siempre	1	5%	5%	100%
	Total	20	100%	100%	

Interpretación

Como se refleja en la tabla que aborda los cuatro ítems relacionados con la dimensión de la motivación, es notable que sólo el 10%, representado por una sola persona, respondió 'casi nunca', para la opción 'a veces' hay un 45% de respuestas. Por otro lado, el 40% de los encuestados seleccionó 'casi siempre', mientras que la minoría con un 5% optó por 'siempre'. Estos resultados indican una clara falta de efectividad en la gestión de la motivación en la empresa textil. La abrumadora mayoría de los empleados comprenden que la motivación en la empresa es un aspecto que se encuentra en un nivel insatisfactorio, lo que podría tener un efecto negativo en su desempeño y compromiso laboral.

Tabla 10*Variable Deserción de personal*

		Frec.	Porc.	Por. Val.	Por. Acu.
Válido	Casi Nunca	2	10%	10%	10%
	A veces	9	45%	45%	55%
	Casi Siempre	8	40%	40%	95%
	Siempre	1	5%	5%	100%
	Total	20	100%	100%	

Interpretación

Los resultados alcanzados que se muestran en la tabla que corresponde a la variable 'deserción de personal' indican que el 10% de los participantes seleccionaron 'casi nunca' como su respuesta, mientras que el 45% eligió 'a veces', para la opción 'casi siempre' es el 40% y por último para la respuesta 'siempre' fue el 5%. Estos datos sugieren que el entorno de trabajo y factores externos a la empresa influyen en la decisión que tome un colaborador con respecto a si permanecer más tiempo en su puesto de trabajo.

Tabla 11*Dimensión Aspectos personales*

		Frec.	Porc.	Por. Val.	Por. Acu.
Válido	Nunca	1	5%	5%	5%
	Casi Nunca	4	20%	20%	25%
	A veces	8	40%	40%	65%
	Casi Siempre	6	30%	30%	95%
	Siempre	1	5%	5%	100%
	Total	20	100%	100%	

Interpretación

La tabla que se refiere a los 6 ítems relacionados con la dimensión de aspectos personales en correspondencia a la segunda variable muestra que solo el 5% de los encuestados respondió 'nunca' a estos elementos, para la respuesta 'casi nunca' fue un 20%, por otro lado, el 40% de los encuestados respondió 'a veces', lo que sugiere que la gran parte de los individuos experimentan estos aspectos personales en cierta medida, para la opción 'casi siempre' hay un 30% y para la última opción 'siempre' hay un 5%. Esta información sugiere que los aspectos personales que rodean a una persona tienen un impacto en sus tareas laborales, ya que la falta de un compromiso constante y un desenvolvimiento apropiado en el trabajo podría deberse a la influencia de estos aspectos personales.

Tabla 12*Dimensión Condiciones laborales*

		Frec.	Porc.	Por. Val.	Por. Acu.
Válido	Nunca	1	5%	5%	5%
	Casi Nunca	4	20%	20%	25%
	A veces	7	35%	35%	55%
	Casi Siempre	7	35%	35%	90%
	Siempre	1	5%	5%	100%
	Total	20	100%	100%	

Interpretación

Como se evidencia en la tabla que aborda los 6 aspectos relacionados con la dimensión de condiciones laborales en relación a la segunda variable, donde el 5% es de respuestas de la opción 'nunca', para la opción 'casi nunca' fue un 20%, el 35% de los participantes indicaron 'a veces' como su elección. El 35% optó por 'casi siempre', y solo un individuo, representando el 5%, seleccionó 'siempre'. Estos resultados sugieren que las condiciones laborales desempeñan un papel decisivo en el bienestar de los colaboradores, permitiéndoles trabajar de manera cómoda sin poner en riesgo su salud y brindándoles una sensación de satisfacción durante sus horas de trabajo.

b. Resultados estadístico inferenciales**Contrastación de hipótesis**

Para este proyecto se consideró el siguiente criterio:

- Si $p > 0.05$, se admite la hipótesis nula (H_0)
- Si $p < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se llega a admitir la hipótesis

alterna (Ha)

Hipótesis general

Ho: No existe relación entre el ambiente laboral y la deserción de personal en una empresa textil Ventanilla, 2023.

H1: Existe relación entre el ambiente laboral y la deserción de personal en una empresa textil Ventanilla, 2023.

Tabla 14

Hipótesis general

			Ambiente laboral	Deserción de personal
Pearson	Ambiente laboral	Coeficiente de Correlación (Coef.Cor.)	1,000	0,913
		Sig. Bilateral (Sig. Bil)		0,000
		N	20	20
	Deserción de personal	Coeficiente de Correlación (Coef.Cor.)	0,913	1,000
		Sig. Bilateral (Sig. Bil)	0,000	
		N	20	20

Nota: Tras obtener el resultado se observa que la correlación Pearson resultó con 0.913 siendo una relación positiva muy alta en correlación de ambas variables de estudio, mientras que la significancia obtenida es de 0.000 es decir que se llega a admitir la hipótesis alterna, es decir coexiste correlación entre el ambiente laboral y la deserción de personal en una empresa textil Ventanilla, 2023.

Hipótesis específica 1

Ho: No existe relación entre las R.I. y la deserción laboral en una empresa textil, Ventanilla, 2023.

H1: Existe relación entre las R.I. y la deserción laboral en una empresa textil, Ventanilla, 2023.

Tabla 15

Hipótesis específica 1

		R. I.	Deserción de personal
Pearson	R. I.	Coef. Cor.	0,833
		Sig. Bil.	0,000
		N	20
	Deserción de personal	Coef. Cor.	0,833
		Sig. Bil.	0,000
		N	20

Nota: Como consecuencia de esta tabla se obtuvo como resultado que la correlación Pearson resultó con 0.833 siendo una relación positiva alta frente a las variables de tesis, mientras que la significancia obtenida es de 0.000 es decir que se contradice la hipótesis nula, esto quiere decir que si llega a existir correlación entre las R.I. y la deserción laboral en una empresa textil, Ventanilla, 2023.

Hipótesis específica 2

Ho: No existe relación entre la comunicación y la deserción de personal en una empresa textil, Ventanilla, 2023

H1: Existe relación entre la comunicación y la deserción de personal en una empresa textil, Ventanilla, 2023.

Tabla 16*Hipótesis específica 2*

			Comunicación	Deserción de personal
Pearson	Comunicación	Coef. Cor.	1,000	0,833
		Sig. Bil.		0,000
		N	20	20
	Deserción de personal	Coef. Cor.	0,833	1,000
		Sig. Bil.	0,000	
		N	20	20

Nota: El resultado de la tabla nos muestra que la correlación Pearson resultó con 0.833 siendo una relación positiva alta entre ambas variables de tesis, mientras que la significancia obtenida es de 0.000, es decir que se acepta la hipótesis alterna, es decir existe un vínculo entre la comunicación y la deserción de personal en una empresa textil, Ventanilla, 2023.

Hipótesis específica 3

Ho: No existe relación entre la motivación en la deserción de personal en una empresa textil, Ventanilla, 2023.

H1: Existe relación entre la motivación en la deserción de personal en una empresa textil, Ventanilla, 2023.

Tabla 17*Hipótesis específica 3*

			Motivación	Deserción de personal
Pearson	Motivación	Coef. Cor.	1,000	1,000
		Sig. Bil.		0,000
		N	20	20
	Deserción de personal	Coef. Cor.	0,833	1,000
		Sig. Bil.	1,000	
		N	20	20

Nota: Como consecuencia de este procedimiento en el SPSS se observa que la correlación Pearson resultó con 1.000 siendo una relación positiva grande y perfecta entre ambas variables de monografía, mientras que la significancia obtenida es de 0.000, es decir que se acepta la hipótesis alterna, es decir que si consta una correlación entre la motivación y la deserción de personal en una empresa textil, Ventanilla.

V. DISCUSIÓN

Considerando que la hipótesis general del presente estudio evidencia que si llega a existir una correspondencia entre ambas variables de estudio ambiente laboral y deserción de personal en una empresa textil, Ventanilla 2023, mediante el estadígrafo R de Pearson, evidencia una correlación positiva moderada ($r = 0,913$) logrando una significancia de 0,000, siendo esto menor al 0,05 por lo que se admite la hipótesis alterna, cuyo objetivo general de la tesis fue analizar la correlación entre la variable ambiente laboral y la deserción de personal en una empresa textil, Ventanilla, 2023 y, estudio basado en los autores Jiménez y Dahuabe (2019) son quienes argumentan que una organización debe llegar a disminuir un alto porcentaje de los niveles de estrés los cuales son ocasionados tanto por la incomodidad como por la presión del entorno, afirmando que realizando esta disminución se obtendría un impacto efectivo en el coste de la organización ya que reduciría el abandono laboral y la rotación de personal, aumentando la motivación de sus colaboradores dentro de sus puestos laborales. Los pertinentes análisis inferenciales obtenidos, dan cuenta que hay una reciprocidad positiva muy alta, entre la variable dependiente e independiente, demostrando elocuentemente que las dimensiones de la variable independiente las cuales son relaciones interpersonales, comunicación y motivación, presentan una relación directa con las dimensiones de la variable dependiente las cuales son aspectos personales y condiciones laborales.

La investigación se refuerza por la tesis de Flores (2019) donde demostró que llega a existir una semejanza contradictoria alta entre la variable gestión de prestaciones y la deserción laboral, obteniendo como parte de la prueba de normalidad de Shapiro-Wilks el valor de "p" 0,000 entre una y otra variable de estudio, al ser este resultado menor que 0.05, la prueba es no paramétrica, por ende se dio uso del estadígrafo Rho de Spearman, demostrando el autor a través de ello es que el abandono de trabajo es aquel problema presente en las empresas por ello es que recomendó desarrollar estrategias enfocadas en mejorar el entorno laboral.

Orientado en su autor teórico Frederick Herzberg (1959) con la teoría de la Motivación e higiene, la cual se basa en los componentes de higiene tanto como el salario y las condiciones de trabajo que recibe un colaborador, y el segundo factor es el de motivación basada en la manera en que se hace entrega a reconocimientos y si se da la medida de un crecimiento profesional. De manera similar, con la teoría de la Autodeterminación los autores Deci y Ryan (1985) declararon que esta teoría sostiene que las personas tienen una necesidad inherente de autonomía, competencia y relación, por ende, cuando estas necesidades se compensan en el trabajo, los trabajadores se encuentran cada vez más comprometidos.

