



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA
FACULTAD DE INGENIERÍA, CIENCIAS Y ADMINISTRACIÓN
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACIÓN Y
FINANZAS

TESIS
**EMPRENDIMIENTO Y SU RELACIÓN CON LA DESERCIÓN
LABORAL EN UNA EMPRESA DEL SECTOR CARPINTERÍA**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
Cultura y organización

Presentado por:
Javier Enrique Vallarino Almeyda

Tesis desarrollada para optar el Título de Licenciado en
Administración y Finanzas

Docente asesor:
Dr. Jose Huaman Narvay
Código Orcid N° 0000000154005737

Chincha, Ica, 2020

ÍNDICE DE CONTENIDOS

ÍNDICE DE TABLAS.....	iv
RESUMEN	v
ABSTRACT	vi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	2
2.1. Descripción del problema	2
2.2. Pregunta de investigación general	2
2.3. Preguntas de investigación específicas	3
2.4. Justificación e importancia.....	3
2.5. Objetivo general	3
2.6. Objetivos específicos	4
2.7. Alcances y limitaciones	4
III. MARCO TEÓRICO.....	5
3.1. Antecedentes	5
3.2. Bases teóricas.....	7
3.3. Marco conceptual.....	8
IV. METODOLOGÍA	10
4.1. Tipo y Nivel de Investigación	10
4.2. Diseño de la Investigación	10
4.3. Población-Muestra	10
4.4. Hipótesis general y específicas	10
4.5. Identificación de las Variables	11
4.6. Operacionalización de Variables	11
4.7. Recolección de datos.....	13
V. RESULTADOS	15

5.1. Presentación de resultados	15
5.2. Interpretación de resultados	17
VI. ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	23
6.1. Análisis descriptivo de los resultados.....	23
6.2. Comparación de resultados con marco teórico.....	26
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	28
BIBLIOGRAFÍA	30
ANEXOS	33
Anexo 1. Matriz de Consistencia.....	33
Anexo 2. Instrumentos de investigación	36
Anexo 3. Ficha de Validación de Juicio de Expertos.....	42

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. <i>Operacionalización de la variable Emprendimiento</i>	11
Tabla 2. <i>Operacionalización de la variable Deserción laboral</i>	12
Tabla 3. <i>Variable Emprendimiento</i>	15
Tabla 4. <i>Niveles de deserción laboral</i>	16
Tabla 5. <i>Interpretación de los valores de correlación</i>	17
Tabla 6. <i>Correlación entre las variables de estudio</i>	17
Tabla 7. <i>Correlación entre el desarrollo organizacional y deserción laboral</i>	18
Tabla 8. <i>Correlación entre la Planeación Organizacional y Deserción laboral</i>	18
Tabla 9. <i>Correlación entre el Desarrollo humano y deserción laboral</i>	19
Tabla 10. <i>Prueba de hipótesis general</i>	19
Tabla 11. <i>Prueba de hipótesis específica 1</i>	20
Tabla 12. <i>Prueba de hipótesis específica 2</i>	21
Tabla 13. <i>Prueba de hipótesis específica 3</i>	22
Tabla 14. <i>Dimensión Desarrollo organizacional</i>	23
Tabla 15. <i>Dimensión Planeación organizacional</i>	23
Tabla 16. <i>Dimensión Desarrollo Humano</i>	24
Tabla 17. <i>Dimensión Estrés laboral</i>	24
Tabla 18. <i>Dimensión Abandono laboral</i>	25
Tabla 19. <i>Dimensión Medidas</i>	25

RESUMEN

La investigación se titula “Emprendimiento y su relación con la Deserción laboral en una empresa del sector carpintería” y se planteó como objetivo general determinar la relación entre la variable Emprendimiento y la variable Deserción laboral en una empresa del sector carpintería.

La investigación es de carácter cuantitativa, básica, correlacional, descriptivo y de diseño no experimental, transeccional. La población estuvo conformada por 20 trabajadores y el muestreo por conveniencia estuvo conformado por el total de trabajadores (20) de la empresa en cuestión. Para la recolección de los datos se empleó como instrumento el cuestionario para ambas variables de estudio, lo que fue sometido a un juicio de expertos.

Como conclusión principal se obtuvo una relación directa y significativa entre la variable emprendimiento y la variable Deserción laboral de la empresa objeto de estudio.

Palabras clave: Emprendimiento, Deserción laboral, Desarrollo Organizacional, Planeamiento Organizacional, Desarrollo Humano.

ABSTRACT

The research is titled "Entrepreneurship and its relationship with Job desertion in a company in the carpentry sector" and the general objective was to determine the relationship between the variable Entrepreneurship and the variable Job desertion in a company in the carpentry sector.

The research is of a quantitative, basic, correlational, descriptive and non-experimental, transectional design. The population was made up of 20 workers and the convenience sampling was made up of the total number of workers (20) of the company in question. For the data collection, the questionnaire for the study variables was used as an instrument, which was sometimes an expert judgment.

As a main conclusion, a direct and significant relationship was obtained between the entrepreneurship variable and the variable Job desertion of the company under study.

Key words: Entrepreneurship, Job desertion, Organizational Development, Organizational Planning, Human Development.

I. INTRODUCCIÓN

El emprendimiento corporativo ha estado en constante evolución desde hace 40 años, convirtiéndose en una estrategia que permite facilitar los esfuerzos de una empresa para generar innovación, así como para enfrentar de forma efectiva el mercado actual. Es así que las empresas que aplican el emprendimiento organizacional innovan procesos, cadenas de valor y modelos de negocios (Gebhardt, Riel, & Maes, 2019).

