

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA
SEDE CUENCA

CARRERA DE PSICOLOGÍA DEL TRABAJO

*Trabajo de titulación previo a la
obtención del título de Licenciada
en Psicología del Trabajo*

PRÁCTICA DE INVESTIGACIÓN:

**“ESTUDIO DE LA INTENCIÓN DE PERMANENCIA DE
COLABORADORES EN MEDIANAS Y PEQUEÑAS EMPRESAS
PRIVADAS EN LAS CIUDADES DE CUENCA Y PALORA DURANTE
EL PERÍODO MARZO-AGOSTO 2021”**

AUTORAS:

MÓNICA CRISTINA MENDOZA MARÍN
JOMAYRA LEONELA MÉNDEZ LÓPEZ

TUTORA:

LCDA. DIANA CAROLINA ZÚÑIGA ORTEGA, MGST

CUENCA - ECUADOR

2021

CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR

Nosotras, Mónica Cristina Mendoza Marín con documento de identificación N° 0105168280 y Jomayra Leonela Méndez López con documento de identificación N° 1600631244, manifestamos nuestra voluntad y cedemos a la Universidad Politécnica Salesiana la titularidad sobre los derechos patrimoniales en virtud de que somos autoras del trabajo de titulación: **“ESTUDIO DE LA INTENCIÓN DE PERMANENCIA DE COLABORADORES EN MEDIANAS Y PEQUEÑAS EMPRESAS PRIVADAS EN LAS CIUDADES DE CUENCA Y PALORA DURANTE EL PERÍODO MARZO-AGOSTO 2021”**, mismo que ha sido desarrollado para optar por el título de: *Licenciada en Psicología del Trabajo*, en la Universidad Politécnica Salesiana, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente.

En aplicación a lo determinado en la Ley de Propiedad Intelectual, en nuestra condición de autoras nos reservamos los derechos morales de la obra antes citada. En concordancia, suscribimos este documento en el momento que hacemos entrega del trabajo final en formato digital a la Biblioteca de la Universidad Politécnica Salesiana.

Cuenca, agosto de 2021.

Mónica Cristina Mendoza Marín

C.I. 0105168280

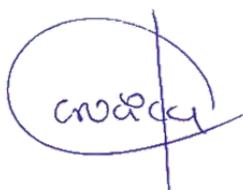
Jomayra Leonela Méndez López

C.I. 1600631244

CERTIFICACIÓN

Yo, declaro que bajo mi tutoría fue desarrollado el trabajo de titulación: **“ESTUDIO DE LA INTENCIÓN DE PERMANENCIA DE COLABORADORES EN MEDIANAS Y PEQUEÑAS EMPRESAS PRIVADAS EN LAS CIUDADES DE CUENCA Y PALORA DURANTE EL PERÍODO MARZO-AGOSTO 2021”**, realizado por Mónica Cristina Mendoza Marín y Jomayra Leonela Méndez López, obteniendo la *Práctica de Investigación* que cumple con todos los requisitos estipulados por la Universidad Politécnica Salesiana.

Cuenca, agosto de 2021.



Msc. Carolina Zúñiga Ortega

C.I. 0301648515

DECLARATORIA DE RESPONSABILIDAD

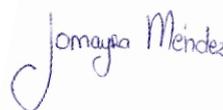
Nosotras, Mónica Cristina Mendoza Marín con documento de identificación N° 0105168280 y Jomayra Leonela Méndez López con documento de identificación N°1600631244, autoras del trabajo de titulación: **“ESTUDIO DE LA INTENCIÓN DE PERMANENCIA DE COLABORADORES EN MEDIANAS Y PEQUEÑAS EMPRESAS PRIVADAS EN LAS CIUDADES DE CUENCA Y PALORA DURANTE EL PERIODO MARZO - AGOSTO 2021”**, certificamos que el total contenido de la *Práctica de Investigación*, es de nuestra exclusiva responsabilidad y autoría.

Cuenca, agosto de 2021.



Mónica Cristina Mendoza Marín

C.I. 0105168280



Jomayra Leonela Méndez López

C.I. 1600631244

AGRADECIMIENTOS

1. A Dios:

Quien nos inspiró y brindó la perseverancia, sabiduría e inteligencia necesaria para la conclusión de esta tesis.

1. A nuestra tutora:

“Mg. Carolina Zúñiga Ortega, su paciencia y constancia ha hecho posible la culminación de este proyecto investigativo. Usted formó parte importante de esta historia con sus aportes profesionales que lo caracterizan. Muchas gracias por sus múltiples palabras de aliento, cuando más lo necesitamos. Gracias por sus orientaciones y consejos que nos ha llevado a ser mejores personas y profesionales.”

2. A nuestros docentes:

“Sus palabras fueron sabias, sus conocimientos rigurosos y precisos, a ustedes nuestros profesores queridos. Su semilla de conocimientos, germinó en el alma y el espíritu. Gracias por su paciencia, por compartir sus conocimientos de manera profesional e invaluable, por su dedicación, perseverancia y tolerancia.”

3. A nuestros padres:

“Ustedes han sido siempre el motor que impulsa nuestros sueños y esperanzas, quienes estuvieron siempre a nuestro lado en los días y noches más difíciles durante nuestras horas de estudio, siendo nuestros mejores guías de vida. Gracias por ser quienes son y creer en nosotras y sobre todo por el apoyo incondicional que nos supieron brindar.”

4. Esposo e hijas:

“Boris, Camila y Paula, ustedes han sido parte fundamental de este proceso ya que estuvieron en las noches de desvelo durante mis estudios apoyándome, sin duda este camino no fue fácil, pero con su soporte, comprensión y amor lo he logrado. Gracias por todo.”

5. A nuestras compañeras:

“Mis amigas y compañeras de viaje, hoy culminamos esta maravillosa aventura y no puedo dejar de recordar cuantas tardes y horas de trabajo nos juntamos a lo largo de nuestra formación. Hoy nos toca cerrar un capítulo maravilloso en esta historia de vida y no podemos dejar de agradecerles por su apoyo y constancia, al estar en las horas más difíciles a nuestro lado.”

DEDICATORIA

A mi hogar Boris, Camila y Paula quienes han sido base fundamental para alcanzar este logro, que con su paciencia, apoyo, comprensión y amor que me supieron brindar durante todo este tiempo de mi carrera universitaria y a lo largo de mi vida, sin duda han sido el mayor regalo que he podido obtener.

A mis padres José y Blanca quienes con su amor, apoyo y esfuerzo me han permitido llegar a cumplir hoy mi más grande sueño, les dedico a ustedes este logro amados padres, como una meta más cumplida. A mis hermanos Milton, Patricia y Mayra quienes supieron darme sus palabras de aliento y apoyo absoluto durante todo este proceso.

Y finalmente a mis queridas amigas, en especial a Jomayra y Carmen que pese a cada situación por la que hemos pasado, siempre estuvimos unidas para apoyarnos.

Muchas gracias a cada uno de ustedes

Atentamente:

Mónica Mendoza.

DEDICATORIA

A mis padres, Mayda y Olger que sin su apoyo incondicional no hubiera sido posible cumplir esta meta ¡lo logramos!, a mi hermana Nayeli por su amor y cariño; A mis tíos Cruz y Alejandro Calle que se convirtieron en mi segunda familia, fueron un pilar muy importante en este proceso.

A mi familia, que a pesar de la distancia siempre estuvieron pendientes y confiaron en mí. A mi compañero de vida Brayan, a mis queridas amigas, en especial a Mónica, finalmente pero no menos importantes a mis pequeñas Mili y Pola quienes fueron mis fieles compañeras en el transcurso de estos años.

Muchas gracias a cada uno de ustedes.

Atentamente

Leonela Méndez.

Resumen

El presente trabajo tiene como objetivo general el identificar la intención de permanencia en los colaboradores en medianas y pequeñas empresas privadas en las ciudades de Cuenca y Palora durante el periodo marzo - agosto 2021, en el cual esquematizamos un análisis cuantitativo y cualitativo en base a los resultados obtenidos de una muestra determinada.

Abstract

The present work has as general objective to identify the intention of permanence in the collaborators in medium and small private companies in the cities of Cuenca and Palora during the period March - August 2021, in which we outline a quantitative and qualitative analysis based on the results obtained from a given sample.

PALABRAS CLAVES TEMATICAS.

INTENCIÓN DE PERMANENCIA – EMPRESA PEQUEÑAS – EMPRESAS MEDIANAS-
GESTIÓN DE TALENTO HUMANO – INTENCIÓN DE PERMANENCIA - ÍNDICES DE
PERMANENCIA EN LATINOAMÉRICA - FACTORES INFLUYENTES EN LA
PERMANENCIA DE LOS COLBORADORES – CARACTERÍSTICAS DE LAS PYMES –
TIPOS DE EMPRESAS - MICROEMPRESA - PEQUEÑA EMPRESA - MEDIANA
EMPRESA - MARCO LEGAL DE LAS PYMES - MARCO NORMATIVO DEL
PARLAMENTO ANDINO - MÉTODO DEDUCTIVO – INSTRUMENTOS – ENCUESTA -
POBLACIÓN – MUESTRA - MUESTREO NO PROBABILÍSTICO - CRITERIOS -
CRITERIOS INCLUSIÓN - CRITERIOS EXCLUSIÓN - DATOS DEMOGRÁFICOS –
RESULTADOS.

ÍNDICE:

1. Título	1
2. Justificación.....	1
3. Objetivos.....	2
3.1 Objetivo General:.....	2
3.2 Objetivo Específicos:	2
4. Marco Teórico.....	2
4.1 Variable 1: Intención de Permanencia GTH.....	3
4.2 Variable 2: Medianas y Pequeñas empresas de la Ciudad de Cuenca.....	19
5. Marco Metodológico	26
5.1 Enfoque de estudio	26
5.2 Método.....	26
5.3 Instrumentos.....	26
5.4 Población – Muestra	28
5.5 Criterios.....	29
5.6 Consideraciones éticas.....	31
6. Procedimiento, Presentación y Análisis de Resultados	31
6.1 Procedimiento.....	31
6.2 Presentación y Análisis de Resultados	32
7. Conclusiones	39
8. Referencias.....	40
9. ANEXOS	46
9.1 Encuesta:.....	47
9.2 Cronograma	49

Tesis

1. Título

Estudio de la Intención de Permanencia de colaboradores en medianas y pequeñas empresas privadas en las ciudades de Cuenca y Palora durante el periodo marzo - agosto 2021.

2. Justificación

Al no tener una visión clara del porque los colaboradores pretenden permanecer dentro de una empresa nos hemos dispuesto a realizar un estudio dentro de la ciudad de Cuenca y Palora, para poder determinar un análisis profundo sobre esta situación.

Scroggins (como se citó en Guaderrama y Cavazos, 2015) la intención de permanencia en el empleo en virtud del rol significativo que el trabajo tiene en su vida y de las inversiones de tiempo y esfuerzo que en él despliegan, es relativamente común que las personas reevalúen su empleo y la organización en la que lo desarrollan.

Caudron (como se citó en Guaderrama y Cavazos, 2015) la intención de permanecer o dejar el empleo se involucran aspectos afectivos y cognitivos, y los sujetos prefieren un trabajo que les brinde, tanto la sensación interior de significado y satisfacción, como recompensas externas.

La presente investigación contribuirá al mejor entendimiento acerca de las prácticas organizacionales que actualmente ejecutan los trabajadores en el área operativa en dichos cantones, así también se evidenciará cuáles son aquellas percepciones que los trabajos tiene acerca de su puesto de trabajo con la finalidad de realizar un análisis profundo entre las prácticas o estímulos que se ejecutan dentro de la organización y las que el colaborador desea recibir por parte de las empresas a la cual presta su servicio.

También se pretende conocer cuáles son los factores de permanencia, la cual se convierte en un aspecto importante de la vida de cada colaborador dentro de una organización de estos Cantones. Así mismo, los resultados del estudio ayudarán a crear mayor conocimiento entre la

percepción de cada colaborador para su permanencia y las prácticas que normalmente efectúan las empresas. Al conocer la persistencia dentro de la organización se puede definir incluso cuan motivados se sienten para alcanzar los objetivos organizacionales, reflejados en sus actividades diarias de trabajo.