Trazado el primer objetivo específico el cual es establecer la correspondencia entre las R.I. y la deserción laboral en una compañía textil, Ventanilla, 2023, se evidenció a través de la tabla de correlación elaborada en SPSS nos dio como deducción que si hay una relación positiva alta ($r= 0,833$) con una significancia (0,000) siendo esta menor al 0,05, aceptando la h.a., demostrándose de tal manera que consta una correlación entre las R.I. y la deserción de personal en una empresa textil, Ventanilla, 2023.

Como respaldo del estudio se encuentra Mamani (2018) nos da a conocer que la confiabilidad de su proyecto se constató mediante el coef. de Cronbach, el cual tuvo como resultado un 0,980 es decir significa que existe una excelente confiabilidad, también presentó que el valor de sig. es 0,05, por ende se contradice la ho, demostrando así la coexistencia de una correlación significativa tanto en el clima organizacional como con las R.I., el cual muestra que la reciprocidad entre el clima y las R.I. es positivo moderado, esto quiere decir que a más manejo del buen clima laboral mayor y más positivas serán las relaciones interpersonales.

El análisis del segundo objetivo específico es definir la dependencia entre la comunicación en la deserción de personal en una empresa textil, Ventanilla, 2023, el cual ha demostrado la presencia de una semejanza entre la dimensión comunicación y la variable dependiente; por ende, el resultado inferencial da cuenta

que se tiene una reciprocidad positiva alta ($r = 0,833$) con significancia bilateral (0,000), lo cual es menor al 0,05, por ello es que se acepta la h.a.

Lo manifestado se sustenta sobre la tesis de Zegarra (2018) donde su proyecto tuvo como población a 193 personas pero su muestra fue únicamente de 78 colaboradores, pero la fiabilidad de sus ítems se ejecutó bajo el estadístico alfa de Cronbach, en la cual mientras que para correlacionar la hipótesis utilizó la prueba estadística Rho Spearman, por medio del programa SPSS, obteniendo como derivación la comprobación de la hipótesis general; es decir, el ambiente laboral si tiene una influencia elocuentemente con el trabajo de los colaboradores de Madre de Dios, 2019.

Con relación al tercer objetivo específico, donde se pide Comprender la correlación entre la motivación y deserción de personal en una empresa textil, Ventanilla, 2023, a lo cual se halló que existe una correlación positiva grande y perfecta ($r = 1$) con una significancia ($p = 0,000$), siendo esta también menor al 0,05, objeto la hipótesis nula admitiéndose así la hipótesis alterna, a lo cual se induce que preexiste una relación reveladora entre la dimensión motivación y la segunda variable, siendo esta hipótesis respaldada por los autores Ryan y Deci (2000) quienes definen a la motivación como aquel impulso de dirigir y mantener el comportamiento del colaborador trazadas hacia un objetivo en común, ya que esta genera en ellos su desarrollo personal y profesional, lo cual puede ocasionar una satisfacción completa en ellos haciéndolos sentir como parte de la empresa.

VI. CONCLUSIONES

Primera:

Los resultados derivados en el desarrollo de la tesis determinaron que la variable independiente ambiente laboral, tiene una relación inmediata y explicativa con la variable deserción de personal, sostenida por medio del análisis de correlación R de Pearson, donde se presencia una correspondencia positiva muy alta ($r = 0,913$) con una significancia bilateral de ($p=0,000$), es decir se acepta la hipótesis alterna, por ello es que cuanto mejor sea el ambiente laboral el número de deserción disminuirá en gran cantidad.

Segunda:

Como parte de la primera hipótesis específica se ha justificado que la dimensión R.I., tiene una similitud positiva alta ($r=0,833$) con la variable y una sig. ($0,000$), es decir que se refuta la hipótesis nula admitiéndose la hipótesis alterna, lo cual preexiste vínculo entre las relaciones interpersonales y la deserción laboral. Concluyendo que para que mejoren el problema del ambiente laboral deberían hacer programas de adaptación para que vayan conociendo.

Tercera:

En proporción a la segunda hipótesis específica se estableció que ($r=0,833$) y con un p =valor ($0,000$), lo cual evidencia que, si llega a existir una correlación positiva alta entre la dimensión y la variable, esto quiere decir que se concluye que para que los mensajes y comunicados lleguen correctamente, se debe dar una comunicación asertiva.

Cuarta:

A razón de la hipótesis específica número tres, se estableció la reciprocidad existente entre la motivación y la variable deserción de personal, con el valor de 1.000 en Pearson teniendo una positiva grande y perfecta bajo una sig. de 0,000, es decir que se admite la h.a., lo cual nos da a entender que la motivación es la dimensión que más influye en la decisión de un colaborador para saber si se mantiene laborando o no en la empresa.

VII. RECOMENDACIONES

Primera:

La organización textil, deberá tener en cuenta los efectos que se presentan en la tesis, para que junto a un área correspondiente desarrollen actividades, programas y capacitaciones, con el propósito de tomar medidas que mejoren el ambiente laboral de los trabajadores y éstos desempeñen adecuadamente sus funciones, y de esta manera poder disminuir la cantidad de deserción laboral hecho que se está viendo de manera más consecutiva en la organización.

Segunda:

Considerando que la empresa con prestigio local y nacional autoevalúan las formas y medidas en las que mantiene laborando a su personal, éste podrá saber qué medidas en corto tiempo tomar para que mejore y fidelice a su personal con el fin que tenga a personas totalmente comprometidas a cumplir los objetivos y se esfuercen por ayudar a crecer la empresa.

Tercera:

Se recomienda que el área RR.HH. y la gerencia de tienda tengan una comunicación más directa y asertiva con el personal para que puedan conocer tanto sus ideas, opiniones y quejas que ellos presenten en base a una situación oportuna, consiguiendo un ambiente comunicativo que no solo evidencie un buen trato laboral, sino que también haga que el exterior conozca la buena relación que existe entre jefe y colaborador.

Cuarta:

La mayoría de las empresas suelen dar línea de carrera a su personal, por ende, la empresa textil debería evaluar esa posibilidad de proporcionar oportunidades de formación y desarrollo, para que sus trabajadores puedan crecer también profesionalmente y así no sientan ni se vuelvan conformistas, y tengan oportunidad de conocer nuevas cosas, reciban mejor sueldo y puedan ganar experiencia en distintos rubros empresariales.

REFERENCAS

- Amaya H. et al. (2018). Factores motivacionales que llevan a la deserción de los empleados en las organizaciones.
file:///C:/Users/PC01/Downloads/facosta,+8701-17749-1-SM.pdf
- Anaya, K. A., & Tolentino, Y. T. (2020). Ambiente laboral y satisfacción en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Independencia-Huaraz, 2020. Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/64073> }
- Calderon Bardales, R. D. P. (2023). Ambiente laboral y productividad del personal administrativo en la red de salud de Condorcanqui 2022.https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/USSS_a622a5938966b34c74e0aea4fa595dfd
- Castillo, L. D., & León, J. S. (2020) Ambiente laboral en empresas industriales durante el periodo 2015 – 2019: una revisión sistemática de la literatura científica (Trabajo de investigación). Repositorio de la Universidad Privada del Norte. Recuperado de <https://hdl.handle.net/11537/25734>
- Diana Teniza Noguez, et al. (2020). Calidad de vida del personal de enfermería y su relación con el ambiente laboral: una revisión sistematizada.<http://www.revistamexicanadeenfermeriacardiologica.com.mx/index.php/Re vMexEnferCardiol/article/view/141>
- Donawa Torres, Z. (2018). Gestión gerencial para un ambiente laboral más humano en las organizaciones - Administrative management for a more human work environment in organizations. Universidad Nacional de Colombia - Sede Manizales - Facultad de Administración. Recuperado de <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/66970>
- Escalante L. (2021). Rotación de personal, un gasto silencioso que afecta a todas las empresas. <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Rotacion-de-personal-un-gasto-silencioso-que-afecta-a-todas-las-empresas-20210726-0100.html>

- Erro L. & Mendivil Y. (2021). Deserción y/o despido factores que influyen en los trabajadores de empresas en Sonora.
<http://dx.doi.org/10.46589/rdiasf.vi36.386>
- Espinoza Córdova, G. M. (2019). Principales componentes del clima laboral que influyen en la productividad de las empresas en Latinoamérica. Una revisión sistemática de la literatura científica en los últimos 10 años.
<https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/15309>
- Flores R. et al. (2008). Factors that cause personnel rotation in mexican companies.
[http://spentamexico.org/v3-n1/3\(1\)%2065-99.pdf](http://spentamexico.org/v3-n1/3(1)%2065-99.pdf)
- García C. (2022). Los valores relativos al trabajo y el clima organizacional del ambiente laboral subjetivo en ONG'S en Lima Metropolitana, 2022.
Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12727/11099> Huairé J. (2019). Método de investigación. <https://www.aacademica.org/edson.jorge.huairé.inacio/78>
- Huaman, S. H. (2022). Gestión de calidad y ambiente laboral en la compañía turismo La Paz SAC, Lima 2022. Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/101293>
- Inácio, A. L. M., Boruchovitch, E., & Bzuneck, J. A. (2021). Learning Strategies Assessment Scale for High School (EAVAP-EM). *Psico-USF*, 26(spe), 33-44. <https://doi.org/10.1590/1413-8271202126nesp05>
- León González, L. L., & Paredes Capristano, A. E. (2018). Estudio del clima laboral y su influencia en el desempeño de los trabajadores de las empresas privadas. Una revisión sistemática de la literatura científica de los últimos 5 años. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/14592>
- López, S. V., Ortega, F. Z., Jiménez, J. A., & González-Valero, G. (2021). Importancia de la actividad física sobre la inteligencia emocional y diferencias de género. <https://doi.org/10.47197/retos.v42i0.86448>
- Marisol, C. A. (2018). Clima laboral y desempeño laboral en los trabajadores de la autoridad administrativa del agua Huarmey Chicama-2018. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_4d2674423551e1f8b3ac5b5d153b01bc
- Marquez, K. M. (2022). Promoción del autocuidado en el ambiente laboral en el área asistencial.

