



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

EXTENSIÓN LA MANÁ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

CARRERA DE LICENCIATURA EN COMERCIO

PROYECTO DE TITULACIÓN

**“FACTORES SOCIOECONÓMICOS Y SU IMPACTO EN EL DESEMPLEO DE
TRABAJADORES EN LAS PYMES DEL CANTÓN VALENCIA, 2021”**

Proyecto de Investigación presentado previo a la obtención del Título de Licenciado en Comercio.

Autores:

Almache Vega Carlos Eduardo

Peñañiel Cedeño Gilda Yesenia

Tutor:

Dr. Martínez Ortiz Fabián Xavier

**LA MANÁ-ECUADOR
AGOSTO-2022**

DECLARATORIA DE AUTORÍA

Los suscritos, Almache Vega Carlos Eduardo y Peñafiel Cedeño Gilda Yesenia, declaramos ser los autores del presente proyecto de investigación titulado “FACTORES SOCIOECONÓMICOS Y SU IMPACTO EN EL DESEMPLEO DE TRABAJADORES EN LAS PYMES DEL CANTÓN VALENCIA, 2021”, siendo el Ph. D. Fabián Xavier Martínez Ortiz Director del presente trabajo; y eximimos expresamente a la Universidad Técnica de Cotopaxi y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

Además, declaramos que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de nuestra exclusiva responsabilidad.



Almache Vega Carlos Eduardo
C. I: 050371750-6



Peñafiel Cedeño Gilda Yesenia
C. I: 120764406-1

AVAL DEL TUTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

En calidad de Tutor Proyecto de Investigación sobre el título, “FACTORES SOCIOECONÓMICOS Y SU IMPACTO EN EL DESEMPLEO DE TRABAJADORES EN LAS PYMES DEL CANTÓN VALENCIA, 2021”, Almache Vega Carlos Eduardo y Peñafiel Cedeño Gilda Yesenia, de la Carrera de Licenciatura en Comercio, dejo expresa constancia que dicho informe investigativo cumple con los requerimientos metodológicos y aportes científico-técnico suficientes para ser sometidos a la sustentación, evaluación y calificación respectiva.

La Maná, agosto del 2022



Dr. Fabián Xavier Martínez Ortiz
TUTOR

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE TITULACIÓN

En calidad del Tribunal de Lectores, aprobamos el presente informe de investigación de acuerdo a las disposiciones reglamentarias emitidas por la Universidad Técnica de Cotopaxi, y por la Facultad de Ciencias Administrativas; por cuanto los postulantes: Almache Vega Carlos Eduardo y Peñafiel Cedeño Gilda Yesenia, con el título del Proyecto de Investigación: “FACTORES SOCIOECONÓMICOS Y SU IMPACTO EN EL DESEMPLEO DE TRABAJADORES EN LAS PYMES DEL CANTÓN VALENCIA, 2021”, han considerado las recomendaciones emitidas oportunamente y reúne los méritos suficientes para ser sometido al acto de sustentación de proyecto.

Por lo antes expuesto, se autoriza realizar los empastados correspondientes, según la normativa institucional.

La Maná, agosto del 2022

Para constancia firman:

Atentamente;



Ing. Mg. Sc. Fabricio Cabrera Toscano
C.I: 171231719-5
LECTOR 1 (PRESIDENTE)



Ing. Mg. Sc Marilyn Albarrasin Reinoso
C. I: 171971537-5
LECTOR 2 (MIEMBRO)



Ing. Mg. Sc. Neuval Villegas Barros
C. I: 120243766-9
LECTOR 3 (SECRETARIO)

AGRADECIMIENTO

El principal agradecimiento a Dios por guiarme en esta trayectoria de vida estudiantil, a mi familia por su estímulo constante y apoyo incondicional, a mi tutor de tesis Dr. Martínez Ortiz Fabián Xavier por su apoyo y paciencia para el desarrollo de investigación.

Más aún a nuestra alma mater Universidad Técnica de Cotopaxi y la Carrera de Licenciatura en Comercio, finalmente a los docentes que nos han impartido sus conocimientos a lo largo de la carrera para formarnos como profesionales y a mis compañeros por todos los buenos y malos momentos compartidos.