Así también se desarrollará métodos en los cuales podremos recopilar información cuantitativa en base a fundamentos teóricos en la cual realizaremos comparaciones en base a la realidad de la intención de permanecía en dicha población.

3. Objetivos

3.1 Objetivo General:

Identificar la intención de permanencia en los colaboradores en medianas y pequeñas empresas privadas en las ciudades de Cuenca y Palora durante el periodo marzo - agosto 2021.

3.2 Objetivo Específicos:

- Fundamentar un marco teórico que sustente las variables del objeto de estudio.
- Identificar la percepción de los colaboradores referente a las prácticas organizacionales empleadas por los patronos.
- Diferenciar entre la intención de permanencia de los colaboradores residentes en Cuenca y Palora.

4. Marco Teórico

Las personas son parte fundamental de cada empresa, pero mantenerlas es indispensable ya que aportan una serie de conocimientos, habilidades y destrezas que han adquirido a lo largo o corto tiempo de su paso por una determinada organización y han ayudado a crecimiento a pequeñas como ha medianas empresas. Por lo que es importante las ventajas y desventajas al

permanecer dentro de la misma, ya que debido a esos factores influye y ayuda a tomar una decisión de permanecer dentro de la organización.

4.1 Variable 1: Intención de Permanencia GTH

4.1.1 Concepto y las bondades de la GTH. Rondón y Ammar (2016) indican que “la gestión del talento humano es una filosofía gerencial sobre valores, creencias, roles, organizaciones, sociedad” (p.1), por lo que la gestión del talento humano siempre puede variar según el giro organizacional, la cultura, la localidad y sobre todo por el manejo que brinde la alta gerencia.

Por su parte, Ramírez, Espíndola, Ruíz, y Hugueth (2019) indica que “la gestión del talento humano consiste en desarrollar cualidades competitivas para implementar políticas y crear una estructura organizacional que sea favorable, conducente a una asignación de recursos que permita alcanzar con éxito esas estrategias” (p.01); es decir, la finalidad de la Gestión del Talento Humano es potencializar las capacidades y habilidades que sus miembros poseen para llegar al cumplimiento de los objetivos organizacionales, siendo así beneficiada la institución y sus colaboradores.

La definición de gestión siempre va a variar su significado por distintos autores, sin embargo, llegan a un punto clave sobre el trabajador, en donde llegan a fomentar su desarrollo dentro de la empresa; creando así nuevas habilidades y competencias de acuerdo al área donde preste su servicio.

Ramírez et al (2019). De acuerdo a recientes estudios internacionales, realizados en el área de talento humano por ManpowerGroup y Deloitte (2018), se hace énfasis en el significado de la gestión y su impacto social tanto en el sector real como en sus medios externos, y la escasez de talento a nivel mundial, alcanzando el valor más alto de estos últimos 12 años, representando el 45%. Ante las necesidades de nuevas habilidades,

fuerza laboral que envejece, endurecimiento del mercado laboral, situaciones políticas, económicas y sociales que atraviesan las organizaciones, por lo que es necesario desarrollar estrategias que le permitan a la empresa desde el talento humano, poder consolidar sus metas. (p.01). La necesidad de implementación de Gestión de Talento Humano en el mundo empresarial cada vez es más notoria, las instituciones se ven obligadas a poner en práctica dicha estrategia; ya que refleja una escasez de talento a nivel mundial lo que debilita el mercado laboral, lo cual significa que no se cumple los objetivos esperados por parte de la organización.

Cada estrategia será importante para el desarrollo de los trabajadores y por ende esto se verá reflejado en sus actividades e inclusive en su permanencia dentro de cada empresa. Como una estrategia favorable que algunas empresas cuentan, es la implementación de talento humano; favoreciendo a la empresa y a sus trabajadores, y estos a su vez se considera parte fundamental de la organización ya que se percibe la gestión y el cumplimiento de los procesos de Talento Humano.

Wright, Dunford & Snell (como citó Vallejo & Portalanza, 2017) La importancia que tiene para las organizaciones contar con prácticas de talento humano que contribuyan a obtener un alto desempeño y que posicionen a las personas como fuente de ventaja competitiva ya que los empleados han sido considerados el mayor recurso de una organización. Un sistema de gestión del talento humano en la empresa mide y administra el desempeño de los colaboradores a través de la capacitación, la retroalimentación y el apoyo, que les permita tener una visión clara de las competencias que necesitan para alcanzar el éxito personal y organizacional.

La importancia que talento humano llega a contribuir es vital para la empresa y como para sus trabajadores, ya que por medio de este departamento se genera un sin número de

compensaciones para sus trabajadores que llegue a beneficiar para que su permanencia no sea cuestionada.

Mercer (como citó Vallejo & Portalanza, 2017) "la compensación es el elemento que permite a la empresa, atraer y retener los recursos humanos que necesita, y al empleado, satisfacer sus necesidades materiales, de seguridad y de ego o estatus". Implementar gestión de talento humano contribuye a la retención de su personal, ya que potencializa sus habilidades y destrezas dentro de la institución; así también cumple con las necesidades de los colaboradores como de la institución. Fomentando así déficit de salidas o rotación dentro de la misma.

Por lo que cada compensación deberá ser estrictamente evaluada viendo su pro y contra para que favorezcan a los trabajadores y a la empresa. Sin embargo, la organización dispondrá según lo que más le convenga para no obtener ningún tipo de pérdidas, por lo que es importante cada gestión que realice talento humano.

4.1.2 Contextualización de los enfoques teóricos de la GTH. A continuación, presentaremos varios autores que definen a su forma al GTH

Tabla 1

Gestión de Talento Humano

Enfoques Teóricos
Ramírez et al (2019). Se puede decir que la gestión del talento humano consiste en desarrollar cualidades competitivas para implementar políticas y crear una estructura organizacional que sea favorable, conducente a una asignación de recursos que permita alcanzar con éxito esas estrategias. Permite anticipar y gerenciar colectivamente el cambio, para crear permanentemente estrategias que garanticen la razón de ser de la organización y su futuro. (p.01)

Schuler (como se citó en Del Rio, Maldonado, Álvarez y Sarango, 2017) “La gestión de los recursos humanos es una acción estratégica donde el comportamiento de los individuos y de la organización, están influenciados por las acciones implementadas para solventar las necesidades identificadas”. (p.02)

Villagómez y Báez. (2015). La gestión del Capital Humano es fuente del incremento de la productividad del trabajo y su desafío es lograr la eficiencia y eficacia en las empresas. En la base constitutiva del Capital Humano está el talento humano y su relación con la formación científico-tecnológica. (p.124)

Vallejo (2016). La gestión del talento humano busca el desarrollo e involucramiento del capital humano, elevando las competencias de cada persona que trabaja en la empresa; la gestión del talento humano permite la comunicación entre los trabajadores y la organización involucrando la empresa con las necesidades y deseos de sus trabajadores con el fin de ayudarlos, respaldarlos y ofrecerles un desarrollo personal capaz de enriquecer la personalidad y motivación de cada trabajador que se constituye en el capital más importante de la empresa, su gente. (p.16)

Caldera (como se citó en García, 2017) que el Recurso Humano es considerado el factor más importante en una organización, ya que de ellos depende el funcionamiento y desarrollo de la misma para poder alcanzar los objetivos y metas propuestas, a través de un esfuerzo coordinado entre todo el personal que labora en la empresa. (p.21)

Minsa (como se citó en García, 2017) que el Recurso Humano es el principal activo de toda organización. El éxito de las organizaciones modernas en este mundo globalizado se debe a su alto grado de competitividad alcanzado. Este resultado ha sido posible gracias a la integración efectiva y eficiente de su personal, lo que le ha permitido llevar a cabo estrategias y conseguir sus metas. No hay ninguna duda que la piedra angular y esencia del desarrollo organizacional es el factor humano. (p.22)

Arias (como se citó en García, 2017) que el elemento humano se constituye en la clave del desarrollo y es el común denominador de la eficiencia y eficacia de todos los demás factores que intervienen en la actividad de producción de bienes o prestación de servicios. Las actitudes, motivaciones, clima, cultura, valores y apoyo que demuestren tener, condicionan la consecución de los objetivos de la organización. Y la organización que cuenta con una adecuada cultura organizacional orientada a la productividad, así como con el personal idóneo, en el lugar apropiado y en el momento oportuno será una organización competitiva, que ha logrado desarrollar una adecuada administración de sus recursos humanos con lo cual garantizara su crecimiento. (p.22)

Nota: las distintas definiciones de los autores nos lleva a una sola conclusión sobre el GTH, en donde es el principal gestor de desarrollo para cada trabajador, alcanzando así las metas propuestas por la empresa.

Los autores coinciden que la gestión de talento humano es una fuente de desarrollo empresarial para llegar al cumplimiento de los objetivos institucionales. Por eso la Gestión del Talento Humano hace referencia al proceso que desarrolla, atrae e incorpora nuevos integrantes y además retiene a los colaboradores dentro de las empresas, centrándose en destacar aquellas personas con un alto potencial dentro de su puesto de trabajo, cumpliendo así las expectativas organizacionales; pero a la vez satisfaciendo las necesidades de sus miembros y la importancia de su permanencia.

4.1.3 Intención de Permanencia. Es fundamental para que una empresa pueda mantenerse a flote; ya que depende mucho de sus trabajadores, para que siga creciendo tanto en lo personal como en lo financiero, además de su permanencia dependerá mucho de la motivación y con la que se encuentren laborando.

A continuación, se demostrará varios autores y sus definiciones sobre la intención de permanencia de los trabajadores.

Tabla 2

Intención de permanencia

Autores y su definición
<p>Caudron (como se citó en Guaderrama y Cavazos, 2014) En lo general, en la intención de permanecer o dejar el empleo se involucran aspectos afectivos y cognitivos, y los sujetos prefieren un trabajo que les brinde, tanto la sensación interior de significado y satisfacción, como recompensas externas. Dentro de la intención de permanencia los colaboradores involucran sentimientos, percepciones en la cual el colaborador anhela estabilidad emocional y laboral para continuar siendo parte de la institución.</p>
<p>Chas, Fontela y Neira (como se citó en Cortina, 2016) La intención de permanencia se refiere a la probabilidad de que el empleado permanezca vinculado a la organización por un período determinado. Por lo general los empleadores mantienen fijos a su personal cuando estos demuestran su capacidad de cumplir a cabalidad con los requerimientos que exija la empresa.</p>
<p>Mobley, Horner y Hollingsworth (como se citó en Cortina, 2016) también es considerada como la voluntad consciente y deliberada de continuar la relación laboral con la empresa a la que se está vinculado. Intención de permanencia también es denominado con la decisión de mantenerse dentro de la instrucción para brindar sus servicios dentro de la misma, generando así un vínculo laboral entre la organización y sus miembros.</p>
<p>Moreno (como se citó en Orchak y Marín, 2016) define permanencia como un acuerdo de negociación, a través del cual el trabajador se compromete a permanecer en la empresa que le ha procurado cierto nivel de formación más o menos calificada, durante un período</p>

de tiempo acotado. Mediante los acuerdos entre trabajadores y empleadores fijan su modo de trabajo dentro de una organización en la cual demuestran sus capacidades laborales y su desarrollo dentro de la misma ya que la empresa les brinda los suficientes conocimientos para que estos laboren con mayor precisión.

Scroggins (como se citó en Guaderrama y Cavazos, 2014) la intención de permanencia en virtud del rol significativo que el trabajo tiene en su vida y de las inversiones de tiempo y esfuerzo que en él despliegan, es relativamente común que las personas reevalúen su empleo y la organización en la que lo desarrollan. Para los empleados siempre existirá factores que influyan para su permanencia dentro de una empresa, ya que en algunos casos dependerá mucho de que se ajuste a las necesidades de su vida cotidiana y sobre todo que la empresa donde labore puedan reconocer el trabajo que realizan.