- https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/RPCH_3c3d7719b72f70c1b791bc5cde9750a3
- Mayra, M. C. (2018). Ambiente laboral y motivación del personal en empresas aseguradoras de Lima Metropolitana.
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UDEP_db215629dbfdcd7fbce8bd13fafa5fb5
- Medina Córdoba, M., Cadavid, S., Espinosa-Aranzales, A. F., Aguíá-Rojas, K., Bermudez-Hernandez, P. A., & Rodríguez-Dueñas, W. R. (2022). La educación interprofesional en el ambiente laboral de los profesionales de la salud: una revisión de alcance. Recuperado de <https://repository.urosario.edu.co/handle/10336/34780>
- Mendieta A. (2022). Cómo evitar la rotación de personal en el sector IT. <https://openwebinars.net/blog/como-evitar-la-rotacion-de-personal-en-el-sector-it/>
- Mendoza M. (2018). Alto nivel de deserción laboral genera un sobre costo de 30%. <https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/bitstream/handle/20.500.12010/24274/IPM.FINAL%20APROBADA%20T.G.%20ISABELLA%20PEN%CC%83ALOZA%20NOV%2024%202021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Morais É. et al. (2023). Autoavaliação de saúde e fatores relacionados ao trabalho dos professores da educação básica no Brasil. <https://doi.org/10.1590/1413-81232023281.07022022>
- Moreno Bastidas, G. R. ., Pineda López, R. del C., & Pineda López, R. C. . (2020). La Satisfacción del Ambiente Laboral en el Departamento de Ciencias Económicas, Administrativas y del Comercio de la Universidad de las Fuerzas Armadas . *Revista Científica Hallazgos*21, 5(1), 47–56.
- P. G., Córdova, M. B., & Rosas, R. P. (2020). Calidad de vida del personal de enfermería y su relación con el ambiente laboral: una revisión sistematizada. *Revista Mexicana de Enfermería Cardiológica*, 28(1), 31-40. Recuperado de Vista de CALIDAD DE VIDA DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA Y SU RELACIÓN CON EL AMBIENTE LABORAL: UNA REVISIÓN SISTEMATIZADA (revistamexicanadeenfermeriacardiologica.com.mx)

- Portal Innova. (2023). Estudio revela las principales causas de deserción laboral y cómo las empresas pueden combatirlo. <https://portalinnova.cl/estudio-revela-las-principales-causas-de-desercion-laboral-y-como-las-empresas-pueden-combatirlo/>
- Peixoto, I., & Muniz, M. (2022). Emotional Intelligence, Intelligence and Social Skills in Different Areas of Work and Leadership. *Psico-USF*, 27(2), 237- 250. <https://doi.org/10.1590/1413-82712022270203>
- Peñaloza I. (2021). Causas de la deserción laboral en la empresa crepes & waffles, sede de usaquén. <https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/bitstream/handle/20.500.12010/24274/IPM.FINAL%20APROBADA%20T.G.%20ISABELLA%20PEN%CC%83ALOZA%20NOV%2024%202021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ramirez J. et al (2022). Job desertion and its impact on innovative companies. <https://digitk.areandina.edu.co/bitstream/handle/areandina/4511/Trabajo%20de%20Grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rico, T. P., Sánchez, B. Y. G., Costa, J. L. C., & Corbi, R. G. (2018). Curso de Inteligencia Emocional: la experiencia de la Inteligencia emocional en un proyecto de educación secundaria. <https://doi.org/10.30827/publicaciones.v48i2.8342>
- Riquelme B., et al. (2020). Condiciones y ambiente laboral de trabajadoras y trabajadores del retail de La Araucanía, Chile. *Izquierdas*, 49, 91. Epub 27 de septiembre de 2021. Recuperado de <https://dx.doi.org/10.4067/s0718-50492020000100291>
- Rodríguez, R. A. (2023, 1 febrero). Prevención de riesgos psicosociales en el ambiente laboral de un centro educativo privado de la ciudad de Quito, Ecuador, 2022. <https://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/24217>
- SAP Concur Team. (2022). ¿Cuáles son las características de un ambiente laboral favorable y cómo crearlo?. <https://www.concur.co/blog/article/ambiente-laboral-favorable>
- Uribe Y., et al. (2018). Ambiente laboral y su relación con la calidad de servicios en los restaurantes del distrito de Miraflores, Lima-Perú. Vol. 5 Núm. Recuperado de Ambiente laboral y su relación con la calidad

- deservicios en los restaurantes del distrito de Miraflores, Lima-Perú | Revista de Investigaciones de la Universidad Le Cordon Bleu (ulcb.edu.pe)
- Valenzuela F. (2021). Tipos de ambiente laboral y cómo gestionarlos.
<https://factorialhr.es/blog/ambiente-laboral/>
- Vega F. & Mamani A. (2023). Ambiente corporativo y rotación de personal de la Empresa Sur Motors S.S., región Moquegua – 2022.
<https://hdl.handle.net/20.500.12819/1870>
- Veronica, V. M. Y. (2019). Ambiente laboral y gestión administrativa en la Dirección Regional de Educación de Ancash, período 2016.
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/USPE_2d20003e1eaa8abeaf73434cb1f9ab7c
- Vilas A. (2023). Satisfacción profesional en enfermería durante la pandemia de COVID-19. <https://doi.org/10.1590/1518-8345.6364.3893>
- Winterharter. (2022). Estrategias para evitar una alta rotación de personal en restaurantes, bares e industrias de alimentos.
<https://www.winterhalter.com/cl-es/blog-winterhalter/estrategias-para-evitar-una-alta-rotacion-de-personal-en-restaurantes-bares-e-industrias-de-alimentos/>

Anexo 1:

Modelo de Consentimiento y/o asentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Título de la investigación: Ambiente laboral y deserción de personal en una empresa textil, Ventanilla, 2023.

Investigador (a) (es): Ore Chero Dora Mercedes

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Ambiente laboral y deserción de personal en una empresa textil, Ventanilla, 2023.”, cuyo objetivo es el analizar los factores del ambiente laboral y deserción de personal en una empresa textil, Ventanilla, 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Los Olivos, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se brindará información y análisis detallado sobre el ambiente laboral y deserción de personal en una empresa textil, Ventanilla, 2023.

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

1. Se realizará un test donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada “Ambiente laboral y deserción de personal en una empresa textil, Ventanilla, 2023.”
2. Este test tendrá un tiempo aproximado de 60 minutos y se realizará en una empresa de Ventanilla. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

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

Riesgo (principio de no maleficencia):

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

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

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

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) Ore Chero Dora Mercedes email dmoreo@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor Lino Gamarra, Edgar Laureano. email elino@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

Nombre y apellidos: Dora Mercedes Ore Chero Fecha y hora: 27/11/2023

[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google].

** Obligatorio a partir de los 18 años*

Anexo 2:

**AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS
RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES**

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°066-2023-VI-UCV

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC:
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos:	DNI:

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 8º, literal “c” del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (RCU Nro. 0470-2022/UCV) (*), autorizo [], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación:	
Nombre del Programa Académico:	
Autor:	DNI:

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha:

Firma y sello: _____

(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 8º, literal “c” Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en las tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, ni en el cuerpo de la tesis ni en los anexos, pero sí será necesario describir sus características.

Anexo 3:

Ficha de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°155-2023-VI-UCV

Título del proyecto de Investigación: Ambiente laboral y deserción de personal en una empresa textil, Ventanilla, 2023.

Autor(es): Ore Chero Dora Mercedes

Especialidad del autor principal del proyecto: Gestión de organizaciones Programa: Administración

Lugar de desarrollo del proyecto (ciudad, país): Lima, Perú

Código de revisión del proyecto: 2023-1_ PREGRADO_PI_LN_C9

Correo electrónico del autor de correspondencia/docente asesor: elino@ucvvirtual.edu.pe

N. o	Criterios de evaluación	Cumple	No cumple	No corresponde
I. Criterios metodológicos				
1	El título de investigación va acorde a las líneas de investigación del programa de estudios.	X		
2	Menciona el tamaño de la población / participantes, criterios de inclusión y exclusión, muestra y unidad de análisis, si corresponde.	X		
3	Presenta la ficha técnica de validación e instrumento, si corresponde.	X		
4	Evidencia la validación de instrumentos respetando lo establecido en la Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos (Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°062-2023-VI-UCV, según	X		

	Anexo 2 Evaluación de juicio de expertos), sicorresponde.			
5	Evidencia la confiabilidad del (los) instrumento(s), si corresponde.	X		
	II. Criterios éticos			
6	Evidencia la aceptación de la institución a desarrollar la investigación, si corresponde.			X
7	Incluye la carta de consentimiento (Anexo 3) y/o asentimiento informado (Anexo 4) establecido en la Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos (Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°062-2023-VI-UCV), si corresponde.	X		
8	Las citas y referencias van acorde a las normas de redacción científica.	X		
9	La ejecución del proyecto cumple con los lineamientos establecidos en el Código de Ética en Investigación vigente en especial en su Capítulo III Normas Éticas para el desarrollo de la Investigación.	X		

Nota: Se considera como APTO, si el proyecto cumple con todos los criterios de la evaluación.