Un modelo de negocios debería estar orientado a resolver problemas de carácter social, para lograr así beneficios tanto para el cliente como para la empresa, todo ello ha sido materia de estudio desde hace más de 15 años, para lo cual se ha requerido evaluar desde la perspectiva de Porter acerca de la creación de valor compartido, aunado al progreso económico y social, de tal forma que se pueda detectar el poder transformador el valor compartido (Dentchev *et al.*, 2016)

De acuerdo a Xu, Deng, Guo y Liu (2019) la deserción laboral en países con economías en transición se debe a la búsqueda de mejoras laborales, restricciones impuestas en el centro de trabajo, así como los recursos, terrenos y distribución de tierras con los cuales se cuentan en las zonas rurales. Es por ello que se toma la decisión de migrar hacia zonas urbanas.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Descripción del problema

En una empresa del sector carpintería ubicada en Lima Metropolitana se encuentra en aumento el nivel de deserción laboral debido a diversos factores tales como el estrés laboral que se genera por falta de capacitaciones, cansancio mental, presiones por parte del jefe inmediato superior, entre otros; lo que conlleva a una disminución de la fuerza laboral, así como también a retrasos en los tiempos de entrega.

Asimismo, se ha podido detectar en la empresa en cuestión no toma en consideración el emprendimiento interno de los trabajadores ni la participación de estos en la toma de decisiones. Además, en muchas ocasiones no se cuenta con los recursos pertinentes para poder atender al cliente en sus requerimientos y cumplir sus expectativas.

Lo antes dicho desencadena en el abandono laboral por parte de los trabajadores, por tal motivo se plantea en el presente trabajo de investigación determinar en qué medida la variable emprendimiento se relaciona con la deserción laboral de los trabajadores en una empresa en el sector carpintería, ya que de continuar con un alto índice de deserción, la empresa tendrá más quejas de clientes por los retrasos de entrega en los pedidos, debido a la falta de personal.

2.2. Pregunta de investigación general

¿En qué medida el emprendimiento se relaciona con la deserción laboral en una empresa en el sector carpintería?

2.3. Preguntas de investigación específicas

- ¿En qué medida el Desarrollo Organizacional se relaciona con la deserción laboral en una empresa en el sector carpintería?
- ¿En qué medida la Planeación Organizacional se relaciona con la deserción laboral en una empresa en el sector carpintería?
- ¿En qué medida el Desarrollo Humano se relaciona con la deserción laboral en una empresa en el sector carpintería?

2.4. Justificación e importancia

La investigación se justifica teóricamente, pues se incluirá las perspectivas teóricas de las variables emprendimiento y deserción laboral, a partir de los cuales se abarcará características y definiciones.

La investigación se justifica prácticamente, pues se busca reducir la deserción laboral de los trabajadores en una empresa del sector carpintería a través de la gestión del emprendimiento en referencia al desarrollo organizacional, planeación y desarrollo humano.

La investigación se justifica metodológicamente ya que para las variables de estudio se empleará la técnica de la encuesta, es así que para la variable emprendimiento se tendrá en consideración el cuestionario adaptado por Rubio y Uribe (2019), mientras que para la variable deserción laboral, el cuestionario de Hidalgo (2016).

La investigación se considera importante, ya que de comprobarse la hipótesis de investigación beneficiará de forma directa a los trabajadores de la empresa en el sector carpintería y de forma indirecta a trabajadores de otras empresas del mismo rubro.

2.5. Objetivo general

Determinar en qué medida el emprendimiento se relaciona con la deserción laboral en una empresa en el sector carpintería

2.6. Objetivos específicos

- Determinar en qué medida el Desarrollo Organizacional se relaciona con la deserción laboral en una empresa en el sector carpintería
- Determinar en qué medida la Planeación Organizacional se relaciona con la deserción laboral en una empresa en el sector carpintería
- Determinar en qué medida el Desarrollo Humano se relaciona con la deserción laboral en una empresa en el sector carpintería

2.7. Alcances y limitaciones

El alcance del trabajo es de carácter descriptiva y correlacional, ya que se busca describir acerca del emprendimiento corporativo, así como de la deserción laboral en una empresa del sector carpintería. Además, se busca determinar si las variables de estudio se encuentran o no relacionadas.

Respecto a las limitaciones del estudio se aprecia una ausencia de interés de los profesionales de enfermería para llenar las encuestas. Por lo tanto, se comunicó los beneficios que podría conllevar los resultados de llevar a cabo correctamente la investigación.

III. MARCO TEÓRICO

3.1. Antecedentes

Fossen y Sorgner (2019) realizaron una investigación con el objetivo de determinar la relación entre los distintos tipos de emprendimiento en Estados Unidos, teniendo en cuenta el emprendimiento digital, para lo cual se empleó distintas medidas de digitalización para reflejar su capacidad e impactos. Se concluye que los trabajadores en puestos relacionados a las TICs deben hacer frente a la digitalización destructiva con mayor probabilidad de ser empresarios por cuenta propia.

Almeida, Dias y Figueiredo (2019) evaluaron el efecto de la educación empresarial y participación de empresas sobre las actitudes de estudiantes de Educación Superior, para lo cual se empleó la técnica de la encuesta a un total de 139 estudiantes de universidades portuguesas. Se concluye que los estudiantes muestran un nivel alto de control conductual frente a los estudiantes que no realizan actividades extracurriculares.

McMullen y Bergman (2018) realizaron un estudio del programa en África, para lo cual señalan cómo y por qué la fijación de precios de productos nuevos a precios diferentes al mercado brindando un mecanismo para los gerentes que buscan alcanzar objetivos en organizaciones híbridas, teniendo en cuenta que el emprendimiento social se enfoca en los beneficios del diseño de organizaciones híbridas que abordan los problemas sociales. Entre los resultados se encuentra 5 retos estratégicos y operativos en los precios y cómo es más probable que se produzcan dilemas morales entre los stakeholders del emprendimiento social.