Weiss, Dawis, England y Lofquist (como se citó en Larrazabal, Aranda y Topa, 2015) Las personas se integran en las organizaciones, en parte, con la expectativa de que su participación en ellas satisfaga ciertas necesidades personales que no pueden cubrir sin dicha pertenencia. En la medida en que tales necesidades resulten colmadas, las personas se sentirán más complacidas y permanecerán ligadas a la organización.

Nota: la intención de permanencia depende del trabajador, ya que sus diversos factores es lo que lo motivan a continuar o a seguir buscando otro trabajo, pero en otros casos depende de la empresa ya sea por su economía o porque su trabajador no le aporta para el crecimiento empresarial

Las definiciones de cada autor coinciden en referencia a la intención de permanencia de cada trabajador, es medida por su compromiso creando un vínculo satisfactorio para ambas partes. El trabajador se llega a sentir motivado y valorado cuando sus jefes reconocen sus capacidades y sobre todo cuan competente e indispensable es dentro de su empresa. Esto siempre influye en su vida personal y laboral para su intención de estabilidad dentro de la

organización. Sin embargo, no siempre se da este tipo de unión ya que su decisión por permanecer dentro de la empresa, dependerá de distintos factores que limiten su estadía laboral.

4.1.3.1 Factores influyentes en la permanencia de los colaboradores al interior. Los factores que honran en el trabajo y el sujeto de trabajo, llegan a incentivar el aprendizaje de acuerdo a las actividades laborales, beneficiándose tanto los trabajadores como la productividad de la empresa.

Mediante varios factores que llegan a determinar la permanencia está la motivación en donde la teoría de la motivación de Maslow (citada en Quintanilla, Lozano y Fortunato, 2018) establece,

En su famosa pirámide, cinco niveles de motivación en el trabajo en el ser humano:

- 1) Las necesidades fisiológicas
- 2) Las necesidades de seguridad
- 3) La necesidad de aceptación social
- 4) La necesidad de reconocimiento
- 5) La necesidad de realización personal.

Pues estos tipos de motivaciones influyen mucho en cada trabajador para que llegue a permanecer dentro de una organización, demostrando su interés hacia su trabajo.

Varios autores determinan distintas formas de permanencia de un colaborador como es el caso de Sala (2015) afirma que:

Lo económico no es el único motivador que va a tener un trabajador. Otros motivadores serán:

- Buen ambiente de trabajo: es importante que entre los trabajadores haya buen rollo, ya que todos estarán más a gusto.
- Posibilidades de ascenso dentro de la empresa, ya que esto harpa que el trabajador trabaje más y mejor.

- Reconocimiento del trabajo bien hecho. A veces una simple palmada en la espalda o decir buen trabajo va a motivar al trabajador. (p.193). Sin dudar muchas personas tienen distintas opiniones o decisiones al momento de quedarse dentro de un trabajo con el fin de mantenerse seguros dentro de una organización y sobre todo que sean valorizados como parte de la misma.

De acuerdo a Flores y Madero (como se citó en Orchak y Marín, 2016), dentro de la permanencia debemos identificar los factores que el empleado detecta, como son: Equidad salarial interna, satisfacción con el trabajo, la influencia de la familia y el ambiente de trabajo, son algunos de los factores más determinantes para tener intención de permanecer en el trabajo, así como caso contrario, los mismos autores expresan que la rotación, ausentismo, reducción motivacional y la poca productividad que afecta el comportamiento de permanencia y la función productiva de la organización, dado que el trabajador no encuentra en la empresa un lugar adecuado para desarrollarse. Por lo que los trabajadores toman decisiones difíciles sobre su permanencia dentro de la institución, ya que no solo llegara a afectar a sus familias que dependen de ellos, sino también a su estabilidad laboral.

Las necesidades humanas demuestran distintas opiniones y percepciones valiosas que tienen los trabajadores. Hay distintas opiniones del porque las personas trabajan, como es el caso del autor Ascary, Berrún, Peña, y Treviño (2015) afirman que existe diferentes ópticas sobre la importancia y las razones por las que la gente trabaja. Para reforzar esta idea a continuación se menciona algunos puntos de vista que se recopilaron durante una conferencia impartida en una empresa de bebidas y alimentos en donde el tema central era el valor del trabajo. La audiencia compartió que trabajaba primordialmente por:

- “Prestaciones para útiles escolares y pago de colegiaturas de mis hijos”, expresó un jefe de ventas con más de cinco años de antigüedad.

- “Porque en mi trabajo se me valora e incluso se me dio la oportunidad de capacitarme en manejo de materiales hidráulicos en el extranjero y el dinero es cuestión secundaria”, expreso un gerente de operaciones con más 15 años de antigüedad.
- “Yo trabajo para mantener mi estilo de vida”, compartió un operario.
- “Porque necesito un espacio en donde pueda aplicar y demostrar lo que se hacer”, expreso un practicante de Recursos Humanos.
- “Porque necesito apoyar en los gastos de mi casa y de pasada me distrae un poco”, comento una joven madre de familia operaria.
- “Por la estabilidad laboral, la cual me puede permitir en un futuro más cercano una jubilación digna”, mencionó un operario de montacargas. Los factores que influyen en la permanencia de cada persona dentro de una organización varían de acuerdo a cada necesidad o motivación por la que se encuentre pasando, demostrando responsabilidad cuando hay un interés o algún logro que ellos quieran alcanzar. Pues cada factor llega a orientar el comportamiento de cada trabajador, como es el de motivarlos para que se sienta parte de la empresa y se sientan valorados en las actividades que realizan y no por mantener un trabajo por necesidad.

Allen y Meyer (como se citó en Orchak y Marín, 2016), definen que el compromiso está conformado por tres componentes: afectivo, el cual refiere un apego emocional por parte del empleado a la organización, se siente orgulloso de ser parte de la organización; el compromiso de permanencia refiere un apego material por parte del empleado a la organización, el empleado sigue en la organización porque espera ser premiado por las inversiones hechas y el último componente es el compromiso normativo, el cual es un

sentimiento de obligación, por parte del empleado, de permanecer en la organización por todos los beneficios obtenidos.

Pues sin duda el compromiso que demuestra cada colaborador que decide desarrollarse dentro de la agrupación, va creando vínculos con la empresa para poder generar mejores resultados en los objetivos alcanzados, siempre y cuando se basen en las ventajas y desventajas que se puedan suscitar.

4.1.4 Ventajas y desventajas de la permanencia en las organizaciones. Los trabajadores y su intención de permanencia en algunos de los casos se basan en las ventajas y desventajas para quedarse dentro de la empresa.

4.1.4.1 Ventajas. Dentro de este apartado se mencionará las ventajas que cada trabajador considera a la hora de quedarse dentro de una empresa, puesto que estas son decisiones importantes que debería tomar a la hora de tomar una decisión.

Una de las ventajas para los trabajadores, que en su momento quieran permanecer dentro de una organización, intervendría el tipo de motivación que le llegue a brindar la empresa. Quintanilla (2018) afirma que “en ese momento, el salario y las prestaciones son el principal motivador”. Puesto que ellos demostrarán mejor rendimiento en sus actividades diarias como muestra de agradecimiento a tales factores que le permiten seguir dentro de la empresa.

De acuerdo a estudios sobre los trabajadores para que se sientan más confortables al hacer su trabajo, otra de las ventajas sería lo realizado por Taylor (como se citó en Quintanilla, 2018) que su principal contribución consistió en facilitar la ejecución de los operarios para volverlos más productivos, poniéndoles a su alcance, con mayor facilidad, las herramientas requeridas y buscando que estuvieran más cómodos al hacer su trabajo. Además, les brindó estímulos económicos. Demostrando así que cada trabajador es capaz de demostrar sus habilidades para

que pueda permanecer dentro de la empresa y así sea considerado parte fundamental de la misma.

Otra de las ventajas es la Estabilidad laboral: Si un trabajador tiene un empleo bien remunerado, con buenas condiciones laborales, él o ella querrá que la situación continúe y mantener el trabajo. El propietario de la empresa se beneficiará de contar con empleados trabajando eficientes y productivos en la empresa, ya que no tendrá que perder el tiempo en contratar y capacitar a personas nuevas una y otra vez (Organización Internacional del Trabajo, 2016). Por eso es importante saber las necesidades de cada empleado para saber cuan motivado esta y así pueda permanecer en el trabajo.

Ya que sin motivación el empleado no podrá rendir lo suficiente en sus actividades, por lo que es importante tenerlos felices y que se sientan valorados.

Otra ventaja del crecimiento de la empresa “depende principalmente de las personas con las que trabaja. Si las hace felices, van a ser más productivas y su negocio va a seguir creciendo y siendo rentable” (Organización Internacional del Trabajo, 2016, p,21). Esto dependerá también de la gestión de talento humano para crear una sola fuerza de trabajo y así demuestren su compromiso mediante la habilidades y competencias, siempre y cuando estas se hayan desarrollado dentro de la empresa.

Cada trabajador para sentirse feliz siempre dependerá de algo que lo motive, puesto que en muchas de las veces no siempre será el factor económico, sino que también un buen ambiente de trabajo y un buen trato porque sin esto los colaboradores no serían aptos de rendir lo suficiente y demostrar sus verdaderas habilidades.

4.1.4.2 Desventajas. Dentro de este apartado se mencionará las desventajas que cada trabajador considera a la hora de quedarse dentro de una empresa, puesto que estas son importantes al momento de decir y tomar una decisión.

Parte de una desventaja sería que el trabajador se sienta conforme o inconforme. Quintanilla (2018) afirma que para percibir qué tan fuerte es la motivación en el momento de la contratación, es muy importante, pues si captamos que acepta el trabajo mientras consigue algo mejor, estamos ante una rotación segura y una pérdida de tiempo y dinero. Aquí no solo perdería el empleado sino la empresa como tal por las pérdidas que eso genera.

Otra de las desventajas sería los factores de permanencia de los trabajadores en donde siempre habrá algo que no les motive o les dure poco el tipo de estimulación que llegue a brindarle la empresa, aunque Herzberg (como se citó en Quintanilla, 2018) sostiene que, “aunque el dinero es un motivador de corto plazo, si la compensación no le resulta justa al trabajador, lo desmotiva y es razón para que busque un empleo mejor compensado”. Esto dependerá del trabajador, ya que no basta con solo un factor de motivación, puesto que ellos se acostumbran a que su incentivo sea cada vez mayor, de tal manera que lleguen a sentir satisfacción dentro del lugar de trabajo.

Por otro lado, la desventaja que podemos mencionar según los estudios de Taylor (como se citó en Quintanilla, 2018) sostiene que “llegó a convertirse en un sistema que no resolvió el problema, pues los operarios se sentían acosados por la vigilancia y presionados por el cronómetro”. Por lo que ellos pudieron sentirse como máquinas y no como trabajadores, pues en la actualidad hay empresas que se preocupan más por sus beneficios antes que de sus propios trabajadores por lo que con el tiempo ellos se llegan a cansar y ponen en tela de duda su permanencia en la empresa.

Otra desventaja es el trabajo forzoso: es cualquier trabajo o servicio que las personas se ven obligadas a hacer contra su voluntad, bajo la amenaza de algún tipo de sanción. La eliminación del trabajo forzoso es un derecho humano básico de los trabajadores que

debe ser respetado (Organización Internacional del Trabajo, 2016). Obligar a los colaboradores a que trabajen forzosamente sería una forma abusiva de generar o mantener a las personas realizando actividades que estén en contra de sus respectivos contratos y sobre todo de su ética profesional.

Sin embargo, hay trabajadores que, por miedo a represalias, aceptan cualquier tipo de condiciones para mantener su trabajo, sin analizar que este puede ser causante de sentirse desmotivados a largo plazo.

Otra desventaja es la “Pérdida del tiempo y la energía de los empleados: Esto ocurre o bien debido a la falta de competencia y/o motivación por parte de los empleados, o bien porque los empleados tienen problemas personales” (Organización Internacional del Trabajo, 2016, p,55).