Lima, 27 de noviembre de
2023

Nombres y apellidos	Cargo	DNI N.º	Firma
Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya	Presidente	44326351	
Dr. Miguel BardalesCárdenas	Vicepresidente	08437636	
Dr. José GermanLinares Cazola	Miembro 1	31674876	
Mg. Diana LucilaHuamaní Cajaleón	Miembro 2	43648948	
Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón	Miembro 3	06 614765	

Anexo 4

Tabla 17

Tabla de operacionalización de variables

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Marketing Digital	Según Philip Kotler (2021) Es “la que surge en la actual era de la información basada en las tecnológicas de la información. Los informadores están bien documentados y pueden comprar diversas ofertas de similares productos. Para ello la marca tiene que segmentar el mercado y desarrollar un producto que satisfaga las necesidades de los públicos objetivos”.	La variable marketing digital se midió por medio del instrumento que consta de 12 preguntas divididas entre las 4 dimensiones con los cuales se buscan los resultados, que nos acerquen al nivel de ella en la empresa de estudios.	Comunicación	Sitio web Información comercial Redes sociales	Ordinal Tipo Likert 1 nunca 2 Casi Nunca 3 A veces 4 Casi siempre 5 Siempre
			Promoción	Gestión de marketing Clientes nuevos Fidelización	
			Publicidad	Presupuesto Estrategia de publicidad Inversión	
			Comercialización	Calidad Precios Competencia	
Las Ventas	Las ventas hoy en día se enfrentan a realidades muy diferentes, los clientes aportandiferentes alternativas del proceso de ventas, un factor determinante al cerrar una ventaes el vendedor, debe cumplir con las necesidades del comprador, es necesario que esté capacitado e informado con la plena seguridad en brindar información real y estar preparado para las exigencias del mercado. (Soto et al., 2020)	Las ventas se midieron por medio del instrumento que consta de 9 preguntas divididas entre las 3 dimensiones con los cualesse buscan los resultados, que nos acerquen al nivel de ella en la empresa de estudios.	Costo	Costos directos e indirectos Mano de Obra Proveedores	
			Volumen de ventas	Cantidad de ventas Sondeos de mercado Posicionamiento	
			Rentabilidad de ventas	Gestión de ventas Capacitación Oportunidades	

Nota. Elaboración propia

Anexo 5

Tabla 18 Matriz de consistencia

Título: Ambiente laboral y deserción del personal en una empresa textil, Ventanilla, 2023									
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES						
<p>Problema general:</p> <p>¿Cuál es la relación entre el ambiente y deserción de personal en una empresa textil, Ventanilla 2023?</p> <p>Problemas específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es la relación entre las relaciones interpersonales y la deserción laboral en una empresa textil, Ventanilla, 2023? • ¿Cuál es la relación entre la comunicación y la deserción de personal en una empresa textil, Ventanilla, 2023? • ¿Cuál es la relación entre la motivación y la deserción de personal en una empresa textil, Ventanilla, 2023? 	<p>Objetivo general:</p> <p>Analizar la relación entre el ambiente laboral y la deserción de personal en una empresa textil, Ventanilla,2023.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar la relación entre las relaciones interpersonales y la deserción laboral en una empresa textil, Ventanilla, 2023. • Definir la relación entre la comunicación en la deserción de personal en una empresa textil, Ventanilla, 2023. • Comprender la relación entre la motivación y deserción de personal en una empresa textil, Ventanilla, 2023 	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe entre el ambiente laboral y la deserción de personal en una empresa textil, Ventanilla,2023.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existe relación entre las relaciones interpersonales y la deserción laboral en una empresa textil, Ventanilla, 2023. • Existe relación entre la comunicación en la deserción de personal en una empresa textil, Ventanilla, 2023. • Existe relación entre la motivación y deserción de personal en una empresa textil, Ventanilla, 2023 	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala y valores			
			Variable 1: Ambiente laboral						
			Relaciones interpersonales	Equidad Integración	1,2,3,4	Escala Ordinal Tipo Likert 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A menudo 4. Casi siempre 5. Siempre			
			Comunicación	Nivel de comunicación Coordinación	5,6,7,8				
			Motivación	Trabajo en equipo Incentivos	9,10,11,12				
			Variable 2: Deserción del personal						
			Aspectos personales	Estado de salud Demandas familiares	13,14,15,16, 17,18	Escala Ordinal Tipo Likert 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A menudo 4. Casi siempre 5. Siempre			
			Condiciones laborales	Condiciones inadecuadas Riesgos laborales	19,20,21,22, 23,24				

Nota. Elaboración propia

Anexo 6

Instrumento de recolección de datos Test variable ambiente laboral

Instrumentos de recojo de información

Estimado cliente/colaborador, sus respuestas en el siguiente test son de mucha importancia ya que contribuirán a una investigación de tipo académica, que busca establecer la relación entre las variables ambiente laboral y deserción del personal. Toda la información será confidencial.

De la misma manera se requiere su **consentimiento informado** para poder aplicarle el instrumento de investigación. En ese sentido agradeceré marcar el siguiente recuadro en señal de conformidad:

Declaro estar informado de la aplicación de la siguiente encuesta y en señal de conformidad marco con una x el casillero:

Estoy de acuerdo

No estoy de acuerdo

TIEMPO DE DURACIÓN: 15 MINUTOS INSTRUCCIONES

Marcar con una (X) el número según la importancia que usted considere

V1. Ambiente laboral				OPCIÓN DE RESPUESTA				
				1	2	3	4	5
Dimensión	Indicador	Nº	Ítems	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
Relaciones Interpersonales	Equidad	1	Sientes que eres incluido en las actividades de la empresa					
		2	Para ti la relación jefe y colaborador tienden a ser agradables					
	Integración	3	Consideras que se está desarrollando un buen trabajo en equipo					
		4	El equipo de trabajo al que perteneces es confiable					
Comunicación	Nivel de comunicación	5	Considera que dentro de la empresa se da la comunicación asertiva					
		6	Cree que tiene respuestas claras y precisas frente a sus dudas respecto a un tema determinado					
	Coordinación	7	Se escucha y se muestra respeto frente a las opiniones personales que llega a dar cada uno					
		8	Se promueve la generación de ideas innovadoras para desarrollar una mejoría en la empresa					
Motivación	Trabajo en equipo	9	Tu jefe muestra liderazgo ante ustedes					
		10	Usted considere que todos sus compañeros de equipo presentan habilidades apropiadas para su puesto					
	Incentivos	11	Para usted, respecto a las funciones que realiza cree que recibe una adecuada remuneración					
		12	Le ofrecen alguna recompensa por su destacado cumplimiento en sus funciones					

Instrumentos de recojo de información

Estimado cliente/colaborador, sus respuestas en el siguiente test son de mucha importancia ya que contribuirán a una investigación de tipo académica, que busca establecer la relación entre las variables ambiente laboral y deserción del personal. Toda la información será confidencial.

De la misma manera se requiere su **consentimiento informado** para poder aplicarle el instrumento de investigación. En ese sentido agradeceré marcar el siguiente recuadro en señal de conformidad:

Declaro estar informado de la aplicación de la siguiente encuesta y en señal de conformidad marco con una x el casillero:

Estoy de acuerdo

No estoy de acuerdo

TIEMPO DE DURACIÓN: 15 MINUTOS INSTRUCCIONES

Marcar con una (X) el número según la importancia que usted considere

V2. Deserción del personal				OPCIÓN DE RESPUESTA				
				NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
Dimensión	Indicador	N°	Ítems					
Aspectos personales	Estado de salud	13	Te has retirado de puestos de trabajo por enfermedades					
		14	Las obligaciones laborales llegan a generarte estrés					
		15	La empresa te ha dado las facilidades cuando te encuentras mal de salud					
	Problemas familiares	16	Tu familia interfiere en el tiempo disponible que posees para laboral					
		17	Has perdido trabajos por inestabilidad familiar					
		18	Dejas que tus asuntos personales interfieran con tu trabajo					
Condiciones laborales	Condiciones inadecuadas	19	Consideras tu entorno laboral seguro					
		20	Tu jefe te brinda todas las comodidades para realizar tu trabajo					
		21	Consideras que tus obligaciones se basan en una planificación previa					
	Riesgos laborales	22	Bajo cualquier situación que consideres riesgosa te brindan respuesta y/o solución en la brevedad					
		23	Evaluaste aquellos riesgos que tienes en el entorno de la empresa					
		24	Sientes que tu puesto laboral tiene actividades riesgosas a tu integridad					

Anexo 7

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Ambiente laboral y deserción del personal en una empresa textil, Ventanilla, 2023”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Juan Manuel, Alarcón Camero
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Test en escala ordinal
Autor(es):	Ore Chero, Dora Mercedes
Procedencia:	Del autor

Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Universidad César Vallejo
Significación:	<p>Está compuesta por dos variables:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La primera variable contiene 3 dimensiones, de 6 indicadores y 12 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 2 dimensiones, de 4 indicadores y 12 ítems en total. - El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Ambiente laboral

Servir (2017) comentan que el ambiente laboral está encaminado a conservar y optimizar el conocimiento colectivo acerca de la satisfacción en el ambiente de trabajo, además comenta que la gestión del entorno laboral obtiene la responsabilidad del directorio para su progreso, la medición y análisis.

- **Variable 2:** Deserción del personal

Heathfield (2020) nos precisa que el abandono laboral se da cuando el colaborador deja de presentarse a su puesto de labor sin justificación o notificación alguna sin aviso a su inspector a cargo, se entiende como un abandono prolongado contando como deserción labora

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el Test “Ambiente laboral y deserción del personal en una empresa textil, Ventanilla, 2023” elaborado por Ore Chero Dora Mercedes en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Variable	Dimensiones	Definición
Ambiente laboral	Relaciones interpersonales	Esta dimensión tiene como concepto el poder integrarse en equipo, haciendo que cada colaborador se sienta parte de la empresa y pueda sentirse a gusto siendo tratado por igual, ocasionando así que se dé un buen desempeño y los resultados sean óptimos.
	Comunicación	La dimensión en mención se basa en que los colaboradores puedan relacionarse de manera asertiva partiendo desde los directivos, en sentido de que los mensajes lleguen hacer claros y precisos para todos, además de que exista un trato de respeto mutuo al dirigirse a un personal sin importar el puesto que tenga.
	Motivación	Hace referencia al hecho de lo que recibe el personal es decir qué tipo de incentivo tiene esto no quiere decir que sea solo monetario en todo caso también un reconocimiento o nombramiento temporal ya sea individual o grupal lo cual sirva de incitación a que los colaboradores trabajen más comprometidos con sus labores y salgan de la rutina.
Deserción personal de	Aspectos personales	Esta dimensión hace referencia a todo aquel aspecto externo de la empresa el que puede llegar a influir en la decisión de abandono de trabajo del colaborador, ya sea problemas familiares, económicos o problemas de salud.
	Condiciones laborales	La dimensión en cuestión se basa en la evaluación del entorno donde se encuentre desarrollando sus actividades el personal es decir todo lo que lo rodea, ya que uno debe encontrarse en un ambiente seguro que no atente con la integridad física y psicológica de uno mismo.