Palacios, Guijarro, Martí y Alguacil (2019) analizaron la importancia del emprendimiento en el rendimiento de empresas en España, para lo cual se evaluó a un total de 221 compañías, las cuales fueron sometidas a una escala validada previamente. Entre los resultados se obtuvo una relación positiva y significativa entre el emprendimiento y el rendimiento organizacional, así como con el emprendimiento social y la creación de competencias específicas.

Ali, Maitama, Ahmed (2018) investigaron como se relacionaba el emprendimiento corporativo, la cultura organizacional y el rendimiento en empresas de Pakistán; así como determinar analizar como se relacionaba la cultura organizacional sobre el emprendimiento y rendimiento de las empresas, para lo cual se empleó el modelado de ecuaciones estructurales. Los resultados indican una relación positiva, directa y significativa entre las variables de estudio.

Bierwerth, Schwens, Isidor y Kabst (2015) analizaron como se relacionaba el emprendimiento corporativo y el rendimiento en empresas de Alemania, para lo cual encuestaron a un total de 43 empresas para recabar la información. Entre los resultados se obtuvo que la innovación estratégica influye de forma significativa en el desempeño laboral y objetivos de la empresa. Asimismo, la innovación influye significativamente sobre el rendimiento de aquellas empresas que cuentan con alta tecnología.

Para la aplicación del emprendimiento corporativo se requiere de cambios en los recursos de la empresa, de lo cual tiene una mayor relevancia el capital humano, específicamente de los gerentes, quienes deben contar con conocimientos y experiencia, de tal forma que identifiquen oportunidades, aunado a estimular cambios que permitan la innovación de los procesos (Wei & Ling, 2015).

3.2. Bases teóricas

Ahsan y Fernhaber (2019) el emprendimiento corporativo es reconocido desde hace varios años para todo tipo de empresa aunado a los esfuerzos empresariales que incluyen iniciativas cada vez más confiable. El emprendimiento lo definen como un examen de carácter académico sobre cómo, con quién y qué consecuencias se tiene al ser aplicado, además de evaluar y aprovechar las oportunidades para generar bienes y servicios.

Según Zahra (2015) el emprendimiento corporativo es un medio fundamental para innovar empresas, así como para mejorar la productividad. Asimismo, se le considera la fuente de nuevos conocimientos que permite generar capacidades para que la empresa pueda ingresar a nuevos mercados.

De acuerdo a Tavakoli, Davies y Malek (2017) la deserción laboral depende de lo siguiente:

- a. Contenido del trabajo
- b. Gestión y supervisión
- c. Oportunidad de línea de carrera
- d. Salario
- e. Condiciones de trabajo
- f. Relación con los compañeros
- g. Clima laboral

De acuerdo a Xu, Deng, Guo y Liu (2019) la deserción laboral en países con economías en transición se debe a la búsqueda de mejoras laborales, restricciones impuestas en el centro de trabajo, así como los recursos, terrenos y distribución de tierras con los cuales se cuentan en las zonas rurales. Es por ello que se toma la decisión de migrar hacia zonas urbanas.

Bajo ese contexto, la deserción laboral hace referencia al momento que un trabajador decide abandonar de forma voluntaria su centro de trabajo, lo

que desencadena en una reducción de la fuerza laboral y que, posiblemente, no se logren los objetivos organizacionales. Entre las principales causas se encuentran las siguientes (Hidalgo, 2016):

- Enfermedad ya sea comprobada o no.
- Motivos familiares
- Tardanzas por motivos de fuerza mayor
- Problemas asociados al transporte
- Poca motivación
- Accidente laboral
- Políticas no adecuadas
- Poca adaptación

3.3. Marco conceptual

Emprendimiento: Proceso de innovación que promueve la creatividad, siendo este considerado un factor importante en el capitalismo, ya que revoluciona la generación de un producto o servicio (Khajeheian, 2017).

Emprendimiento social: Es una subcategoría del emprendimiento y se le considera de carácter estratégico, siendo el 50% operacionales del tipo social, para lograr así que una organización sea competitiva y productiva (Loh & Mohtar, 2015).

Emprendimiento corporativo: Según Zahra (2015) el emprendimiento corporativo es un medio fundamental para innovar empresas, así como para mejorar la productividad.

Creatividad: Consiste en una reorganización en la mente para descubrir algo de lo cual no se tiene conocimiento, por lo que implica capacidades

relacionadas a “ver fuera de la caja” (Hughes, Lee, Wei, Newman, & Legood, 2018).

Motivación: Abarca la motivación intrínseca como un rol fundamental para alcanzar objetivos individuales, así como también se asocia con la creatividad e innovación. Además de la motivación extrínseca que depende de factores propios del centro de trabajo (Hughes, Lee, Wei, Newman, & Legood, 2018).

IV. METODOLOGÍA

4.1. Tipo y Nivel de Investigación

El tipo de investigación es básica ya que se busca ampliar los conocimientos con respecto a la relación de variables emprendimiento y deserción laboral en una empresa del sector carpintería.

Asimismo, de carácter correlacional ya que se busca hallar la correlación que se tiene entre las variables de estudio. Además, es de corte transversal ya que la obtención de la información será en un único período de tiempo.

4.2. Diseño de la Investigación

El diseño de investigación es de carácter no experimental debido a que no se manipularán las variables de estudio y se apreciarán en su estado natural con el fin de responder las preguntas de la investigación.

4.3. Población-Muestra

La población estará compuesta por todos los trabajadores (20) de la empresa del sector carpintería; mientras que el muestreo será no probabilístico, es decir, por conveniencia y estará compuesto por los 20 trabajadores de la empresa en cuestión.

4.4. Hipótesis general y específicas

Hipótesis general

El emprendimiento se relaciona significativamente con la deserción laboral en una empresa en el sector carpintería.