Esto va generando consecuencias a largo plazo, ya que no llega a demostrar su eficiencia dentro de la empresa, así como también especula que se encuentra desgastado y prefiere observar a otro rumbo u oportunidad que se llegue a presentar.

Sin duda cada ventaja y desventaja que se genere puede llegar a ser parte de una elección fundamental del trabajador, por lo que es indispensable estudiarlo y analizarlo para que esto no genere problemas en la hora de tomar decisiones adecuadas.

Por otra parte, los índices en Latinoamérica son preocupantes, ya que en algunos casos su búsqueda por un empleo favorable de acuerdo a sus conocimiento, experiencia y económico están estancados para algunos individuos, como a continuación detallaremos:

4.1.5 Contextualización de los índices de permanencia en Latinoamérica. Dentro de los mercados laborales en el 2019 se ha encontrado en una posición muy difícil de estancamiento por lo que también se ha visto afectado en la parte económica. En donde aproximadamente 26,3 millones de personas estaban buscando un empleo sin conseguirlo. Entre quienes tienen trabajo se observó un deterioro de la composición del

empleo, con un mayor aumento del número de trabajadores por cuenta propia que de los asalariados. Asimismo, se estancaron o empeoraron los indicadores de calidad del empleo: la informalidad laboral aumentó incluso entre los asalariados en algunos países, e incrementó la proporción de trabajadores que, pese a querer trabajar más horas, no obtuvieron la posibilidad de hacerlo. CEPAL (2020). Manteniéndose baja las posibilidades de buscar otro empleo y quizá por obligación tratando de mantenerse fijo en su lugar de trabajo para mantener una estabilidad laboral en los tiempos por lo que estamos pasando en Latinoamérica y en el mundo entero.

En los países de Latinoamérica se ha generado una preocupación, ya que existen muchas personas que indagan por un puesto de trabajo y no han logrado conseguir, mientras que en otros países si obtienen empleo, pero están en busca de conseguir un ingreso mejor, sin embargo, esto ha causado una obstrucción laboral.

Varios países de la región hicieron uso de instrumentos que ya existían o implementaron nuevas políticas para apoyar a las empresas afectadas con acceso a liquidez y haciéndose cargo parcialmente de los salarios de sus trabajadores, en algunos casos a través de prestaciones de los seguros de desempleo, en otros a través de subsidios directos. El propósito de estas políticas es entregar ingresos a los trabajadores, mantener en pie a las empresas y permitir que den continuidad a la relación laboral con sus trabajadores de forma que se pueda contar con ellas y sus trabajadores cuando comience la recuperación. CEPAL (2020). Esta manera de apoyar mediante las políticas que han llegado a implementar, les dan una total confianza a sus trabajadores en donde ellos se sientan valorados y mantengan su tranquilidad de una total permanencia e incluso formen parte del nuevo crecimiento que la organización llegue a tener o necesitar.

Sin embargo, algunos países no contaron con estas políticas de incentivos para mantener a su personal, en vez de hacerlos sentir parte de una empresa, creaban la incertidumbre de su permanencia dentro de la misma ya sea por la reducción de horas de trabajo y por ende menos sueldo, por lo que se llegó a generar muchos desempleos componiendo una crisis laboral.

Durante la crisis que ha llegado afectar a todo el mundo, también ha tocado a las trabajadoras domésticas que han tenido que mantenerse en su lugar de trabajo para no perderlo. La aplicación de las normas que permiten mantener el vínculo laboral es mucho más débil en un contexto de crisis, por lo que un gran número de estas trabajadoras deben vivir en los hogares en las cuales prestaron sus servicios durante la época de cuarentena. Aquellas que son migrantes se encuentran en una situación aún más vulnerable, tanto por las consecuencias de la ruptura del vínculo laboral como al verse forzadas a permanecer en el hogar en el que trabajan. CEPAL (2020). Tomando decisiones para no perder un salario y una estabilidad laboral, generando así un factor de permanencia obligado y no porque realmente quiera estarlo. Por lo que en algunos países están llegando a generar políticas que aseguren una adecuada vida laboral y así ellas puedan permanecer y seguir haciendo lo que les gusta sin presión alguna.

Los trabajadores de la industria y los servicios tienen más posibilidades de trabajar con algún tipo de contrato, pero dependería mucho de las políticas que generen las empresas. Isgut y Weller (2016) afirman “que reforzar las políticas de permanencia en el empleo de estos sectores puede ayudar a aumentar la incidencia del empleo permanente” (p.210). Por lo que pueden generar satisfacción en sus trabajadores y mayor compromiso demostrándolo en sus actividades laborales.

Sin duda cada política que mantengan las organizaciones para mantener a sus trabajadores o estos a su vez quieran permanecer dentro de ella, dependerá mucho del tipo de empresas ya

sean estas pequeñas o medianas, que han intentado mantenerse estables en el ámbito laboral. Pues estos han tenido que buscar financiamientos para solventarse y mantenerse dentro del mercado y así brindar empleo a varios trabajadores.

4.2 Variable 2: Medianas y Pequeñas empresas de la Ciudad de Cuenca

4.2.1 Características de un PYMES. Las empresas pequeñas y medianas se las encuentran en todo lado, pero a medida que pasa el tiempo no ha evolucionado ni ha generado avances significativos dentro del mercado de producción, comercialización o prestación de sus servicios. Por lo que Rodríguez y Aviles (2020) afirma que es un hecho comprobado que la organización y funciones empresariales nacen con la repotenciación de la Economía Capitalista a partir de la Revolución Industrial. Desde su surgimiento comienzan a emerger pequeñas y medianas empresas lo que hoy se conoce como PYMES. Pues generan un valor importante para cada empresa, por lo que estas generan empleos, solucionan problemas y necesidades locales, Trabajando para formarse como gran empresa.

Sarango, Álvarez y de Rio (como se citó en Rodríguez y Avilés 2020) se puede expresar que las PYMES son estructuras empresariales diferentes a las grandes empresas, que durante su vida se enfrentan a dos trayectorias posibles: transitar por el camino natural del crecimiento (micro, pequeña, mediana, grande) o permanecer y gozar de las ventajas de ser pequeñas, manejables y estables económicamente. A demás estas pueden generar cambios en la parte económica del entorno familiar o en las pequeñas comunidades ya que van desatando cambios económicos y a su vez abren caminos para las personas que deseen trabajar.

Para que puedan existir estas pymes se debe al financiamiento que se llegue a proporcionar. “Las fuentes básicas de financiación en las pymes de los países participantes en este Estudio son, básicamente, recursos propios, créditos bancarios, proveedores y otros que incluyen desde

préstamos familiares o prestamistas privados” (Albella y Hernández, 2017, p.57). Ya que con el financiamiento y su administración se pueden llegar a una adecuada toma de decisiones para mantener con firmeza estas empresas.

4.2.2 Tipos de PYMES. La mayoría de países analizados en este Estudio, con algún matiz comentable, establecen para su clasificación dos parámetros comunes: el número de trabajadores y su facturación anual. Por tanto, podríamos establecer, con ciertos matices, una definición genérica bastante aproximada al entendimiento local de cada país del área Iberoamericana. Así, específicamente, y como media, se puede considerar:

4.2.2.1 Microempresa. “Microempresa es aquella unidad productiva, de naturaleza natural o jurídica, que tiene entre 1 a 10 trabajadores y un valor de ventas o ingresos brutos anuales en torno a cien mil (USD\$ 100.000,00) dólares USA”.

4.2.2.2 Pequeña empresa. “Pequeña empresa” es aquella unidad productiva, de entorno natural o jurídica, que tiene de 10 a 50 trabajadores y un valor de ventas o ingresos brutos anuales entre cien mil uno (US \$ 100.001,00) y un millón (USD \$ 1.000.000,00) de dólares USA.

4.2.2.3 Mediana empresa. “Mediana empresa” es aquella unidad productiva que tiene de 50 a 200 trabajadores y un valor de ventas o ingresos brutos anuales entre un millón (USD\$ 1.000.001,00) y cinco millones (USD\$ 5.000.000,00) de dólares USA. (Albella y Hernández, 2017). Todo esto gira de acuerdo a su funcionamiento en el futuro y sobre todo que exista rentabilidad para alcanzar un correcto equilibrio.

La creación del REB tiene el objetivo de desarrollar el mercado de valores y ampliar el número de emisores y valores que se negocian en los mercados regulados. De esta forma, el REB busca fomentar el acceso de las PYMES y organizaciones de la economía popular y solidaria, a una financiación a través del mercado bursátil de tal forma que

mediante la emisión de valores en dicho mercado logren cubrir sus necesidades de recursos de corto y largo plazo. (Albella y Hernández, 2017, p.140). Este Registro Especial Bursátil es creado para la negociación de valores de las pequeñas, medias y grandes empresas.

La clasificación de las empresas según el PYMES nos deja claro que, su objetivo es determinar un rango y un financiamiento para cada empresa ya constituida en base a su sustento económico y actividad comercial pueda generar empleos o mantener a sus empleados en condiciones favorables en donde cada trabajador se sienta seguro de ser parte de la organización estable y a su vez pueda generar ganancias en base a cada trabajo desarrollado por parte de cada empleado, volviéndose un vínculo laboral. Todo esto se da a raíz de un marco legal que busca el bienestar a través de un sistema igualitario para todo tipo de empresa.

4.2.3 Marco legal de las PYMES. Sarango, Álvarez y Del río-Rama (como se citó en Rodríguez y Avilés 2020) En síntesis, se puede expresar que las PYMES son estructuras empresariales diferentes a las grandes empresas, que durante su vida se enfrentan a dos trayectorias posibles: transitar por el camino natural del crecimiento (micro, pequeña, mediana, grande) o permanecer y gozar de las ventajas de ser pequeñas, manejables y estables económicamente. Las PYMES son aquellas estructuras empresariales las cuales sufren distintos cambios las cuales pueden ser el crecimiento de la institución o a la vez ser permanentes y mantenerse como empresas pequeñas.

Asamblea Constituyente (como se citó en Rodríguez y Avilés 2020) El marco legal de sustento de las PYMES en Ecuador, tiene su origen en lo expresado en el artículo 276 de la Constitución del Ecuador aprobada en el año 2008, en el numeral 2 se plantea como objetivos del régimen de desarrollo del País: Construir un sistema económico, justo, democrático,

productivo, solidario y sostenible basado en la distribución igualitaria de los beneficios del desarrollo, de los medios de producción y en la generación de trabajo digno y estable.

Asamblea Constituyente (como se citó en Rodríguez y Avilés 2020) Fomentar la participación y el control social, con reconocimiento de las diversas identidades y promoción de su representación equitativa, en todas las fases de la gestión del poder público.

Asamblea Constituyente (como se citó en Rodríguez y Avilés 2020) En el artículo 281 del propio documento legal relacionado con la soberanía alimentaria, en el numeral 1 se expresa: “Impulsar la producción, transformación agroalimentaria y pesquera de las pequeñas y medianas unidades de producción, comunitarias y de la economía social y solidaria; en el numeral 2 del propio artículo se expone: “Adoptar políticas fiscales, tributarias y arancelarias que protejan al sector agroalimentario y pesquero nacional, para evitar la dependencia de importaciones de alimentos”; y en el numeral 5 se plantea: “Establecer mecanismos preferenciales de financiamiento para los pequeños y medianos productores y productoras, facilitándoles la adquisición de medios de producción”.

Asamblea Constituyente (como se citó en Rodríguez y Avilés 2020) En el artículo 283, segundo párrafo del propio texto constitucional se refrenda: “El sistema económico se integrará por las formas de organización económica pública, privada, mixta, popular y solidaria, y las demás que la Constitución determine. La economía popular y solidaria se regulará de acuerdo con la ley e incluirá a los sectores cooperativistas, asociativos y comunitarios”.