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

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

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

Variable del instrumento: Ambiente laboral

- Primera dimensión: Relaciones interpersonales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Equidad	1,2	4	4	4	
Integración	3,4	4	4	4	

- Segunda dimensión: Comunicación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Nivel de comunicación	5,6	4	4	4	
Coordinación	7,8	4	4	4	

- Tercera dimensión: Motivación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Nivel de comunicación	9,10	4	4	4	
Coordinación	11,12	4	4	4	


Variable del instrumento: Deserción del personal

- Primera dimensión: Aspectos personales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Estado de salud	13,14,15	4	4	4	
Problemas familiares	16,17,18	4	3	4	

- Segunda dimensión: Condiciones laborales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
-------------	------	----------	------------	------------	---------------

Condiciones inadecuadas	19,20, 21	3	4	4	
Riesgos laborales	22,23, 24	4	4	3	



.....
.....
.....

Dr. Alarcón Camero, Juan

DNI N° 44830868

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

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

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



Ambiente laboral y deserción del personal en una empresa textil, Ventanilla, 2023

Problema general

¿Cuál es la relación entre el ambiente laboral y deserción de personal en una empresa textil, Ventanilla, 2023?

Objetivo General

Analizar la relación entre el ambiente laboral y la deserción de personal en una empresa textil, Ventanilla, 2023

Objetivos específicos

- i. Determinar la relación entre las relaciones interpersonales y la deserción laboral en una empresa textil, Ventanilla, 2023
- ii. Definir la relación entre la comunicación en la deserción de personal en una empresa textil, Ventanilla, 2023
- iii. Comprender la relación entre la motivación y deserción de personal en una empresa textil, Ventanilla, 2023

DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

ENFOQUE: Cuantitativo

TIPO: Aplicado

Diseño: Transversal correlativo

Escenario de estudio y participantes: Ventanilla, 2023 con 20 participantes profesionales de venta y gestión.

Técnicas e instrumentos: Test

Método de análisis de datos: Programa estadístico SPSS

Administración:	
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Universidad César Vallejo
Significación:	<p>Está compuesta por dos variables:</p> <p>La primera variable contiene 3 dimensiones, de 6 indicadores y 6 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.</p> <p>La segunda variable contiene 2 dimensiones, de 4 indicadores y 4 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.</p>

4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Ambiente laboral

Servir (2017) comentan que el ambiente laboral está encaminado a conservar y optimizar el conocimiento colectivo acerca de la satisfacción en el ambiente de trabajo, además comenta que la gestión del entorno laboral obtiene la responsabilidad del directorio para su progreso, la medición y análisis.

- **Variable 2:** Deserción del personal

Heathfield (2020) nos precisa que el abandono laboral se da cuando el colaborador deja de presentarse a su puesto de labor sin justificación o notificación alguna sin aviso a su inspector a cargo, se entiende como un abandono prolongado contando como deserción laboral

Deserción de personal	Aspectos personales	Esta dimensión hace referencia a todo aquel aspecto externo de la empresa el que puede llegar a influir en la decisión de abandono de trabajo del colaborador, ya sea problemas familiares, económicos o problemas de salud.
	Condiciones laborales	La dimensión en cuestión se basa en la evaluación del entorno donde se encuentre desarrollando sus actividades el personal es decir todo lo que lo rodea, ya que uno debe encontrarse en un ambiente seguro que no atente con la integridad física y psicológica de uno mismo.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el Test “Ambiente laboral y deserción del personal en una empresa textil, Ventanilla, 2023” elaborado por Ore Chero Dora Mercedes en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Variable	Dimensiones	Definición
Ambiente laboral	Relaciones interpersonales	Esta dimensión tiene como concepto el poder integrarse en equipo, haciendo que cada colaborador se sienta parte de la empresa y pueda sentirse a gusto siendo tratado por igual, ocasionando así que se dé un buen desempeño y los resultados sean óptimos.
	Comunicación	La dimensión en mención se basa en que los colaboradores puedan relacionarse de manera asertiva partiendo desde los directivos, en sentido de que los mensajes lleguen hacer claros y precisos para todos, además de que exista un trato de respeto mutuo al dirigirse a un personal sin importar el puesto que tenga.
	Motivación	Hace referencia al hecho de lo que recibe el personal es decir qué tipo de incentivo tiene esto no quiere decir que sea solo monetario en todo caso también un reconocimiento o nombramiento temporal ya sea individual o grupal lo cual sirva de incitación a que los colaboradores trabajen más comprometidos con sus labores y salgan de la rutina.
Deserción de personal	Aspectos personales	Esta dimensión hace referencia a todo aquel aspecto externo de la empresa el que puede llegar a influir en la decisión de abandono de trabajo del colaborador, ya sea problemas familiares, económicos o problemas de salud.
	Condiciones laborales	La dimensión en cuestión se basa en la evaluación del entorno donde se encuentre desarrollando sus actividades el personal es decir todo lo que lo rodea, ya que uno debe encontrarse en un ambiente seguro que no atente con la integridad física y psicológica de uno mismo.



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

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

5.	No cumple con el criterio
6.	Bajo Nivel
7.	Moderado nivel
8.	Alto nivel

Variable del instrumento: Ambiente laboral

- Primera dimensión: Relaciones interpersonales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Equidad	1,2	4	4	4	
Integración	3,4	4	4	4	

- Segunda dimensión: Comunicación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Nivel de comunicación	5,6	4	4	4	
Coordinación	7,8	4	4	4	

- Tercera dimensión: Motivación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Nivel de comunicación	9,10	4	4	4	
Coordinación	11,12	4	4	4	


Variable del instrumento: Deserción del personal

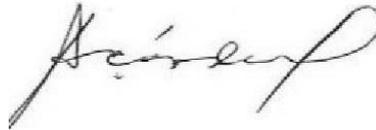
- Primera dimensión: Aspectos personales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Estado de salud	13,14,15	4	4	4	
Problemas familiares	16,117,18	4	3	4	

- Segunda dimensión: Condiciones laborales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
-------------	------	----------	------------	------------	---------------

Condiciones inadecuadas	19,20, 21	3	4	4	
Riesgos laborales	22,23, 24	4	4	3	



.....
.....
Dr. Cardenas Saavedra Abraham DNI N° 07424958



Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

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

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

Ambiente laboral y deserción del personal en una empresa textil, Ventanilla, 2023

Problema general

¿Cuál es la relación entre el ambiente laboral y deserción de personal en una empresa textil, Ventanilla, 2023?.

Objetivo General

Analizar la relación entre el ambiente laboral y la deserción de personal en una empresa textil, Ventanilla, 2023.

Objetivos específicos

- i. Determinar la relación entre las relaciones interpersonales y la deserción laboral en una empresa textil, Ventanilla, 2023
- ii. Definir la relación entre la comunicación en la deserción de personal en una empresa textil, Ventanilla, 2023
- iii. Comprender la relación entre la motivación y deserción de personal en una empresa textil, Ventanilla, 2023

DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

ENFOQUE: Cuantitativo

TIPO: Aplicado

Diseño: Transversal correlativo

Escenario de estudio y participantes: Ventanilla, 2023 con 20 participantes profesionales de venta y gestión.

Técnicas e instrumentos: Test

Método de análisis de datos: Programa estadístico SPSS

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Ambiente laboral y deserción del personal en una empresa textil, Ventanilla, 2023”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Mancarella Valladares, Giancarlo Mariano
Grado profesional:	Maestría () Doctor (x)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Test en escala ordinal
Autor(es):	Ore Chero, Dora Mercedes
Procedencia:	Del autor
	Virtual





Administración:	
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Universidad César Vallejo
Significación:	Está compuesta por dos variables: La primera variable contiene 3 dimensiones, de 6 indicadores y 12 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. La segunda variable contiene 2 dimensiones, de 4 indicadores y 12 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

- **Variable 1: Ambiente laboral**

Servir (2017) comentan que el ambiente laboral está encaminado a conservar y optimizar el conocimiento colectivo acerca de la satisfacción en el ambiente de trabajo, además comenta que la gestión del entorno laboral obtiene la responsabilidad del directorio para su progreso, la medición y análisis.

- **Variable 2: Deserción del personal**

Heathfield (2020) nos precisa que el abandono laboral se da cuando el colaborador deja de presentarse a su puesto de labor sin justificación o notificación alguna sin aviso a su inspector a cargo, se entiende como un abandono prolongado contando como deserción laboral.

Deserción de personal	Aspectos personales	Esta dimensión hace referencia a todo aquel aspecto externo de la empresa el que puede llegar a influir en la decisión de abandono de trabajo del colaborador, ya sea problemas familiares, económicos o problemas de salud.
	Condiciones laborales	La dimensión en cuestión se basa en la evaluación del entorno donde se encuentre desarrollando sus actividades el personal es decir todo lo que lo rodea, ya que uno debe encontrarse en un ambiente seguro que no atente con la integridad física y psicológica de uno mismo.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el Test “Ambiente laboral y deserción del personal en una empresa textil, Ventanilla, 2023” elaborado por Ore Chero Dora Mercedes en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Variable	Dimensiones	Definición
Ambiente laboral	Relaciones interpersonales	Esta dimensión tiene como concepto el poder integrarse en equipo, haciendo que cada colaborador se sienta parte de la empresa y pueda sentirse a gusto siendo tratado por igual, ocasionando así que se dé un buen desempeño y los resultados sean óptimos.
	Comunicación	La dimensión en mención se basa en que los colaboradores puedan relacionarse de manera asertiva partiendo desde los directivos, en sentido de que los mensajes lleguen hacer claros y precisos para todos, además de que exista un trato de respeto mutuo al dirigirse a un personal sin importar el puesto que tenga.
	Motivación	Hace referencia al hecho de lo que recibe el personal es decir qué tipo de incentivo tiene esto no quiere decir que sea solo monetario en todo caso también un reconocimiento o nombramiento temporal ya sea individual o grupal lo cual sirva de incitación a que los colaboradores trabajen más comprometidos con sus labores y salgan de la rutina.
Deserción de personal	Aspectos personales	Esta dimensión hace referencia a todo aquel aspecto externo de la empresa el que puede llegar a influir en la decisión de abandono de trabajo del colaborador, ya sea problemas familiares, económicos o problemas de salud.
	Condiciones laborales	La dimensión en cuestión se basa en la evaluación del entorno donde se encuentre desarrollando sus actividades el personal es decir todo lo que lo rodea, ya que uno debe encontrarse en un ambiente seguro que no atente con la integridad física y psicológica de uno mismo.