**Carlos
Gilda**

DEDICATORIA

El presente proyecto está dedicado con todo mi amor especialmente a Dios por permitirme haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional. A mi padre (+) Washington que me dio siempre su apoyo y confió en mí, a mi madre Nancy, a mis hermanos Jordy y Jaylin por su apoyo, a mis demás familiares, a mi novio Danny por su apoyo incondicional, y a todos quienes me apoyaron en mi etapa estudiantil.

Gilda

A mi querida madre, dedico un logro más de mi vida ya que ha sido mi apoyo fundamental para cumplir cada uno de mis sueños, uno de ellos es concluir mi etapa universitaria, que gracias a su esfuerzo constante e incondicional para verme convertido en un profesional. Expreso toda mi gratitud a mi señora madre por el sacrificio económico y moral, que siempre ha estado dispuesta a sostenerme para no rendirme. Concluyo dedicando a mi hijo Oliver que es mi mayor motivación para no rendirme, y llegar hacer un ejemplo para él, en su trayectoria de vida.

Carlos

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

TÍTULO: “FACTORES SOCIOECONÓMICOS Y SU IMPACTO EN EL DESEMPLEO DE TRABAJADORES EN LAS PYMES DEL CANTÓN VALENCIA, 2021”

Autores:

Almache Vega Carlos Eduardo y Peñafiel
Cedeño Gilda Yesenia

RESUMEN

El proyecto de investigación bajo el título de “Factores socioeconómicos y su impacto en el desempleo de trabajadores en las Pymes del Cantón Valencia, 2021” fue ejecutada con el firme objetivo de describir los factores socioeconómicos que generan un impacto en el desempleo de los trabajadores de las Pymes del Cantón Valencia, 2021. El enfoque metodológico del proyecto de investigación fue de tipo cualitativo, siendo necesario la aplicación del método deductivo. Para dar respuestas a los objetivos específicos propuestos en la investigación, fue necesario hacer uso del tipo de investigación bibliográfica que facilitó la estructuración del marco teórico, que brindó los fundamentos teóricos de diferentes autores sobre las variables en estudio. De la misma forma que hizo uso de la investigación de campo que facilitó la obtención de los datos para identificar los factores socioeconómicos y el impacto en el desempleo de trabajadores del Cantón Valencia. Para aquello, se aplicaron encuestas a un total de 327 trabajadores y propietarios de las pymes del cantón Valencia, para identificar las relaciones entre los factores socioeconómicos y el desempleo de los trabajadores. Los instrumentos para la recolección de la información se lo validaron aplicando el método de Alfa de Cronbach que, al realizar la prueba piloto, al registrar los datos alcanzados, mostró un resultado de 0,787 que determina que los cuestionarios son validados y totalmente aplicables en el estudio de campo. Los resultados alcanzados en el trabajo de campo permiten deducir que, de las 327 pymes investigadas, 162 de ellas han despedido empleados de sus lugares de trabajo, siendo para el año 2020 un total de 565 empleados, de ellos 213 son mujeres y 352 son varones. Para el año 2021 se desvincularon de sus lugares de trabajo 309 empleados, siendo 136 mujeres y un total de 173 varones. En conclusión, se han despididos más varones que mujeres, existiendo 50,85 % de despidos en varones y 35,15 % de despidos en mujeres, en relación comparativa entre los años 2020 frente al año 2021. Se determina también, que las razones de los despidos que se dieron en las 162 pymes, fueron generadas fundamentalmente por la salud de los empleados con 56 casos, por problemas de la pandemia 52 casos y por factores económicos de las pymes con 54 casos.

Palabras claves: Factores socio económicos, desempleo o desvinculación laboral, pymes, Alfa de Cronbach, marco teórico, enfoque metodológico.

ABSTRACT

The research project, titled as "Socioeconomic factors and their impact on unemployment of workers in PYMES of Valencia canton, 2021" was developed with the main objective of describing the socioeconomic factors that generate an impact on the unemployment of workers in PYMES in Valencia canton, 2021. The methodological approach of the research project was not only qualitative, but also deductive method. In order to provide answers to the specific objectives of the research, it was necessary to make the use of bibliographic research to facilitate the structuring of the theoretical framework, so providing the theoretical foundations of different authors on the variables to be studied. In the same way, field research was used to obtain data for identifying the socioeconomic factors and the impact on unemployment among workers of Valencia canton. For this purpose, surveys were applied to a total of 327 workers and owners of PYMES of Valencia canton to identify the relation between socioeconomic factors and unemployment. The instruments for data collection were validated by applying the Cronbach's Alpha method whose pilot test was carried out. It showed a result of 0.787 that determines that the questionnaires are validated and totally applicable in the field study. The achieved results in the field study allowed to deduce that from the 327 investigated PYMES, 162 have dismissed employees from their workplaces, it means a total of 565 employees in the year 2020. The total of dismissed employees is divided in 213 women and 352 men. In the year 2021, 309 employees were dismissed from their workplaces, being 136 women and 173 men. In conclusion, more men than women have been dismissed, with 50.85 % of dismissals in men and 35.15 % in women, in comparative relation between the years 2020 and 2021. It is also determined that the reasons for dismissals that occurred in the 162 PYMES were mainly generated by the health of the employees with 56 cases, by pandemic problems 52, and by economic factors of the PYMES 54 cases.