Asamblea Constituyente (como se citó en Rodríguez y Avilés 2020) En el artículo 321 de la constitución se establece: “El Estado reconoce y garantiza el derecho a la propiedad en sus formas pública, privada, comunitaria, estatal, asociativa, cooperativa, mixta, y que deberá cumplir su función social y ambiental” (Asamblea Constituyente, 2008). En el Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones publicado en el año 2010, en el Libro III,

se regula lo relacionado con el desarrollo empresarial de las micro, pequeñas y medianas empresas (PYMES) y de la democratización de la producción. En el artículo 54, literal e del código se plantea: “Propiciar la participación de universidades y centros de enseñanza locales, nacionales e internacionales, en el desarrollo de programas de emprendimiento y producción, en forma articulada con los sectores productivos, a fin de fortalecer a las MIPYMES”.

La Asamblea Constituyente garantiza sistema económico, justo basado en la distribución igualitaria de los beneficios del desarrollo, así también fomentar la participación y el control social; es así que, impulsa la producción de grandes, medianas y pequeñas empresas de Ecuador, implementado estrategias financieras para garantizar un desarrollo óptimo empresarial.

El estado se enfoca en dar a conocer las técnicas necesarias para que los ecuatorianos y ecuatorianas cuenten con conocimientos necesarios para implantar emprendimientos los cuales contribuyen a la economía del país, fomentando la participación y desarrollo empresarial, generando así nuevas fuentes de empleo.

4.2.4 Marco Normativo del Parlamento Andino. tenemos los siguientes artículos.

“ARTÍCULO 5. PRINCIPIOS. El presente Marco Normativo adopta los siguientes principios rectores” (Parlamento Andino, 2018, p.27). Dentro de este artículo se encuentra la integralidad entre políticas, estrategias y legislaciones para el desarrollo de las PYMES, además por medio de sus procesos alcanzarían beneficios para los pueblos y a fortalecer su producción. Mediante la participación del sector privado y seguimiento de las políticas que son regularizados para su desarrollo internacional del PYMES, mediante su transparencia, eficiencia, adaptabilidad y sostenibilidad que lleva a mejores resultados de desarrollo sostenibles.

ARTÍCULO 6. ATRIBUCIONES ESTATALES. Los Estados Miembros del Parlamento Andino, en concordancia con sus respectivas Constituciones Políticas y legislaciones internas, en cumplimiento de los compromisos adquiridos por la suscripción de Tratados Internacionales y atendiendo a sus prioridades y recursos, se reservarán las siguientes atribuciones. (Parlamento Andino, 2018). Diseñar proyectos estratégicos para incrementar su respectivo valor comercial y valor agregado atendiendo el criterio de especialización. El derecho de regulación y control sobre las empresas promoviendo cadenas productivas. de desarrollo de programas de asociatividad empresarial, fortaleciendo los niveles de organización de las PYMES urbanas y rurales mejorando cada gestión.

ARTÍCULO 8. DERECHOS DE LAS MICRO, PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS Los Estados Miembros del Parlamento Andino, de acuerdo a lo establecido en sus respectivas Constituciones Políticas y legislaciones internas, en cumplimiento de los compromisos adquiridos por la suscripción de Tratados y atendiendo a sus prioridades y recursos, garantizarán el ejercicio de los siguientes derechos. (Parlamento Andino, 2018). Acceso para facilitar e incrementar la competitividad e internacionalización de las PYMES y a su vez la aprobación de planes y programas productivos que promuevan la comercialización de bienes o servicios en la región y de las redes empresariales que generen alianzas entre pares, para un mejoramiento continuo. Impulsando acuerdos estratégicos entre las PYMES y los diversos gremios que hacen parte de una cadena productiva y de valor para un crecimiento justo e integrador.

ARTÍCULO 9. DEBERES DE LAS MICRO, PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS. Los Estados Miembros del Parlamento Andino, de acuerdo a lo establecido en sus respectivas Constituciones Políticas y legislaciones internas y

atendiendo a sus prioridades y recursos, instituirán los siguientes deberes en relación al desarrollo e internacionalización de las PYMES. (Parlamento Andino, 2018). Mediante los recursos financieros se ha llegado a asegurar una evolución y desarrollo de las PYMES, ya que con las asociaciones gremiales definen cadenas y esquemas de integración, así fortaleciéndose para crear condiciones favorables de cooperación y políticas sectoriales de apoyo empresarial para ejercer sus derechos. Garantizando mejoras de desarrollo y capacidad productiva.

ARTÍCULO 17. POLÍTICAS PARA FORTALECER LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL EN LAS PYMES. Los Estados Miembros del Parlamento Andino podrán implementar las siguientes medidas o acciones relacionadas con el fortalecimiento de las políticas de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) como un factor estratégico para avanzar hacia un modelo de desarrollo eficiente, que combine los aspectos económicos, sociales y ambientales. (Parlamento Andino, 2018). Mediante las alianzas de las PYMES con las grandes empresas, generando oportunidades de carácter social, toda vez que las PYMES pueden lograr una imagen de valor y prestigio al relacionarse con determinados socios.

Además, diseñando iniciativas de RSE enfocadas en los procesos productivos para garantizar su permanencia en el mercado, tanto para obtener beneficios económicos, más que por los ambientales y los sociales. Debido a que incluir la RSE en todos los niveles éticos de la organización es primordial para lograr una asociación entre aspectos éticos, legales, económicos, morales y ambientales. Generando así estabilidad laboral en base a su responsabilidad empresarial.

5. Marco Metodológico

En el presente apartado se abordará la metodología con la se trabajó la presente investigación. Se dará cuenta del enfoque, diseño, instrumentos y método utilizado. Posteriormente, se explicará la forma en cómo se construyó el instrumento y la recolección de datos.

5.1 Enfoque de estudio

Este estudio es de corte cuantitativo debido a que se intentará tener una panorámica sobre las intenciones de permanencia de los colaboradores en sus instituciones actuales de trabajo. Esta información se evidenciará mediante distribuciones, frecuencias y porcentajes lo cual nos permitirá tener una panorámica tendencial del comportamiento analizado

5.2 Método

5.2.1 Método deductivo. “El método deductivo se fundamenta en el razonamiento que permite formular juicios partiendo de argumentos generales para demostrar, comprender o explicar los aspectos particulares de la realidad” (Alan y Cortez, 2018, p.21).

A partir de la información obtenida se podrán generar conclusiones específicas basadas en los datos cuantitativos de nuestro proyecto investigativo.

5.3 Instrumentos

Se utilizó la encuesta como instrumento para la recolección de datos.

5.3.1 Encuesta. Se denomina así a una prueba escrita (test), creada por el investigador, en la que se formula a un grupo de personas una serie de preguntas para estudiar temas relacionados directamente con el objeto de una investigación. Utilizado con profusión en el campo de la sociología las preguntas a realizar deben estar enfocadas, única y

exclusivamente, a obtener conocimiento sobre el tema de investigado. (Ibáñez, 2015, p.193)

El presente trabajo investigativo se ha basado en una encuesta para la recolección de sus datos en donde consta de tres fragmentos en los que se describen: a) parte introductoria, b) preguntas demográficas y c) preguntas con sus ítems de respuesta con opciones múltiples, que nos permitieron obtener la información sobre lo que piensan los trabajadores del por qué siguen dentro de la empresa y su intención de permanencia dentro de ella. A continuación, se detalla cada una de las partes del instrumento.

- a) **Parte introductoria:** la parte introductoria describe el objetivo inicial del presente trabajo investigativo. Se realiza una pequeña explicación de lo que se quiere medir con la encuesta y se indica su objetivo y alcance; seguidamente, se menciona el compromiso de confidencialidad de los datos y su forma de tratamiento. Finalmente describen las instrucciones para el llenado del presente cuestionario.
- b) **Preguntas demográficas:** dentro de los datos demográficos se cree pertinente colocar el campo para que los encuestados identifiquen el género con el cual se identifican (masculino, femenino, prefiero no decir y otros). También se han colocado casilleros para determinar la edad por 4 rangos: 18-25, 26-30, 31-40, 41-50 y de 51 en adelante. Adicionalmente, el encuestado debe marcar la casilla con el estado civil: soltero(a), casado(a), divorciado(a), viudo(a), separación en proceso(a), unión libre y unión de hechos.

Finalmente, se han colocado campos para identificar las cargas familiares, el sector de actividad de la empresa en donde se encuentra trabajando y el tiempo que se encuentra laborando.

- c) **Ítems de respuesta:** Aquí se describen tres ítems específicamente con los que se pretende medir el fenómeno de investigación. Las opciones de respuesta son variadas. Por ejemplo, el ítem 1 se responde con una escala de Likert de 5 opciones que va desde muy en desacuerdo hasta muy de acuerdo. Los ítems 2 y 3 son de multirespuesta.

5.4 Población – Muestra

5.4.1 Población. Arias (como se citó en Gallardo, 2017) Es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación.

La población que hemos escogido para nuestra investigación es de conjunto finito basado en la ciudad de Cuenca y Palora ya que nos pareció una población adecuada para determinar la intención de permanencia de los trabajadores dentro de cada ciudad.

5.4.2 Muestra. Tamayo (como se citó en Gallardo, 2017) A partir de la población cuantificada para una investigación, se determina la muestra, cuando no es posible medir cada una de las entidades de población; esta muestra, se considera, es representativa de la población.

5.4.2.1 Muestreo no probabilístico. “Intencional. Basado en el criterio del investigador. Exige que se detalle cómo se selecciona la muestra. Se basa en la experiencia con la población” (Arispe, Yangali, Guerrero, Lozada, Acuña, y Arellano, p.77)

La muestra que utilizamos dentro de nuestra investigación ha sido el Muestreo no probabilístico y el tipo “intencional” con una población escogida de 64 personas dentro de la ciudad de Cuenca y 50 trabajadores en Palora.

5.4.2.1 Muestra con las características. La información obtenida dentro del presente proyecto investigativo fue efectuada en las ciudades de Cuenca y Palora, siendo en la ciudad de Cuenca 64 personas encuestas, 20 mujeres y 42 hombres, sin embargo, una persona no

escogió ninguna de las opciones, mientras que una persona escogió la opción prefiero no decirlo. Además, en la ciudad de Palora se encuestaron a 50 personas entre ellos 24 hombres y 26 mujeres.

Por lo tanto, podemos decir que las encuestas se las realizaron a 66 hombres con un 58% y a 46 mujeres con 40% en su totalidad de la muestra escogida. Sin embargo, nos basamos en distintos criterios para nuestra recolección de datos.

5.5 Criterios

Hemos tomado en cuenta distintos criterios como los de inclusión y los criterios de exclusión para nuestra recolección de información para la investigación, por lo que detallaremos a continuación:

5.5.1 Criterios Inclusión. son todas las características particulares que debe tener un sujeto u objeto de estudio para que sea parte de la investigación. Estas características, entre otras, pueden ser: la edad, sexo, grado escolar, nivel socioeconómico, tipo específico de enfermedad, estadio de la enfermedad y estado civil. Además, cuando la población son seres humanos es conveniente señalar la aceptación explícita de su participación mediante carta de consentimiento informado y, en caso de niños, de carta de asentimiento. (Arias-Gómez, Villasis y Miranda, 2016, p.204)

Dichos criterios hemos utilizado dentro de nuestra encuesta para la recolección de datos y dentro de estas utilizamos género, edad, estado civil, cargas familiares, sector de actividad y tiempo que se encuentra laborando en su empresa.

Pues estos nos han permitido identificar varios datos que nos ayudan con la recolección de datos y los posibles porcentajes.

5.5.2 Criterios Exclusión. Se refiere a las condiciones o características que presentan los participantes y que pueden alterar o modificar los resultados, que en consecuencia

los hacen no elegibles para el estudio. Típicamente estos criterios de exclusión se relacionan con la edad, etnicidad, por la presencia de co-morbilidades, gravedad de la enfermedad, presencia de embarazo, o las preferencias de los pacientes. (Arias-Gómez, Villasis y Miranda, 2016, p.204)

Una de las condiciones o características que se pudo apreciar fue el lugar en donde se realizaba las encuestas, ya que en algunos casos estas se las realizaba dentro de su lugar de trabajo.