Hipótesis específicas

- El Desarrollo Organizacional se relaciona con la deserción laboral en una empresa en el sector carpintería
- La Planeación Organizacional se relaciona con la deserción laboral en una empresa en el sector carpintería
- El Desarrollo Humano se relaciona con la deserción laboral en una empresa en el sector carpintería

4.5. Identificación de las Variables

Emprendimiento: Se considera un examen de carácter académico sobre cómo, con quién y qué consecuencias se tiene al ser aplicado, además de evaluar y aprovechar las oportunidades para generar bienes y servicios (Ahsan & Fernhaber, 2019)

Deserción laboral: la deserción laboral hace referencia al momento que un trabajador decide abandonar de forma voluntaria su centro de trabajo, lo que desencadena en una reducción de la fuerza laboral y que, posiblemente, no se logren los objetivos organizacionales. (Hidalgo, 2016):

4.6. Operacionalización de Variables

Tabla 1. *Operacionalización de la variable Emprendimiento*

Variable	Dimensiones	Indicadores
Emprendimiento	Desarrollo Organizacional	Emprendimiento interno

		Importancia
		Creatividad
		Recursos
	Planeación organizacional	Acciones de Intraemprendimiento
		Nuevos productos
		Innovación de productos
		Comunicación
		Toma de decisiones
		Relación con el cliente
		Flexibilidad
	Desarrollo Humano	Programas
		Clima organizacional
		Incentivos
		Trabajo en equipo
		Respeto

Fuente: Rubio y Uribe (2019)

Tabla 2. Operacionalización de la variable Deserción laboral

Variable	Dimensiones	Indicadores
Deserción laboral	Estrés laboral	Estrés
		Detección
		Capacitación
		Cansancio mental
		Presión laboral
		Abandono

	Abandono laboral	Causas
	Medidas	Pérdidas económicas
		Razones
		Medidas necesarias
		Prevención

Fuente: Hidalgo (2016)

4.7. Recolección de datos

En la realización de la investigación se hará uso de algunas técnicas como:

- Encuesta
- Observación
- Sistematización bibliográfica
- Análisis estadístico

Instrumentos

- Cuestionario

La información obtenida será procesada en el paquete estadístico IBM Statistics SPSS versión 25, donde se realizará en análisis descriptivo e inferencial. En primer lugar, de las variables de estudio cuantitativas será mediante la estimación de las medidas de tendencia central tales como la media, desviación estándar, asimetría, curtosis, etc.

Para la parte inferencial se procederá a evaluar la relación entre las variables de estudio a través del Chi-cuadrado con un $p < 0.05$ de significancia y un intervalo de confianza del 95%

Por otro lado, para la obtención de las gráficas relacionadas, se utilizará el programa Microsoft Excel 2010.

V. RESULTADOS

5.1. Presentación de resultados

Tabla 3. *Variable Emprendimiento*

N	Válido	20
	Perdidos	0
Media		2,20
Mediana		2,00
Moda		2
Desviación estándar		,523
Varianza		,274
Asimetría		,294
Error estándar de asimetría		,512
Curtosis		,457
Error estándar de curtosis		,992
Rango		2

Elaboración propia

De la tabla anterior, con un 95% de confianza para la variable emprendimiento se tiene una media de 2.20 puntos; así como una mediana de 2 puntos, que es lo que representa el 50% de los datos. Una desviación estándar de 0.523 puntos, lo que indica la variación con respecto a la media. Asimismo, una asimetría de 0.294, que representa una curva asimétricamente positiva y se tiende a reunir a la izquierda de la media. Por último, una curtosis

de 0.457 que representa una curva más alargada que la normal ya que es mayor que 0 y se le denomina leptocúrtica.

Tabla 4. *Niveles de deserción laboral*

N	Válido	20
	Perdidos	0
Media		2,10
Mediana		2,00
Moda		2
Desviación estándar		,447
Varianza		,200
Asimetría		,549
Error estándar de asimetría		,512
Curtosis		2,663
Error estándar de curtosis		,992
Rango		2

Elaboración propia

De la tabla anterior, con un 95% de confianza para la variable emprendimiento se tiene una media de 2.10 puntos; así como una mediana de 2 puntos, que es lo que representa el 50% de los datos. Una desviación estándar de 0.447 puntos, lo que indica la variación con respecto a la media. Asimismo, una asimetría de 0.549, que representa una curva asimétricamente positiva y se tiende a reunir a la izquierda de la media. Por último, una curtosis de 2.663 que representa una curva más alargada que la normal ya que es mayor que 0 y se le denomina leptocúrtica.

5.2. Interpretación de resultados

Para el análisis de las correlaciones se tuvo en consideración la siguiente escala:

Tabla 5. *Interpretación de los valores de correlación*

Valor de r	Interpretación
0.76-1.00	Entre fuerte y perfecta
0.51-0.75	Entre moderada y fuerte
0.26-0.5	Débil
0-0.25	Escasa

Fuente: Reguant, Vila y Torrado (2018)

Tabla 6. *Correlación entre las variables de estudio*

			Emprendimiento
Rho de Spearman	Deserción laboral	Coefficiente de correlación	,699**
		Sig. (bilateral)	,001
		N	20

Elaboración propia

De la tabla anterior se aprecia que para las variables dependiente e independiente se presenta un $r = 0.699$, lo que significa que es una correlación moderada de acuerdo a los rangos previamente establecidos. Asimismo, dado que la significancia es menor al valor 0.05, refiere que la correlación entre las variables es de carácter significativo para los trabajadores de la empresa del rubro carpintería.