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



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

9. No cumple con el criterio
10. Bajo Nivel
11. Moderado nivel
12. Alto nivel

Variable del instrumento: Ambiente laboral

- Primera dimensión: Relaciones interpersonales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Equidad	1,2	4	4	4	
Integración	3,4	4	4	4	

- Segunda dimensión: Comunicación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Nivel de comunicación	5,6	4	4	4	
Coordinación	7,8	4	4	4	

- Tercera dimensión: Motivación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Nivel de comunicación	9,10	4	4	4	
Coordinación	11,12	4	4	4	

Variable del instrumento: Deserción del personal

- Primera dimensión: Aspectos personales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Estado de salud	13,14,15	4	4	4	
Problemas familiares	16,117,18	4	3	4	

- Segunda dimensión: Condiciones laborales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Condiciones inadecuadas	19,20,21	3	4	4	
Riesgos laborales	22,23,24	4	4	3	



Dr. Mancarella Valladares, Giancarlo Mariano

DNI N° 07424958

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

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

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

Ambiente laboral y deserción del personal en una empresa textil, Ventanilla, 2023

Problema general

¿Cuál es la relación entre el ambiente laboral y deserción de personal en una empresa textil, Ventanilla, 2023? .

Objetivo General

Analizar la relación entre el ambiente laboral y la deserción de personal en una empresa textil, Ventanilla, 2023.

Objetivos específicos

- i. Determinar la relación entre las relaciones interpersonales y la deserción laboral en una empresa textil, Ventanilla, 2023.
- ii. Definir la relación entre la comunicación en la deserción de personal en una empresa textil, Ventanilla, 2023.
- iii. Comprender la relación entre la motivación y deserción de personal en una empresa textil, Ventanilla, 2023.

DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

ENFOQUE: Cuantitativo

TIPO: Aplicado

Diseño: Transversal correlativo

Escenario de estudio y participantes: Ventanilla, 2023 con 20 participantes profesionales de venta y gestión.

Técnicas e instrumentos: Test

Método de análisis de datos: Programa estadístico SPSS

Anexo 8:
Validación de expertos

Total	Apellidos y nombre	Grado	Resultado
1	Mancarella Valladares Gian Carlo	Doctor	Aplicable
2	Cárdenas Saavedra Abraham	Doctor	Aplicable
3	Alarcón Camero, Juan Manuel	Magister	Aplicable

Anexo 10:
Confiabilidad de instrumentos

Nueva base de datos Dora (3).xlsx - Excel (Error de activación de productos)

INICIO INSERTAR DISEÑO DE PÁGINA FÓRMULAS DATOS REVISAR VISTA

Calibri 11 Fuente Ajustar texto General Formato condicional Dar formato como tabla Estilos Celdas

Normal Buena Incorrecto Neutral

TABULACIÓN DE DATOS DE CUESTIONARIO

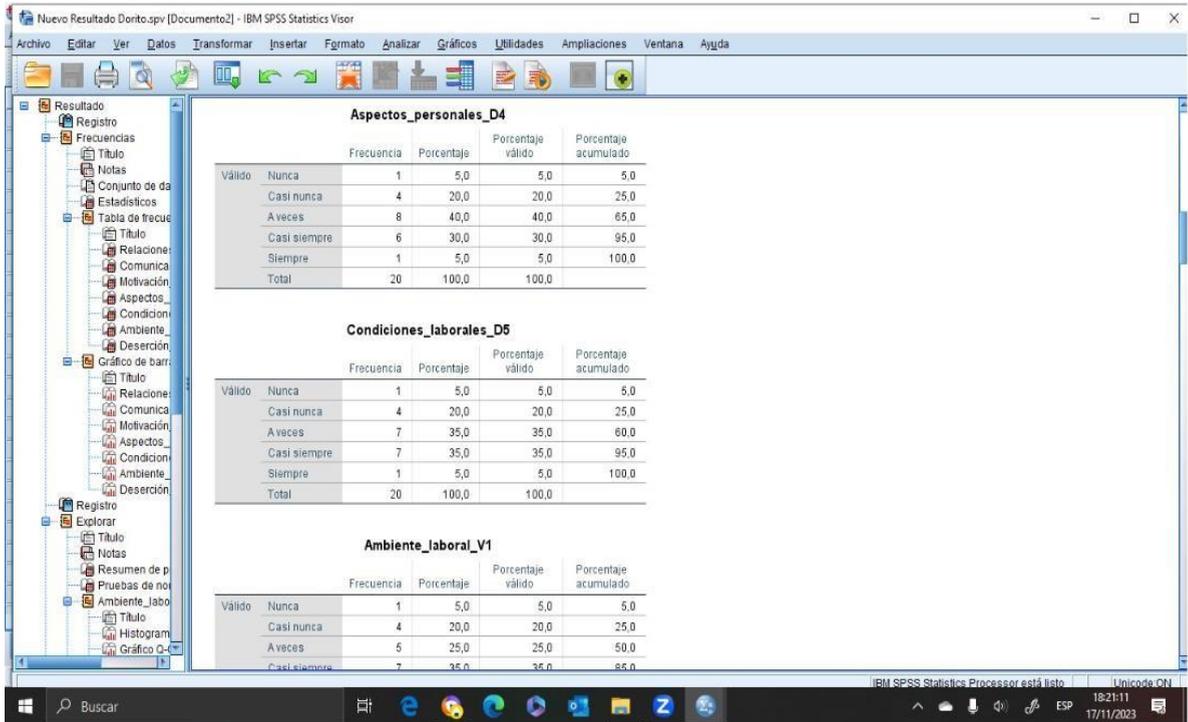
ENCUESTADOS	V1												V2								V1			V2							
	D1				D2				D3				D4				D5				D1	D2	D3	D4	D5	V1	V2				
	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20								I21	I22	I23	I24
1	3	3	2	4	3	4	2	4	3	4	3	4	2	4	2	4	2	4	2	4	4	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3
2	2	4	3	5	3	5	3	5	3	5	2	4	2	4	2	3	2	4	2	3	5	3	5	3	4	4	4	3	4	4	4
3	2	4	3	4	3	4	2	4	3	1	3	4	2	4	3	3	3	4	3	3	1	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3
4	1	5	2	4	2	4	3	4	3	5	3	5	1	4	2	3	2	4	2	3	4	2	1	3	3	3	4	3	3	3	3
5	2	4	3	1	3	4	2	4	3	4	3	4	2	4	2	4	2	4	2	3	4	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3
6	3	5	1	1	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
7	2	5	2	3	3	4	3	3	3	5	3	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
8	1	5	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	4	3	3	2	1	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4
9	3	4	2	4	2	4	3	4	3	5	3	5	2	3	2	4	2	4	2	4	4	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3
10	2	5	3	4	3	4	3	4	3	5	3	5	2	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4
11	2	4	3	4	3	4	2	5	3	5	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	4	3	4	2	3	4	4	3	3	4	3
12	3	4	3	3	3	5	2	4	3	1	3	4	1	4	3	4	2	5	3	5	3	3	5	2	3	4	3	4	3	4	3
13	1	5	3	4	2	4	2	4	3	5	3	5	2	4	2	4	2	4	2	4	4	2	4	2	3	3	4	3	3	3	3
14	3	4	2	4	3	4	2	4	3	4	3	4	2	4	2	4	2	4	2	4	4	4	3	4	2	3	3	4	3	3	3
15	2	5	2	4	2	4	2	4	3	4	3	4	3	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	3	3	4	3	3	3
16	2	3	3	3	4	1	3	3	4	1	4	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	1	4	1	3	3	3	2	3
17	2	5	2	4	3	5	2	3	3	4	3	4	2	4	2	1	2	4	3	5	4	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3
18	2	5	3	4	3	8	5	4	3	5	3	4	2	4	3	4	3	4	3	4	4	3	8	5	4	5	4	3	5	4	4
19	3	3	1	4	3	3	3	3	3	4	2	4	1	3	2	3	3	4	2	4	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3
20	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2

Coefficiente de confiabilidad – V1	0.847
Número de ítems del instrumento.	12
Sumatoria de las varianzas de los ítems.	7.320
Varianza total del instrumento.	7.41

Coefficiente de confiabilidad – V2	0.814
Número de ítems del instrumento.	12
Sumatoria de las varianzas de los ítems.	7.21
Varianza total del instrumento.	30.40

Anexo 10:

Tablas de frecuencia



Aspectos_personales_D4

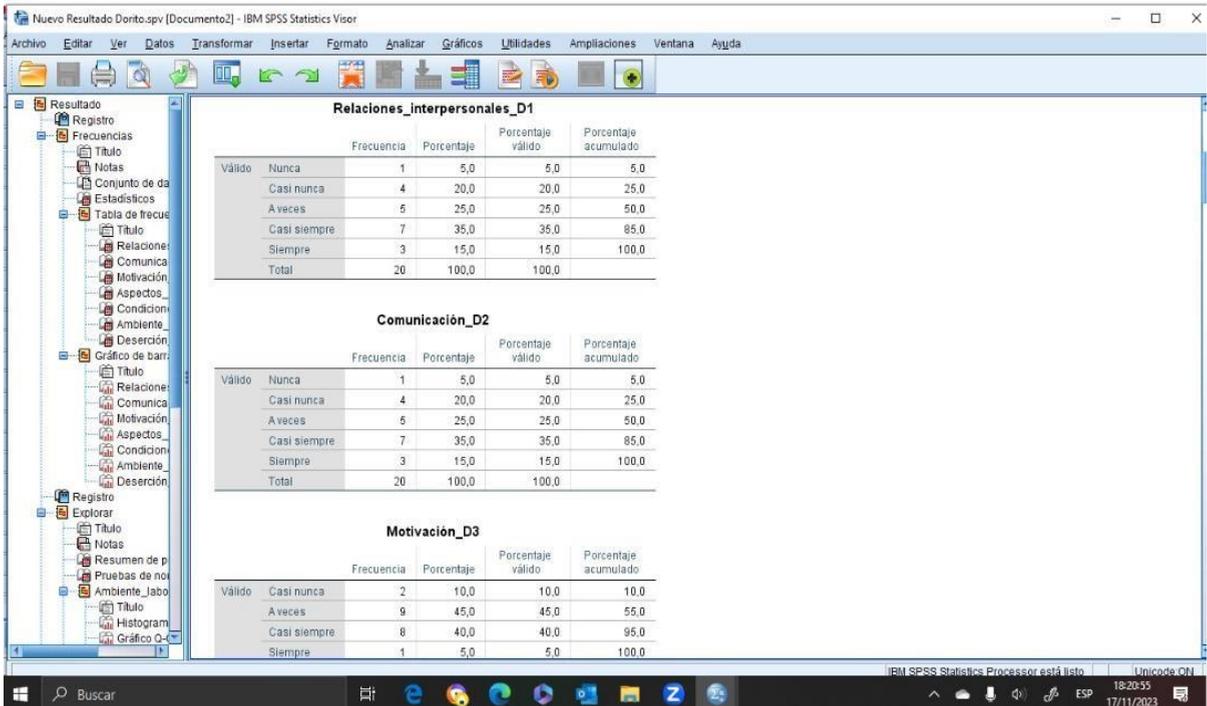
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	1	5,0	5,0	5,0
Casi nunca	4	20,0	20,0	25,0
A veces	8	40,0	40,0	65,0
Casi siempre	6	30,0	30,0	95,0
Siempre	1	5,0	5,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Condiciones_laborales_D5