Sin embargo, se limitó mucho en realizar las encuestas a las personas que trabajen en el ámbito público por lo que se mantuvo una exclusión directa con este tipo de característica referente a este criterio.

A demás, se mantuvo una exclusión con personas que tenían un contrato específico pues este tipo de investigación no lo requería.

Tabla 3

Criterios de inclusión y de exclusión

Criterios de Inclusión	Criterios de Exclusión
Relación de pertenecía del colaborador hacia la empresa o su patrono.	Contrato de trabajo específico
Debe trabajar en una empresa privada	No se permite personas que laboren en empresas públicas.
Debe haber trabajado más de un año en la institución.	No se permitirá que se encuentre a personal que haya trabajado por jornadas o días de trabajo; es decir que no haya cumplido con el tiempo mínimo de trabajo dentro de la institución.
Las encuestas serán efectuadas únicamente en las ciudades de Cuenca y Palora.	No se considerará valido obtener información en otras ciudades.

Nota: Los criterios de inclusión y exclusión son importantes para poder determinar nuestra muestra a través de personas escogidas en Cuenca y Palora que nos ayudaron para poder realizar la recolección de datos específicos.

5.6 Consideraciones éticas

Uno de los principales puntos a considerar es la no relevación de los nombres de las personas encuestadas, nombre de las instituciones; así también se incluyó una opción denominada “valor perdido en la cual se colocó como respuesta en blanco los cuales los encuestados prefirieron no decir, otra de las consideraciones que se efectuó fue el compromiso de utilizar únicamente con fines académicos toda información que sea recopilada en el presente proyecto investigativo.

6. Procedimiento, Presentación y Análisis de Resultados

6.1 Procedimiento

Como primer punto se procedió a generar un instrumento medible “encuesta” en el cual se detalló las instrucciones, datos demográficos, preguntas con sus respectivas opciones de respuesta en la plataforma Word.

Las encuestas se pudieron realizar con base al tiempo, la situación de cada trabajador, el medio y su horario por lo que se dependió mucho de cada uno de ellos para poder realizarlo, generándonos mayor empatía por cada situación presentada.

Una vez obtenidos los resultados, se realizó una base de datos en la plataforma Excel en la cual se detalló las respuestas obtenidas de cada encuesta; la misma que estuvo dividida en: genero, edad, estado civil, cargas familiares, sector de actividad, tiempo laborado en la empresa, pregunta 1, pregunta 2 y pregunta 3; con un total de 114 personas encuestadas. Se colocó en número “1” a cada respuesta acertada.

Dentro de cada opción de respuesta se colocó un espacio denominado “valor perdido” en donde se cuantificaron las respuestas en blanco o aquellas que no fueron respondidas.

Al final de la base de datos se colocó el total de respuestas obtenidas.

Posteriormente se procedió a realizar un análisis en el cual incluía: frecuencia, porcentajes y gráficos.

6.2 Presentación y Análisis de Resultados

En este apartado se detalla los resultados obtenidos de la investigación, con el único fin de dar a conocer la intención de permanencia dentro de la empresa en la que labora. Por lo que la encuesta se dividió en datos demográficos con 6 preguntas y el cuestionario que se dividía en 3 preguntas, todas estas con sus respectivos ítems de opciones de respuesta.

6.2.1 Datos demográficos. Aquí se pretende conocer el género, edad, estado civil, cargas familiares, sector de actividad y el tiempo laborado en la empresa por parte de las personas encuestadas para esta investigación.

En las figuras 1, 2, 3, 4, 5 y 6 se muestran los datos demográficos de las 114 unidades de análisis. Al respecto, se puede resumir que 58% (n=66) corresponde a participantes del género masculino, mientras que, el género femenino alcanza el 40% (n=46) y el 1% (n=1) corresponde a las opciones de “prefiero no decirlo” y “valor perdido”.

Las personas que respondieron el instrumento se encontraban en un rango de edad entre los 18 y los 51 años o más. Sin embargo, la mayoría de participantes se agrupó entre las edades de 31 a 40 (n=43, 38%), seguidamente se refleja un rango de edad entre 26-30 años (n=28, 25%), 18-25 años (n=24, 21%), 41-50 años (n=17, 15%). Finalmente está el grupo referente a 51 años en adelante y valor perdido con un (n=1, 1%)

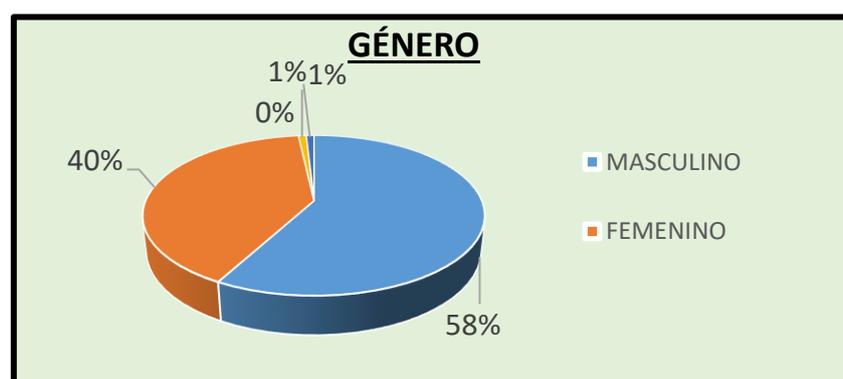
Mientras que, en las opciones de respuesta en estado civil verificamos que: el 45% son casados con (n=51), el 35% de los encuestado son solteros con (n=40), el 13% (n=15) corresponde unión libre, el 5% (n=6) divorciados y finalmente el 1% entre viudos y unión de hecho.

En el total de 114 personas encuestadas se constata que existe el 53% de personas con cargas familiares de “hijos” a su cargo con (n=85), un 31% (n=50) censo hacia su cónyuge y finalmente 15% (n=24) representa al valor perdido.

En el sector de actividad encontramos que: el 38% (n=45) corresponde al sector comercial, 21% (n=25) de servicios, 13% (n=15) productora, 10% (n=12) financiera, 7% (n=8) sector industrial, 6% (n=7) sector financiero, 5% (n=6) agrícola, y el 1% (n=1) como valor perdido.

Figura 1

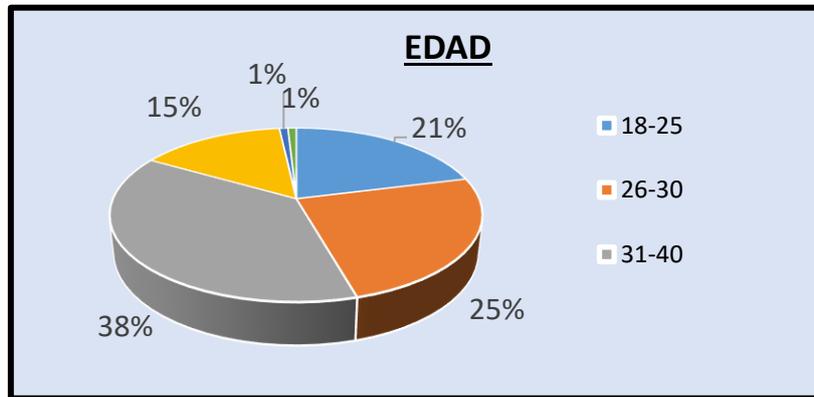
Datos Demográficos



Nota: estos datos demograficos nos demuestra cuantas personas en total han contestado esta pregunta ya sea masculino, femenino y personas que no han preferido no decirlo o simplemente lo han dejado como un valor perdido.

Figura 2

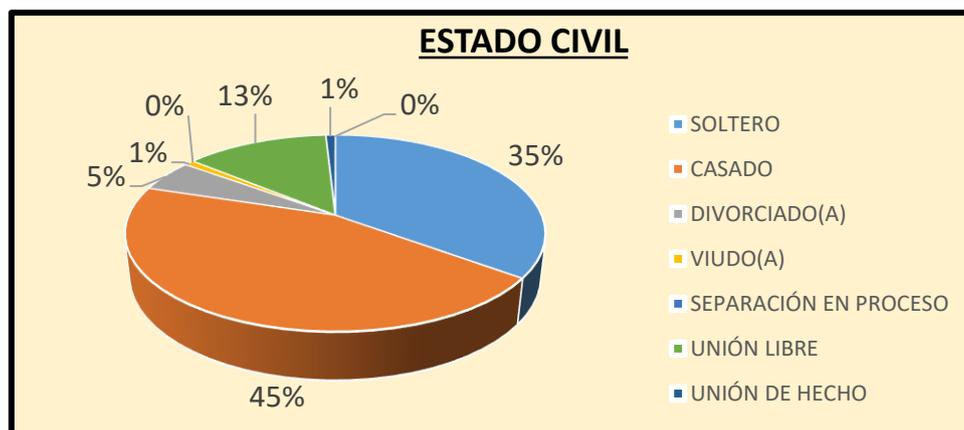
Datos Demográficos



Nota: estos datos demograficos nos demuestra cual es la edad de las personas que han contestado según nuestro ítem de respuesta, mientras que otras han preferido no decirlo o simplemente lo han dejado como un valor perdido.

Figura 3

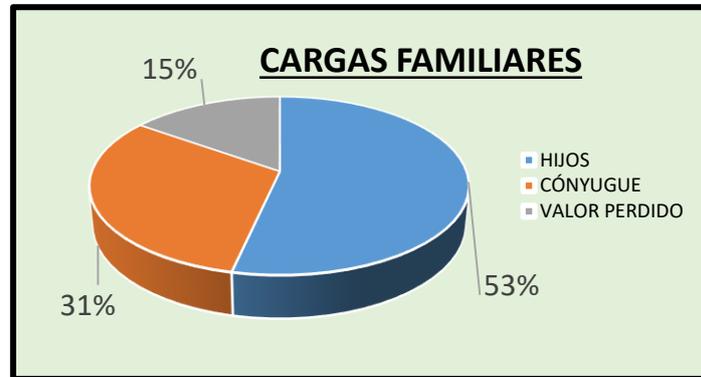
Datos Demográficos



Nota: estos datos demograficos nos demuestra cual es el estado civil de las personas que han contestado según los ítems de respuesta, mientras que otras han preferido no decirlo o simplemente lo han dejado como un valor perdido.

Figura 4

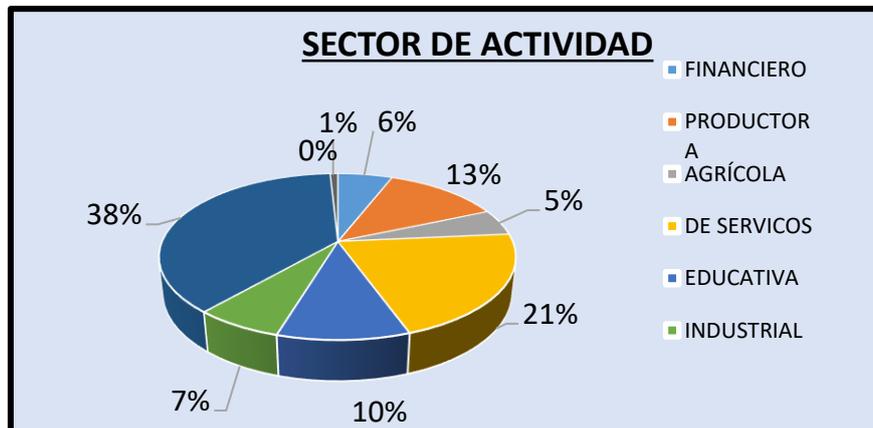
Datos Demográficos



Nota: estos datos demograficos nos demuestra cual es el estado civil de las personas que han contestado según los items de respuesta, mientras que otras han preferido no decirlo o simplemente lo han dejado como un valor perdido.