Tabla 7. *Correlación entre el desarrollo organizacional y deserción laboral*

		Deserción laboral	
Rho de Spearman	Desarrollo Organizacional	Coefficiente de correlación	,947**
	I	Sig. (bilateral)	,000
		N	20

Elaboración propia

De la tabla anterior se aprecia que para las variables dependiente e independiente se presenta un $r = 0.947$, lo que significa que es una correlación buena de acuerdo a los rangos previamente establecidos. Asimismo, dado que la significancia es menor al valor 0.05, refiere que la correlación entre las variables es de carácter significativo para los trabajadores de la empresa del rubro carpintería.

Tabla 8. *Correlación entre la Planeación Organizacional y Deserción laboral*

		Planeación Organizacional	
Rho de Spearman	Deserción laboral	Coefficiente de correlación	,549*
		Sig. (bilateral)	,012
		N	20

Elaboración propia

De la tabla anterior se aprecia que para las variables dependiente e independiente se presenta un $r = 0.549$, lo que significa que es una correlación moderada de acuerdo a los rangos previamente establecidos. Asimismo, dado que la significancia es menor al valor 0.05, refiere que la correlación entre las variables es de carácter significativo para los trabajadores de la empresa del rubro carpintería.

Tabla 9. *Correlación entre el Desarrollo humano y deserción laboral*

		Desarrollo Humano	
Rho de Spearman	Deserción laboral	Coefficiente de correlación	,651**
		Sig. (bilateral)	,002
		N	20

Elaboración propia

De la tabla anterior se aprecia que para las variables dependiente e independiente se presenta un $r = 0.651$, lo que significa que es una correlación moderada de acuerdo a los rangos previamente establecidos. Asimismo, dado que la significancia es menor al valor 0.05, refiere que la correlación entre las variables es de carácter significativo para los trabajadores de la empresa del rubro carpintería.

Prueba de hipótesis:

Hipótesis general

Ho: El emprendimiento no se relaciona significativamente con la deserción laboral en una empresa en el sector carpintería.

H1: El emprendimiento se relaciona significativamente con la deserción laboral en una empresa en el sector carpintería.

Tabla 10. *Prueba de hipótesis general*

		Significación asintótica (bilateral)	
Valor	df		

Chi-cuadrado de Pearson	13,775 ^a	4	,009
N de casos válidos	20		

Elaboración propia

La prueba Chi cuadrado tiene como valor 13,775 con 4 grados de libertad y una significancia igual a 0.009, en consecuencia, de acuerdo a la hipótesis alternativa existe relación entre las variables de estudio.

Hipótesis específica 1

Ho: El Desarrollo Organizacional no se relaciona con la deserción laboral en una empresa en el sector carpintería

H1: El Desarrollo Organizacional se relaciona con la deserción laboral en una empresa en el sector carpintería

Tabla 11. *Prueba de hipótesis específica 1*

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	29,231 ^a	6	,000
N de casos válidos	20		

Elaboración propia

La prueba Chi cuadrado tiene como valor 29,231 con 4 grados de libertad y una significancia igual a cero, en consecuencia, de acuerdo a la hipótesis alternativa existe relación entre la variable dependiente y la dimensión desarrollo organizacional.

Hipótesis específica 2:

Ho: La Planeación Organizacional no se relaciona con la deserción laboral en una empresa en el sector carpintería

H1: La Planeación Organizacional se relaciona con la deserción laboral en una empresa en el sector carpintería

Tabla 12. *Prueba de hipótesis específica 2*

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	9,821 ^a	4	,046
N de casos válidos	20		

Elaboración propia

La prueba Chi cuadrado tiene como valor 9,821 con 4 grados de libertad y una significancia igual a 0.046, en consecuencia, de acuerdo a la hipótesis alternativa existe relación entre la variable dependiente y la dimensión planeación organizacional.

Hipótesis específica 3:

Ho: El Desarrollo Humano no se relaciona con la deserción laboral en una empresa en el sector carpintería

H1: El Desarrollo Humano se relaciona con la deserción laboral en una empresa en el sector carpintería

Tabla 13. Prueba de hipótesis específica 3

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	12,088 ^a	4	,017
N de casos válidos	20		

Elaboración propia

La prueba Chi cuadrado tiene como valor 12,088 con 4 grados de libertad y una significancia igual a 0.017, en consecuencia, de acuerdo a la hipótesis alternativa existe relación entre la variable dependiente y la dimensión desarrollo humano.

VI. ANÁLISIS DE RESULTADOS

6.1. Análisis descriptivo de los resultados

Tabla 14. *Dimensión Desarrollo organizacional*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido Bajo	2	10,0	10,0
Medio	12	60,0	70,0
Alto	6	30,0	100,0
Total	20	100,0	

Elaboración propia

De la tabla anterior se aprecia que del total de encuestados, el 10% (2) percibe un bajo nivel de Desarrollo organizacional, el 60% (12) un nivel medio y un 30% (6) percibe un nivel alto de Desarrollo organizacional en una empresa del rubro carpintería.

Tabla 15. *Dimensión Planeación organizacional*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido Bajo	2	10,0	10,0
Medio	15	75,0	85,0
Alto	3	15,0	100,0
Total	20	100,0	

Elaboración propia

De la tabla anterior se aprecia que del total de encuestados, el 10% (2) percibe un bajo nivel de Planeación organizacional, el 75% (15) un nivel medio y un 15% (3) percibe un nivel alto de Planeación organizacional en una empresa del rubro carpintería.

Tabla 16. *Dimensión Desarrollo Humano*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido Bajo	2	10,0	10,0
Medio	14	70,0	80,0
Alto	4	20,0	100,0
Total	20	100,0	

Elaboración propia

De la tabla anterior se aprecia que del total de encuestados, el 10% (2) percibe un bajo nivel de Desarrollo humano, el 70% (14) un nivel medio y un 20% (4) percibe un nivel alto de Desarrollo Humano en una empresa del rubro carpintería.