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	1	5,0	5,0	5,0
Casi nunca	4	20,0	20,0	25,0
A veces	7	35,0	35,0	60,0
Casi siempre	7	35,0	35,0	95,0
Siempre	1	5,0	5,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Ambiente_laboral_V1

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	1	5,0	5,0	5,0
Casi nunca	4	20,0	20,0	25,0
A veces	5	25,0	25,0	50,0
Casi siempre	7	35,0	35,0	85,0
Siempre	3	15,0	15,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	



Relaciones_interpersonales_D1

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	1	5,0	5,0	5,0
Casi nunca	4	20,0	20,0	25,0
A veces	5	25,0	25,0	50,0
Casi siempre	7	35,0	35,0	85,0
Siempre	3	15,0	15,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Comunicación_D2

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	1	5,0	5,0	5,0
Casi nunca	4	20,0	20,0	25,0
A veces	5	25,0	25,0	50,0
Casi siempre	7	35,0	35,0	85,0
Siempre	3	15,0	15,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Motivación_D3

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Casi nunca	2	10,0	10,0	10,0
A veces	9	45,0	45,0	55,0
Casi siempre	8	40,0	40,0	95,0
Siempre	1	5,0	5,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	



Nuevo Resultado Dorito.spv [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

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

Resultado

- Frecuencias
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de datos
 - Estadísticos
 - Tabla de frecuencias
 - Título
 - Relaciones: Comunicaciones
 - Motivación
 - Aspectos
 - Condiciones
 - Ambiente
 - Deserción
 - Gráfico de barras
 - Título
 - Relaciones: Comunicaciones
 - Motivación
 - Aspectos
 - Condiciones
 - Ambiente
 - Deserción
- Registro
- Explorador
 - Título
 - Notas
 - Resumen de pruebas de normalidad
 - Pruebas de normalidad
 - Ambiente_Job
 - Título
 - Histograma
 - Gráfico

Correlaciones

		Ambiente_laboral	Deserción_d el_personal
Ambiente_laboral	Correlación de Pearson	1	,913**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	20	20
Deserción_d el_personal	Correlación de Pearson	,913**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	20	20

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

CORRELATIONS
/VARIABLES=Suma_D1 Suma_V2
/PRINT=TOTAL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

Correlaciones

Correlaciones

		Relaciones_interpersonales	Deserción_d el_personal
Relaciones_interpersonales	Correlación de Pearson	1	,833**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	20	20
Deserción_d el_personal	Correlación de Pearson	,833**	1
	Sig. (bilateral)	,000	

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode CN 18:21:45 17/11/2023

Nuevo Resultado Dorito.spv [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

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

Resultado

- Frecuencias
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de datos
 - Estadísticos
 - Tabla de frecuencias
 - Título
 - Relaciones: Comunicaciones
 - Motivación
 - Aspectos
 - Condiciones
 - Ambiente
 - Deserción
 - Gráfico de barras
 - Título
 - Relaciones: Comunicaciones
 - Motivación
 - Aspectos
 - Condiciones
 - Ambiente
 - Deserción
- Registro
- Explorador
 - Título
 - Notas
 - Resumen de pruebas de normalidad
 - Pruebas de normalidad
 - Ambiente_Job
 - Título
 - Histograma
 - Gráfico

Correlaciones

		Comunicación	Deserción_d el_personal
Comunicación	Correlación de Pearson	1	,833**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	20	20
Deserción_d el_personal	Correlación de Pearson	,833**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	20	20

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

CORRELATIONS
/VARIABLES=Suma_D3 Suma_V2
/PRINT=TOTAL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

Correlaciones

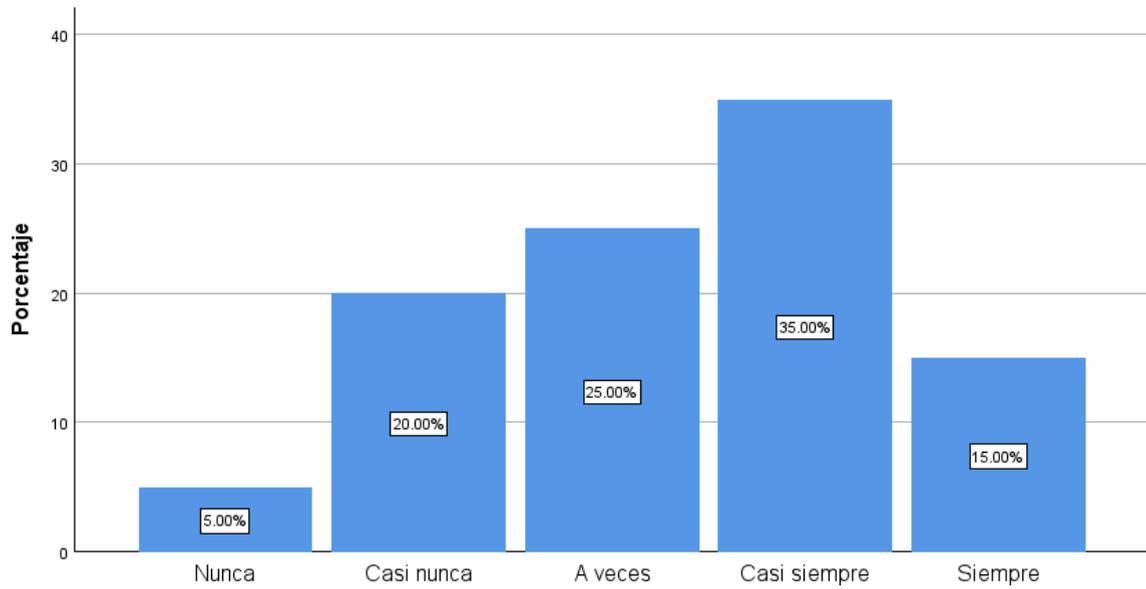
Correlaciones

		Motivación	Deserción_d el_personal
Motivación	Correlación de Pearson	1	1,000**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	20	20
Deserción_d el_personal	Correlación de Pearson	1,000**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	20	20