Figura 5

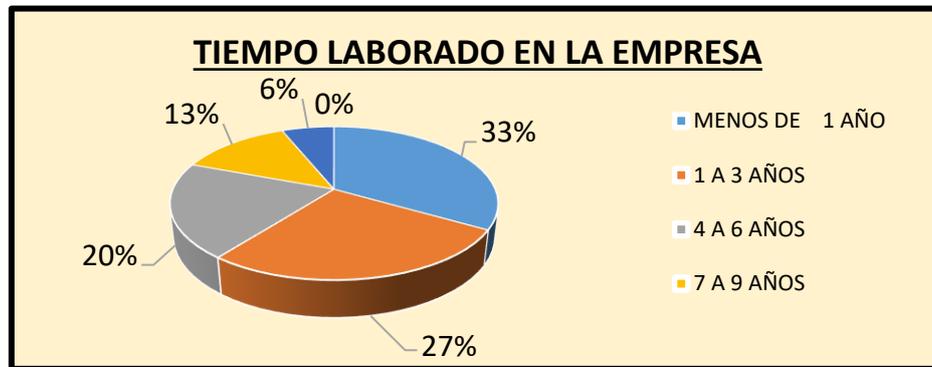
Datos Demográficos



Nota: estos datos demograficos nos demuestra cual es el sector de actividad en la que trabaja nuestros encuestados, según nuestros items de respuesta, mientras que otras han preferido no decirlo o simplemente lo han dejado como un valor perdido.

Figura 6

Datos Demográficos

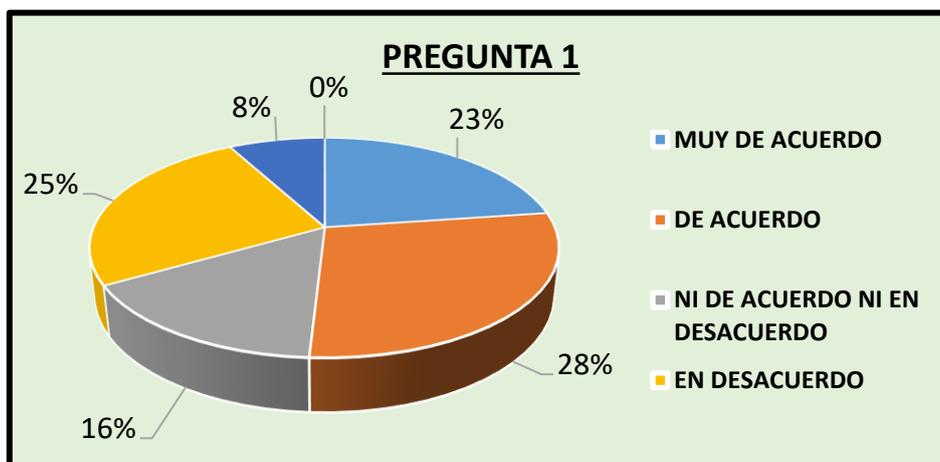


Nota: estos datos demográficos nos demuestran el tiempo laborado en la empresa de las personas que han contestado según los ítems de respuesta, mientras que otras han preferido no decirlo o simplemente lo han dejado como un valor perdido.

6.2.2 Resultados de las preguntas. En este apartado se explicarán los datos sobre las preguntas planteadas en nuestra investigación, en donde obtendremos resultados específicos sobre la intención de permanencia de cada colaborador.

Figura 7

Preguntas planteadas



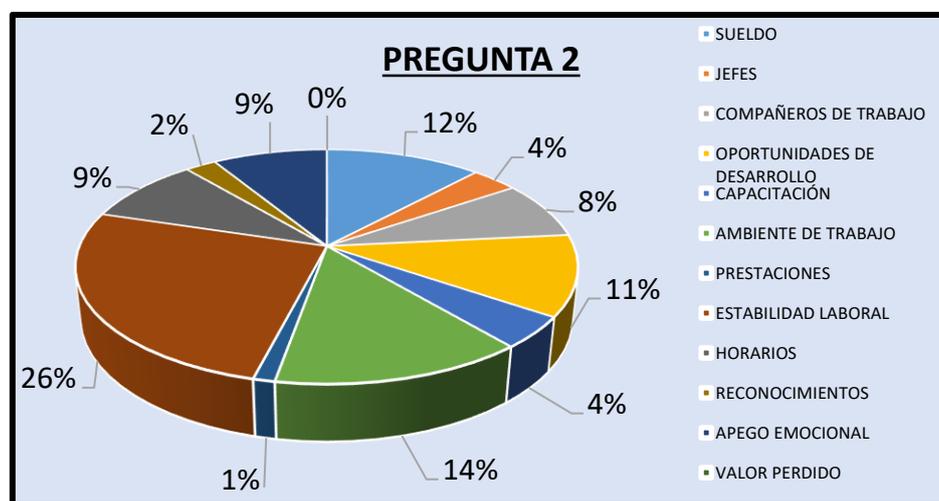
Nota: referente a la pregunta '¿Si tuviera la posibilidad de cambiarme de trabajo lo haría?'. Aquí se demuestra a las personas que han contestado de acuerdo a cada ítem propuesto.

Con un total de 114 encuestados, hemos obtenido los siguientes resultados en base a la primera pregunta, ya que con un 28%(n=32) están de acuerdo en cambiarse de trabajo si tuvieran la oportunidad, en cambio con un 25%(n=29) están en desacuerdo, además con 23%(n=26) muy de acuerdo, también con 16%(n=18) ni de acuerdo ni en desacuerdo y con un 8%(n=9) están en desacuerdo. Mientras que valor perdido sin novedades.

Es decir, más del 51% de las personas tienen preferencia de cambiarse de trabajo, mientras que el 33% de los encuestados manifiestan un deseo de quedarse con el empleo en sus mismas organizaciones, con un porcentaje no menos importante con un 16% hay una población indecisa.

Figura 8

Preguntas planteadas

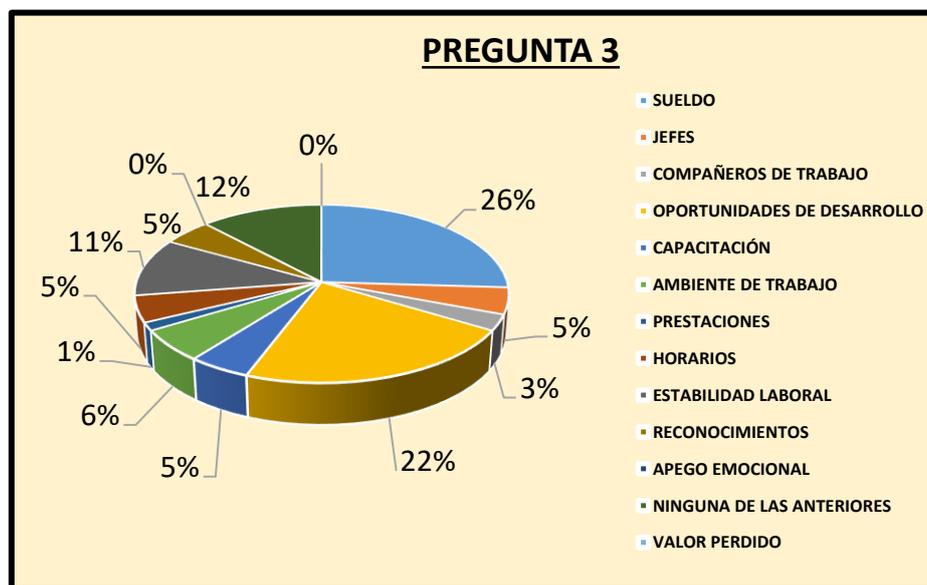


Nota: aquí se demuestra cuantas personas han contestado los distintos items de respuesta con respecto a la pregunta sobre que le motiva a seguir trabajando dentro de la empresa en la que labora.

Con base a las respuestas de la segunda pregunta sobre qué le motiva para continuar laborando en la empresa, pues sus opiniones han variado en su totalidad ya que con un 26%(n=65) es por la estabilidad laboral, con un 14%(n=35) por ambiente de trabajo, mientras que el 12%(n=30) es el sueldo, además el 11%(n=28) por oportunidades de desarrollo, un 9%(n=23) por los horarios, con un 9%(n=22) en apego emocional, con un 8%(n=20) por los compañeros de trabajo, también con un 4%(n=11) por las capacitaciones, sin embargo un 4%(n=9) por los jefes, además un 2%(n=6) por el reconocimiento, mientras que el 1%(n=3) por prestaciones y valor perdido sin novedades que reflejen en la encuesta.

Figura 9

Preguntas planteadas



Nota: aquí se demuestra cuantas personas han contestado los distintos items de respuesta con respecto a la pregunta sobre que le motiva a buscar otro trabajo.

Con base a las respuestas de la tercera pregunta sobre qué le motiva para buscar otro trabajo, pues sus opiniones han variado en su totalidad ya que con un porcentaje elevado del 26%(n=54) han respondido que es el sueldo, con un 22%(n=46) que es por la oportunidades de desarrollo, además con un 12%(n=25) que nos son las opciones establecidas, pero un 11%(n=22) por la estabilidad laboral, con un 6%(n=) por el ambiente de trabajo, incluso con un 5%(n=10) de cada opción que han escogido como jefes, capacitación, horarios y reconocimientos, con 3%(n=6) por compañeros de trabajo, además con 1%(n=3) por prestaciones y con un 0%(n=0) no se ha evidenciado ningún valor tanto en apego emocional como en valor perdido.

7. Conclusiones

Según los resultados obtenidos en el Análisis e Interpretación de Resultados aplicado a 114 trabajadores tanto en las ciudades de Cuenca como Palora se recopiló la siguiente información:

- El mayor número de personas encuestadas afirman que, si tuvieran la oportunidad de cambiarse de lugar de trabajo lo harían, sin duda muchas no están conformes con la empresa ya sea por el sueldo, oportunidades de desarrollo entre otros.
- Por lo que el personal encuestado señala su deseo de continuar en la empresa que labora es porque perciben esa necesidad de estabilidad laboral, por lo que muchos han tenido que acoplarse a pesar de las diferencias que lleguen a suscitarse.
- Sin embargo, esto no les mantienen conformes ya que, si llegaran a buscar otro trabajo, su mayor porcentaje asegura que sería por el sueldo siendo este su principal motivo de búsqueda, mientras que otras personas necesitan oportunidades de desarrollo profesional indistintamente del cargo para llegar a potencializar sus destrezas y habilidades dentro del espacio laboral en donde se desenvuelven.