Tabla 17. *Dimensión Estrés laboral*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido Bajo	1	5,0	5,0
Medio	8	40,0	45,0
Alto	11	55,0	100,0
Total	20	100,0	

Elaboración propia

De la tabla anterior se aprecia que del total de encuestados, el 5% (1) percibe un bajo nivel de Estrés laboral, el 40% (8) un nivel medio y un 55%

(11) percibe un nivel alto de Estrés laboral en una empresa del rubro carpintería.

Tabla 18. *Dimensión Abandono laboral*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
		a	e	
Válido	Bajo	1	5,0	5,0
	Medio	12	60,0	65,0
	Alto	7	35,0	100,0
	Total	20	100,0	

Elaboración propia

De la tabla anterior se aprecia que del total de encuestados, el 5% (1) percibe un bajo nivel de Abandono laboral, el 60% (12) un nivel medio y un 35% (7) percibe un nivel alto de Abandono laboral en una empresa del rubro carpintería.

Tabla 19. *Dimensión Medidas*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
		a	e	
Válido	Bajo	1	5,0	5,0
	Medio	13	65,0	70,0
	Alto	6	30,0	100,0
	Total	20	100,0	

Elaboración propia

De la tabla anterior se aprecia que del total de encuestados, el 5% (1) percibe un bajo nivel de Medidas por parte de la empresa, el 65% (13) un nivel medio y un 30% (6) percibe un nivel alto de Medidas por parte de la empresa en una empresa del rubro carpintería.

6.2. Comparación de resultados con marco teórico

La investigación se planteó como objetivo general determinar la relación entre el emprendimiento y la deserción laboral de una empresa en el sector carpintería, de lo cual se obtuvo un $r=0.699$, lo que refiere correlación moderada y positiva. Por lo tanto, a una mejor gestión del emprendimiento en referencia al desarrollo organizacional, planeación organizacional y desarrollo humano, se verá reflejado en la deserción laboral en cuanto a sus dimensiones estrés laboral, abandono laboral y medidas que tome la empresa. Este resultado coincide con Fossen y Sorgner (2019), quienes indican que los trabajadores en puestos de trabajo relacionados a las TICs, tienen mayor probabilidad de ser emprendedores por cuenta propia. Asimismo, según McMullen y Bergman (2018), para que una organización pueda abordar los problemas que se le presenten, debe tener en consideración el emprendimiento corporativo. Además, coincide con Palacios, Guijarro, Martí y Alguacil (2019), quienes señalan una relación significativa entre el emprendimiento y el rendimiento organizacional.

Para el objetivo específico 1, se determinó la relación entre el Desarrollo Organizacional y la Deserción laboral, de lo cual se obtuvo un $r=0.947$, lo que refiere una buena y positiva correlación. Por lo tanto, a una mejor gestión del Desarrollo Organizacional, se verá reflejado en la deserción laboral en cuanto a sus dimensiones estrés laboral, abandono laboral y medidas que tome la empresa.

Para el objetivo específico 2, se determinó la relación entre el Planeación Organizacional y la Deserción laboral, de lo cual se obtuvo un $r=0.549$, lo que refiere una moderada y positiva correlación. Por lo tanto, a una mejor gestión de la Planeación Organizacional, se verá reflejado en la deserción

laboral en cuanto a sus dimensiones estrés laboral, abandono laboral y medidas que tome la empresa.

Para el objetivo específico 3, se determinó la relación entre el Desarrollo Humano y la Deserción laboral, de lo cual se obtuvo un $r=0.651$, lo que refiere una moderada y positiva correlación. Por lo tanto, a una mejor gestión del Desarrollo Humano, se verá reflejado en la deserción laboral en cuanto a sus dimensiones estrés laboral, abandono laboral y medidas que tome la empresa.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

- Se determinó la relación entre las variables emprendimiento y deserción laboral de la empresa objeto de estudio con un $r=0.699$, que refiere una correlación positiva, moderada y significativa con un p-valor igual a 0.001. Por lo tanto, a menores o mayores cambios en la gestión del emprendimiento, se verá reflejado en la deserción laboral en cuanto a sus dimensiones estrés laboral, abandono laboral y medidas que tome la empresa.
- Se determinó la relación entre el desarrollo organizacional y deserción laboral de la empresa objeto de estudio con un $r=0.947$, que refiere una correlación positiva, buena y significativa con un p-valor igual a 0.000. Por lo tanto, a menores o mayores cambios en el desarrollo organizacional se verá reflejado en la deserción laboral en cuanto a sus dimensiones estrés laboral, abandono laboral y medidas que tome la empresa.
- Se determinó la relación entre la planeación organizacional y deserción laboral de la empresa objeto de estudio con un $r=0.549$, que refiere una correlación positiva, moderada y significativa con un p-valor igual a 0.012. Por lo tanto, a menores o mayores cambios en la planeación organizacional, se verá reflejado en la deserción laboral en cuanto a sus dimensiones estrés laboral, abandono laboral y medidas que tome la empresa.
- Se determinó la relación entre el desarrollo humano y deserción laboral de la empresa objeto de estudio con un $r=0.699$, que refiere una correlación positiva, moderada y significativa con un p-valor igual a 0.002. Por lo tanto, a menores o mayores cambios en el desarrollo humano, se verá reflejado en la deserción laboral en cuanto a sus dimensiones estrés laboral, abandono laboral y medidas que tome la empresa.

Recomendaciones

- Dado que se tiene una buena relación entre las variables de estudio con una buena correlación, la investigación puede servir de referencia para que la empresa en cuestión adopte una mejor gestión del emprendimiento corporativo, lo que conllevará a una mejora en la deserción laboral.
- Se recomienda replicar la prueba en otros hospitales para analizar las diferencias que se podrían generar y aplicar así mejoras que sean a favor de los trabajadores de la empresa objeto de estudio.
- Se ha pretendido dar a conocer la importancia que tiene el emprendimiento corporativo, por lo que se espera que las empresas del sector carpintería tomen conciencia de los beneficios que tendría para disminuir así la deserción laboral.