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode CN 18:22:09 17/11/2023

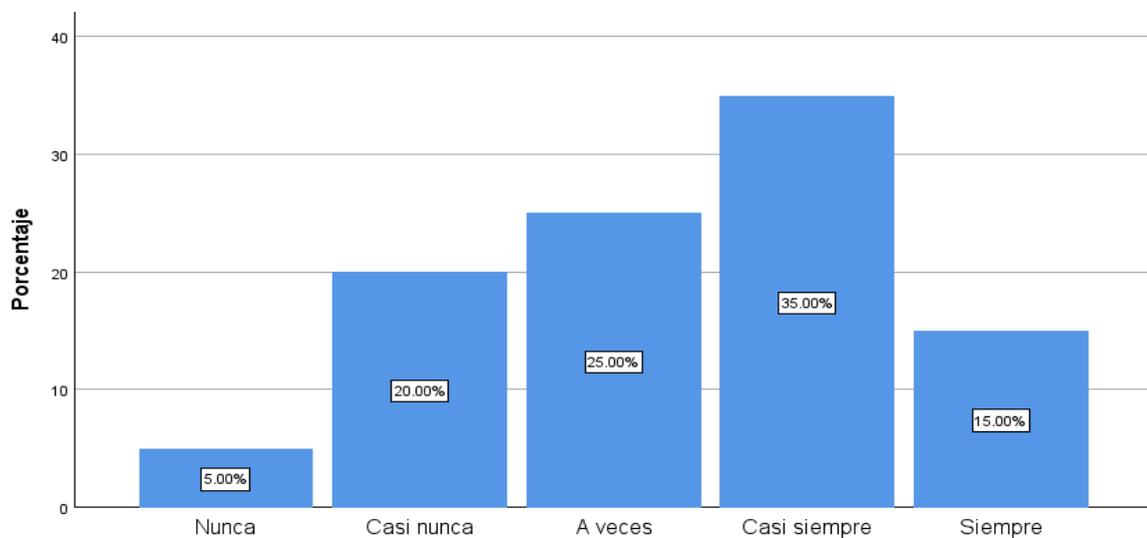
Anexo 11 : Gráficos

Figura 1. Variable Ambiente laboral



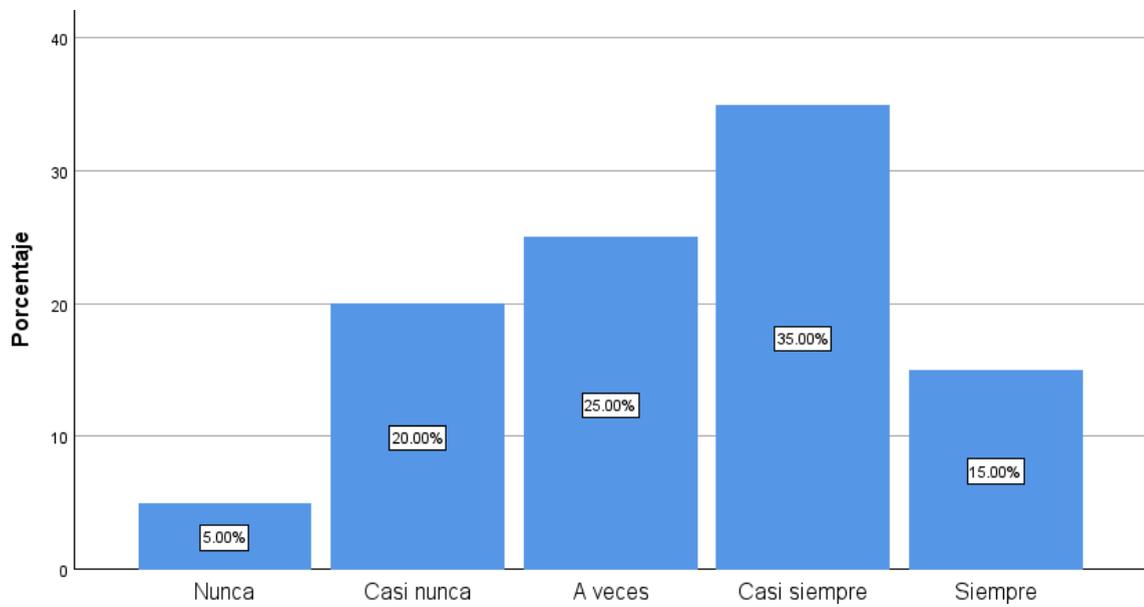
Fuente: SPSS

Figura 2. Dimensión Relaciones interpersonales



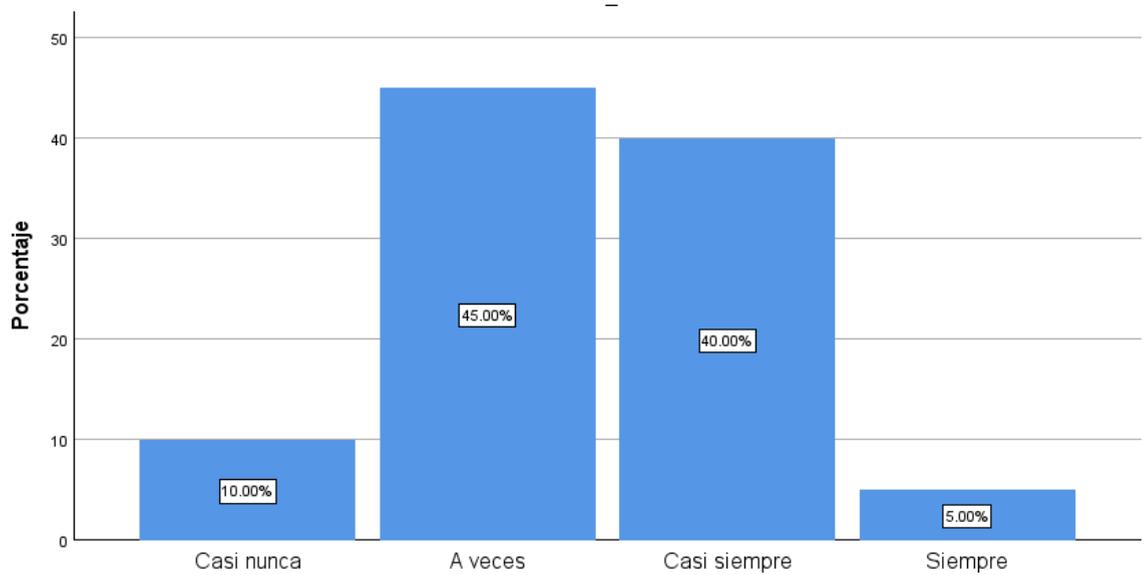
Fuente: SPSS

Figura 3. Dimensión Comunicación



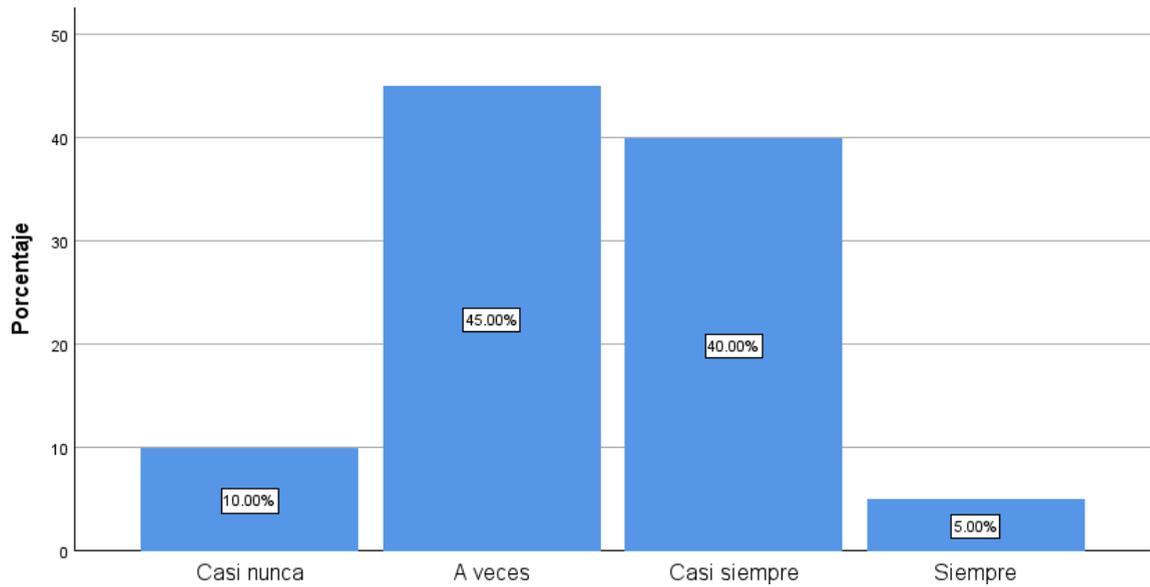
Fuente: SPSS

Figura 4. Dimensión motivación



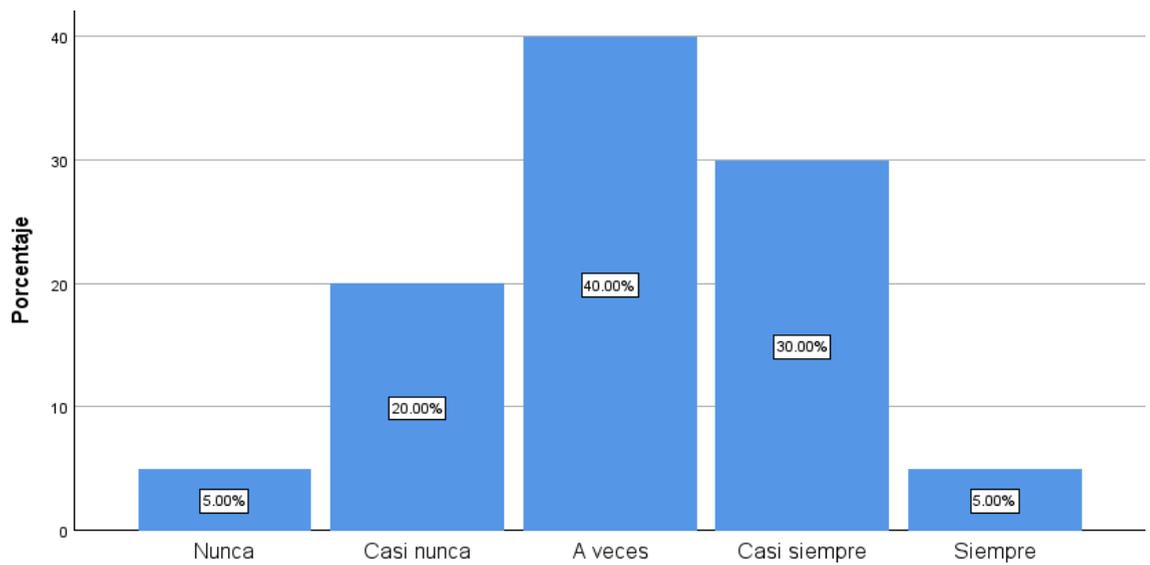
Fuente: SPSS

Figura 5. Variable Deserción de personal



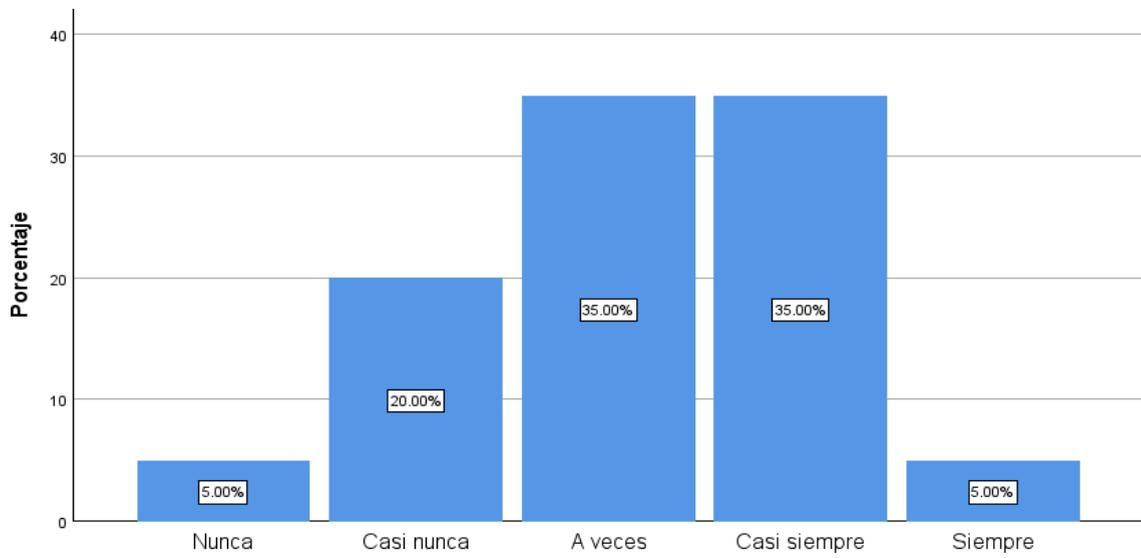
Fuente: SPSS

Figura 6. Dimensión aspectos personal



Fuente: SPSS

Figura 7. Dimensión Condiciones laborales



Fuente: SPSS