8. Referencias

- Alan, D. y Cortez, L. (2018). *Procesos y Fundamentos de la Investigación Científica*. Recuperado de https://www.google.com.ec/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwjJ-p6qoNDxAhUhnGoFHWVaCqEQFjABegQIBhAD&url=http%3A%2F%2Frepositorio.utmachala.edu.ec%2Fbitstream%2F48000%2F12498%2F1%2FProcesos-y-FundamentosDeLainvestiacionCientifica.pdf&usg=AOvVaw2D_50ZCNBJ-731P14y3Nlg
- Albella, S., y Hernández, G. (2017). *La financiación de las micro, pequeñas y medianas empresas a través de los mercados de capitales en Iberoamérica*. Recuperado de <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwi3ro237OrvAhXmm-AKHVSkAt44ChAWMAB6BAgDEAM&url=https%3A%2F%2Fwww.iimv.org%2Fimv-wp-1-0%2Fresources%2Fuploads%2F2017%2F03%2Festudiocompleto.pdf&usg=AOvVaw3e8SBEvQHvB5jvAAuJKmEc>
- Arispe, C., Yangali, J., Guerrero, M., Lozada, O., Acuña, L., y Arellano, C. (2020). *La Investigación Científica. Una aproximación para los estudios de grado*. Recuperado de <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwis1pabmYXyAhUAmGoFHc65BwgQFjANegQIChAD&url=https%3A%2F%2Frepositorio.uide.edu.ec%2Fbitstream%2F37000%2F4310%2F1%2FLA%2520INVESTIGACI%25C3%2593N%2520CIEN%25C3%258DFICA.pdf&usg=AOvVaw0nW0Av1Si5grIKG4HOKmmu>
- Ascary, A., Berrún, L., Peña, J., y Treviño, F. (2015). *El comportamiento humano en las organizaciones: Fundamentación*. Recuperado de

<https://books.google.com.ec/books?id=TNPwCgAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=pro+y+contra+de+la+permanencia+dentro+de+una+organizaci%C3%B3n+2015&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjMusaDhejvAhUinuAKHQYMD58Q6AEwBnoECAUQA#v=onepage&q=pro%20y%20contra%20de%20la%20permanencia%20dentro%20de%20una%20organizaci%C3%B3n%202015&f=false>

Arias-Gómez, J., Villasis, M., y Miranda, M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*. Recuperado de

<https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjkwantTptDxAhVCnWoFHddDDskQFjACegQIDBAD&url=https%3A%2F%2Fwww.redalyc.org%2Fpdf%2F4867%2F486755023011.pdf&usg=AOvVaw0idMABcgYD LLREHv69ZOqM>

CEPAL. (2020). Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe. *Naciones Unidas Santiago*. Recuperado de

https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwiH2J31le3vAhWRUt8KHQLRBf8QFjAAegQIAhAD&url=https%3A%2F%2Frepositorio.cepal.org%2Fbitstream%2Fhandle%2F11362%2F45557%2F1%2FS2000307_es.pdf&usg=AOvVaw3cbMKFpw_3iCnq9OpFeIES

Cortina, E. (2016). El rol mediador del Compromiso Organizacional entre la Satisfacción Laboral y la Intención de Permanencia en el sector de Contact Centers. *Rev. Interam. Psicol. Ocup.* 33(2), 94-107. Recuperado de

<https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=7&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwig4oKLgOfoAhVrleAKHWpDB8EQFjAGegQICBAB&url=https%3A%2F%2Fpdfs.semanticscholar.org%2F784f%2F2178ef827047607a9e169d21b3e2bd2de481.pdf&usg=AOvVaw1z0c2NMBVEHMDA5FrdbKGT>

Del Rio, M., Maldonado, C., Álvarez, J., y Sarango, O. (2017, agosto). Capital Humano vs Gestión del Talento en las Universidades. Revisión Bibliométrica. *Revistaespacios*, 38(55) Recuperado de <https://www.revistaespacios.com/a17v38n55/a17v38n55p29.pdf>.

Dolivares, N. y Casteblanco C. (2015). Un acercamiento a los enfoques de investigación y tradiciones investigativas en educación. *Revista Humanista y Sociedad*, 3(1-2): 24-34. doi: 10.22209/rhs.v3n1.2a04

https://www.google.com.ec/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwjtgPPpmdDxAhV5l2oFHWNVVA5AQFnoECCgQAA&url=https%3A%2F%2Fdialnet.unirioja.es%2Fdescarga%2Farticulo%2F7083551.pdf&usg=AOvVaw20MW-WIUmHrQJmLrHrEAu_

Gallardo, E. (2017). *Metodología de la Investigación*. Recuperado de https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwiKwLX9jNDxAhV_m2oFHUYpB8oQFjAHegQICBAD&url=https%3A%2F%2Frepositorio.continental.edu.pe%2Fbitstream%2F20.500.12394%2F4278%2F1%2FDO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf&usg=AOvVaw3r3J4jm4n_YoObBBjfGgwT

García, L. (2017). *Gestión de Recursos Humanos y Calidad de Servicio del Personal Administrativo y Asistencial del Hospital II-2 Tarapoto. 2017*. [TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE: MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA]. Universidad Cesar Vallejo.

Guaderrama, M., y Cavazos, J. (2014). ¿Permanecer o abandonar? Análisis de variables discriminatorias en una organización no lucrativa en México. *Revista Electrónica Nova Scientia*, 7(1), 470–494. Recuperado de https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=2ahUKEwiT3K_h2-

boAhVqhOAKHVLaB2MQFjAAegQIAhAB&url=http%3A%2F%2Fwww.scielo.org.mx%2Fpdf%2Fns%2Fv7n13%2Fv7n13a23.pdf&usg=AOvVaw2aBL87Zar6K_0Sp3a0m17w

Ibáñez, J. (2015). *Métodos, técnicas e instrumentos de la investigación criminológica*. Recuperado de

https://books.google.com.ec/books?id=ggTdBAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=instrumentos+de+investigacion+2015+iba%C3%B1ez&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=instrumentos%20de%20investigacion%202015%20iba%C3%B1ez&f=false

Isgut, A., y Weller, J. (2016). *Protección y formación Instituciones para mejorar la inserción laboral en América Latina y Asia*. Recuperado de <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwuj7erjIO3vAhWLTt8KHU->

https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwuj7erjIO3vAhWLTt8KHU-OCtMQFjAHegQICRAD&url=https%3A%2F%2Frepositorio.cepal.org%2Fbitstream%2Fhandle%2F11362%2F40660%2F6%2FS1600551_es.pdf&usg=AOvVaw0qq3LsM0L6P-HKTIF_bgxw

Larrazabal, J. Aranda, M., y Topa, G. (2015). Influencia de la cultura organizacional de las unidades de enfermería en la intención de permanencia y las conductas de ciudadanía: un estudio multimuestra. *Acci Acción psicol.* 12 (2), 59-72, Recuperado de http://scielo.isciii.es/pdf/acp/v12n2/05_articulo.pdf

Orchak, G., y Marín, E. M. (2016). Diseño de un Instrumento Para Medir la Relación Sistema de Compensación, Permanencia y Compromiso. *Revista Global de Negocios*, 4(7), 75-84. Recuperado de <https://www.theibfr.com/download/rgn/2016-rgn/rgn-v4n7-2016/RGN-V4N7-2016-7.pdf>

Organización Internacional del Trabajo. (2016). *El Recurso Humano y la Productividad (1)*. Recuperado de

https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwj6gpfk8-3vAhVnF1kFHepxA5cQFjAAegQIAxAD&url=https%3A%2F%2Fwww.ilo.org%2Fwcmssp5%2Fgroups%2Fpublic%2F---ed_emp%2F---emp_ent%2F---ifp_seed%2Fdocuments%2Finstructionalmaterial%2Fwcms_553925.pdf&usg=AOvVaw1u1u2wOLzJbSTwgci-ExBl

Parlamento Andino. (2017-2018). *Marco Normativo para Promover el Desarrollo e Internacionalización de las PYMES* (1 ed.). Colombia, Bogotá

Quintanilla, F. (2018). *Relaciones Laborales Y Productividad: En Las Relaciones Humanas 2+2 También Son 4, Pero No Sabes Cuándo*. Recuperado de <https://bibliotecas.ups.edu.ec:2708/lib/upsal/reader.action?docID=5630768&query=permanencia+de+colaboradores+dentro+de+una+empresa&ppg=1>

Ramírez, R., Espíndola, C., Ruíz, G. y Hugueth, A. (2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. *Scielo*, 30(6), 0718-0764. Recuperado de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0718-07642019000600167&lng=es&nrm=iso

Rodríguez, R., y Avilés, V. (2020). Las PYMES en Ecuador. Un análisis necesario. 593 *Digital Publisher CEIT*, 5(5-1), 191-200. <https://doi.org/10.33386/593dp.2020.5-1.337>

Rondón, M., y Ammar M. (2016). Gestión del talento humano en organizaciones educativas. *Redalyc*, 40(88), 148-165. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/3761/376147131008.pdf>

Sala, G. (2015). *Gestión de un pequeño comercio*. Recuperado de <https://books.google.com.ec/books?id=b-7JCQAAQBAJ&pg=PA193&dq=cuales+son+los+motivadores+para+los+trabajadores+dentr>

o+de+una+empresa+2015&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiuiPyI--fvAhXsm-
AKHR6ZDewQ6AEwAHoECAMQAq

Vallejo, V., y Portalanza, A. (2017, abril). Importancia de la Gestión del Talento Humano como Estrategia para la Atracción y Retención de Docentes en las Organizaciones Educativas de Ecuador. *Podium*, 1(10). Recuperado de <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:VHU3IodCzKQJ:https://revistas.ue.es.edu.ec/index.php/Podium/article/download/76/74/140+&cd=2&hl=es-419&ct=clnk&gl=ec>

Vallejo, L. (2016). *Gestión del Talento Humano*. Recuperado de <http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano-comprimido.pdf>

Villagómez, M., y Báez, A. (2015). La Administración: El talento humano en relación con la formación científico tecnológica. *Revista Publicando* 2(4), 122-131. Recuperado de <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:xd0MThHcvjMJ:https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5833521.pdf+&cd=5&hl=es-419&ct=clnk&gl=ec>

9. ANEXOS

9.1 Encuesta:

Estudio de la Intención de Permanencia de colaboradores en medianas y pequeñas empresas privadas en las ciudades de Cuenca y Palora durante el periodo marzo - agosto 2021

El presente cuestionario se llevará a cabo para identificar la intención que los colaboradores de pequeñas y medianas empresas privadas de la Ciudades de Cuenca y Palora tienen de permanecer laborando en las organizaciones actuales.

Cabe mencionar que los datos que se obtengan de esta aplicación son totalmente confidenciales y se utilizarán únicamente con fines académicos; no comerciales. Es así que los resultados se analizarán de una manera colectiva sin que estos puedan afectar a su estabilidad laboral.

A continuación, encontrará una serie de preguntas que deberá ir contestando según las instrucciones de cada una de ellas. Procure no dejar espacios en blanco. Por favor, responda con la debida honestidad del caso.

Finalmente, si es que tiene alguna duda consúltelo con las investigadoras.

1. Datos demográficos: marque con una "X" en la casilla que corresponda

a. Género:

Masculino___ Femenino___ Otros___ Prefiero no decirlo___

b. Edad:

18 – 25 años___ 26 – 30 años___ 31 – 40 años___

41 – 50 años___ 51 en adelante___

c. Estado Civil:

Soltero (a) ___ Casado (a) ___ Divorciado (a) ___

Viudo (a) ___ Separación en proceso___ Unión libre ___

Unión de hecho___

d. Cargas Familiares:

Hijos___ Cónyuge___

e. Sector de actividad:

Financiera ___ Productora ___ Agrícola ___

De servicios ___ Educativa ___ Industrial ___

Comercial ___ Otros ___

f. Tiempo que se encuentra laborando en su empresa:

Menos de un año___ 1 a 3 años___ 4 a 6 años___ 7 a 9 años___ 10 años en delante___

Instrucciones:

A continuación, se presenta un cuestionario con 3 preguntas de opción múltiple. Por lo que se pide marcar con una "X" la opción que más se acerque a su realidad dentro de la empresa en la que labora.

NO	PREGUNTA	MUY DE ACUERDO	DE ACUERDO	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	MUY EN DESACUERDO
1.	Si tuviera la posibilidad de cambiarme de trabajo lo haría	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. ¿Cuáles de las siguientes afirmaciones son las que le motivan a quedarse trabajando en su empresa/organización?						
Puede marcar más de una opción						
Sueldo	Jefes	Compañeros de trabajo	Oportunidades de desarrollo	Capacitación	Ambiente de trabajo	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Prestaciones	Estabilidad Laboral		Horarios	Reconocimiento	Apego emocional	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
3. ¿Cuáles de las siguientes afirmaciones son las que le motivan a buscar otro trabajo?						
Puede marcar más de una opción						
Sueldo	Jefes	Compañeros de trabajo	Oportunidades de desarrollo	Capacitación	Ambiente de trabajo	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Prestaciones	Horarios	Estabilidad Laboral	Reconocimiento	Apego emocional	Ninguna de las anteriores	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

9.2 Cronograma

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MES 1	MES 2	MES 3	MES 4	MES 5	MES 6
Fundamentar un marco teórico que sustente las variables de objeto de estudio.	X	X				
Identificar la percepción de los colaboradores referente a las prácticas organizacionales empleadas por los patronos.		X	X			
Diferenciar entre la intención de permanencia de los colaboradores residentes en Cuenca y Palora.				X	X	X