BIBLIOGRAFÍA

- Ahsan, M., & Fernhaber, S. (2019). Multinational Enterprises: Leveraging a Corporate International Entrepreneurship Lens for New Insights Into Subsidiary Initiatives. *Journal of International Management*, 25(1), 51-65. doi:10.1016/j.intman.2018.07.002
- Ali, W., Maitama, K., & Ahmed, U. (2018). Corporate entrepreneurship and business performance: The moderating role of organizational culture in selected banks in Pakistan. *PSU Research Review*, 2(1), 59-80. doi:https://doi.org/10.1108/PRR-12-2016-0011
- Almeida, J., Dias, A., & Figueiredo, C. (2019). The future of management education: The role of entrepreneurship education and junior enterprises. *The International Journal of Management Education*, In Press. doi:https://doi.org/10.1016/j.ijme.2019.100318
- Bierweth, M., Schwens, C., Isidor, R., & Kabst, R. (2015). Corporate entrepreneurship and performance: A meta-analysis. *Small Business Economics*, 45(2), 255-278. doi:https://doi.org/10.1007/s11187-015-9629-1
- Dentchev, Baumgartner, Dieleman, Jóhannsdóttir, Jonker, Nyberg, . . . Hoof. (2016). Embracing the variety of sustainable business models: social entrepreneurship, corporate intrapreneurship, creativity, innovation, and other approaches to sustainability challenges. *Journal of Cleaner Production*(113), 1-4. doi:http://dx.doi.org/10.1016/j.jclepro.2015.10.130
- Fossen, F., & Sorgner, A. (2019). Digitalization of work and entry into entrepreneurship. *Journal of Business Research*, In Press. doi:10.1016/j.jbusres.2019.09.019
- Gebhardt, K., Riel, A., & Maes, T. (2019). Corporate Entrepreneurship in Complex Organisations: Towards a Holistic Decision Aid Tool Set to

Analyse and Plan Innovative Design Projects. *Procedia CIRP*(84), 644-649. doi:<https://doi.org/10.1016/j.procir.2019.04.312>

Hidalgo, A. (2016). El estrés en la deserción laboral de los trabajadores de la empresa Milmarcas en la ciudad de Quito. (*Tesis de Licenciatura*). Ecuador: Universidad Técnica de Ambato.

Hughes, D., Lee, A., Wei, A., Newman, A., & Legood, A. (2018). Leadership, creativity, and innovation: A critical review and practical recommendations. *The Leadership Quarterly*, 29(5), 549-569. doi:<https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2018.03.001>

Khajeheian, D. (2017). Media Entrepreneurship: A consensual definition. *AD-Minister*(30), 91-113. doi:10.17230/ad-minister.30.5

Loh, H., & Mohtar, S. (2015). Social Entrepreneurship: A Different Perspective. *International Academic Research Journal of Business and Technology*, 1(1), 9-15. Obtenido de <https://pdfs.semanticscholar.org/abb5/d6d5ee80c5b0f4c46cb56a157a8315e4add0.pdf>

McMullen, J., & Bergman, B. (2018). The promise and problems of price subsidization in social entrepreneurship. *Business Horizons*, 61(4), 609-621. doi:<https://doi.org/10.1016/j.bushor.2018.03.009>

Palacios, D., Guijarro, M., Martí, M., & Alguacil, M. (2019). Social entrepreneurship and organizational performance: A study of the mediating role of distinctive competencies in marketing. *Journal of Business Research*(101), 426-432. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.02.004>

Reguant, M., Vila, R., & Torrado, M. (2018). La relación entre dos variables según la escala de medición con SPSS. *Revista d'Innovació i Recerca en Educació*, 11(2), 45-60. Obtenido de <http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/148185/1/682741.pdf>

Rubio, G., & Uribe, M. (2019). *El emprendimiento corporativo, un factor de productividad y competitividad. Caso de análisis: medianas y*

grandes empresas del sector industrial de Ibagué. Ibagué: Editorial Universidad del Tolima.

Tavakoli, M., Davies, H., & Malek. (2017). *Health Policy and Economics: Strategic Issues in Management.* Londres: Routledge.

Wei, L., & Ling, Y. (2015). CEO characteristics and corporate entrepreneurship in transition economies: Evidence from China. *Journal of Business Research*, 68(6), 1157-1165. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2014.11.010>

Xu, D., Deng, X., Guo, S., & Liu, S. (2019). Labor migration and farmland abandonment in rural China: Empirical results and policy implications. *Journal of Environmental Management*(232), 738-750. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jenvman.2018.11.136>

Zahra, S. (2015). Corporate entrepreneurship as knowledge creation and conversion: the role of entrepreneurial hubs. *Small Business Economics*, 44(4), 727-735. doi:10.1007/s11187-015-9650-4

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	TIPO
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Independiente	
¿En qué medida el emprendimiento se relaciona con la deserción laboral en una empresa en el sector carpintería?	Determinar en qué medida el emprendimiento se relaciona con la deserción laboral en una empresa en el sector carpintería	El emprendimiento se relaciona significativamente con la deserción laboral en una empresa en el sector carpintería.	Emprendimiento Dimensiones: Desarrollo Organizacional Planeación Organizacional Desarrollo humano	El tipo de investigación es básica ya que se busca ampliar los conocimientos con respecto a la relación de las variables Emprendimiento y Deserción Laboral en una empresa en el sector carpintería
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Dependiente	

<p>¿En qué medida el Desarrollo Organizacional se relaciona con la deserción laboral en una empresa en el sector carpintería?</p>	<p>Determinar en qué medida el Desarrollo Organizacional se relaciona con la deserción laboral en una empresa en el sector carpintería</p>	<p>El Desarrollo Organizacional se relaciona con la deserción laboral en una empresa en el sector carpintería</p>	<p>Deserción laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <p>Estrés laboral</p> <p>Abandono laboral</p> <p>Medidas</p>	
<p>¿En qué medida la Planeación Organizacional se relaciona con la deserción laboral en una empresa en el sector carpintería?</p>	<p>Determinar en qué medida la Planeación Organizacional se relaciona con la deserción laboral en una empresa en el sector carpintería</p>	<p>La Planeación Organizacional se relaciona con la deserción laboral en una empresa en el sector carpintería</p>		

<p>¿En qué medida el Desarrollo Humano se relaciona con la deserción laboral en una empresa en el sector carpintería?</p>	<p>Determinar en qué medida el Desarrollo Humano se relaciona con la deserción laboral en una empresa en el sector carpintería</p>	<p>El Desarrollo Humano se relaciona con la deserción laboral en una empresa en el sector carpintería</p>	
---	--	---	--

Anexo 2. Instrumentos de investigación

Cuestionario de la variable Deserción laboral

Estimado: La encuesta presentada a continuación tiene como fin recopilar datos para lograr tener un cabal conocimiento sobre la deserción laboral. Le informo que el cuestionario es anónimo, por lo que se pide que sea lo más claro y transparente posible. Agradezco su participación.

Por favor, marque con una X su respuesta:

I.- Información General

1.1.- Sexo: Masculino () Femenino ()

Escala				
1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Ítem		1	2	3	4	5
Estrés laboral						
1	¿Considera usted que en la empresa existe estrés?					
2	¿Sabe usted si han realizado investigaciones internas para medir el estrés laboral en los trabajadores?					
3	¿Le han brindado capacitación para hacer frente al estrés?					

4	¿Cada cuánto tiempo siente cansancio en el aspecto mental durante el trabajo?					
5	¿Según su opinión usted siente que existe presión laboral para lograr las metas de la empresa?					
Abandono laboral						
6	¿Considera usted que existe abandono de trabajo en la empresa?					
7	¿Cada que tiempo la empresa ha decidido abordar el tema de Deserción laboral para determinar sus causas?					
8	¿Considera que existe abandono definitivo del lugar de trabajo?					
9	¿Alguna vez ha abandonado temporalmente sus obligaciones en la empresa?					
10	¿Piensa en abandonar sus obligaciones en el trabajo dentro de los próximos 6 meses?					
Medidas						
11	¿Según su opinión, cree que se generan pérdidas económicas en la empresa debido al ausentismo laboral?					
12	¿Según su opinión, cree que el estrés laboral es la causa principal para la Deserción laboral en la empresa?					

13	¿Según su opinión, cree que la empresa ha invertido en disminuir el estrés laboral, lo cual influye en la Deserción Laboral?					
14	¿Considera usted que la empresa debería prevenir el estrés en los trabajadores?					

Cuestionario de la variable Emprendimiento

Estimado: Esta encuesta tiene por finalidad recoger algunos datos que nos permitirá tener un cabal conocimiento sobre el emprendimiento corporativo. Le informo que el cuestionario es anónimo, así que, por favor trate de que la información que nos brinde sea lo más sincera posible. Agradecemos anticipadamente tu participación y colaboración. Agradezco de antemano su tiempo y colaboración.

Por favor, marque con una X su respuesta:

I.- Información General

1.1.- Sexo: Masculino () Femenino ()

Escala				
1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Ítem		1	2	3	4	5
Desarrollo organizacional						
1	La empresa considera importante el emprendimiento interno					
2	La empresa promueve la participación de los trabajadores en actividades de emprendimiento					
3	Considero que el emprendimiento es importante para la productividad y competitividad de la empresa					

4	En la empresa se promueve la creatividad de forma permanente					
5	La empresa brinda los recursos necesarios para el emprendimiento dentro de la empresa					
Planeación organizacional						
6	Dentro de la planeación organizacional se consideran acciones de intraemprendimiento					
7	En la empresa se desarrollan nuevos productos					
8	En la empresa se desarrolla la innovación de productos					
9	En la empresa se trabaja constantemente en mejorar la comunicación organizacional					
10	En la empresa se trabaja constantemente en mejorar la toma de decisiones					
11	En la empresa se trabaja constantemente en mejorar la relación con el cliente					
12	La empresa es flexible y tolerante al riesgo					
Desarrollo humano						
13	En la empresa se promueven programas de selección, capacitación y desarrollo para los empleados					
14	El clima organizacional facilita el desarrollo del emprendimiento interno					

15	La empresa brinda incentivos a sus trabajadores					
16	La empresa promueve el trabajo en equipo					
17	La empresa respeta las propuestas de los trabajadores					

Anexo 3. Ficha de Validación de Juicio de Expertos

EXPERTOS INFORMANTES E INDICADORES	CRITERIOS	Dr. Anwar Yarin Achachagua	Dr. José Coveñas Lalupu
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.	92	88
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables	94	90
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.	90	90
4. Organización	Existe una organización lógica.	92	92
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad	94	90
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias	90	90

7. Consistencia	Basado en aspectos teórico-científicos de	92	88
8. Coherencia	De índices, indicadores y las dimensiones.	92	90
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico	92	97
10. Pertinencia	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación.	92	95

I. OPINION DE APLICABILIDAD:

.....
Instrumento confiable.....
.....

II. PROMEDIO DE VALORACIÓN

92%

.....
Firma del experto informante
DNI N°:.....Teléfono N°:.....

Lugar y Fecha:...../...../.....