Keywords: Socieconomic factors, unemployment or layoff, pymes, cronbach`s alpha, theoretical framework, methodological approach.

ÍNDICE GENERAL

DECLARATORIA DE AUTORÍA.....	ii
AVAL DEL TUTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN.....	iii
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE TITULACIÓN.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
DEDICATORIA.....	vi
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT.....	viii
ÍNDICES GENERAL.....	viii
ÍNDICE DE TABLAS.....	xii
INDICE DE GRÁFICOS.....	xiii
ÍNDICE DE ANEXOS.....	xiii
1. INFORMACIÓN GENERAL.....	1
2. DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO.....	2
3. JUSTIFICACIÓN.....	3
4. BENEFICIARIOS.....	4
5. PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN.....	4
5.1. Delimitación del problema.....	7
5.2. Formulación del problema.....	7
6. OBJETIVOS.....	8
6.1. Objetivo General.....	8
6.2. Objetivos Específicos.....	8
7. ACTIVIDADES Y SISTEMAS DE TAREAS.....	9
8. FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICA TÉCNICA.....	10
8.1. Antecedentes de la investigación.....	10
8.2. Marco Teórico.....	12
8.2.1. Origen y evolución.....	12
8.2.2. Factores económicos y socioeconómicos.....	13
8.2.3. Enfoques psicológicos.....	15
8.2.4. Enfoques Económicos.....	16
8.3. Factores Políticos.....	16
8.4. Factores Sociales.....	17
8.5. El Desempleo.....	18
8.6. El subempleo.....	19
8.7. ¿Quiénes son los desempleados?.....	20
8.8. El sector informal.....	21
8.9. Desempleo oculto dentro de la población económicamente inactiva.....	22
8.10. Tasa de desempleo y desempleo involuntario.....	22
8.11. La necesidad del desempleo.....	23
8.12. Factores del desempleo.....	24
9. PREGUNTAS CIENTÍFICAS.....	26
10. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	27

10.1.	Método de investigación.....	27
10.1.1.	Método teórico.....	27
10.1.2.	Método deductivo	27
10.1.3.	Analítico sintético.....	28
10.2.	Tipo de investigación.....	28
10.2.1.	Bibliográfica	28
10.2.2.	De campo.....	28
10.3.	Nivel o alcance	28
10.3.1.	Descriptiva.....	28
10.3.2.	Correlacional	29
10.4.	Técnicas de la investigación utilizada	29
10.4.1.	La Encuesta.....	29
10.5.	Instrumentos utilizados.....	29
10.5.1.	Cuestionario.....	29
10.6.	Población y muestra.....	29
10.6.1.	Población	29
10.6.2.	Muestra poblacional	30
10.6.3.	Distribución de la muestra.....	31
10.6.4.	Validación de los instrumentos por el modelo de Alfa de Cronbach	33
11.	RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	34
12.	IMPACTOS TÉCNICOS, SOCIALES Y ECONÓMICOS	63
12.1.	Técnicos.....	63
12.2.	Social	63
12.3.	Económicos	63
13.	PRESUPUESTO PARA LA EJECUCIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	64
14.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	67
14.1.	Conclusiones.....	67
14.2.	Recomendaciones	66
14.	BIBLIOGRAFÍA	68
15.	ANEXOS	71

ÍNDICE DE TABLAS

1: Actividades y sistemas de tareas	9
2: Actividades Distribución por estratos de los Pymes del cantón Valencia.....	32
3: Análisis de confiabilidad del instrumento por el Alfa de Cronbach	33
4: Tipo de microempresa	34
5: Número de trabajadores de las Pymes del cantón Valencia 2020-2021	35
6: Número de Pymes que despidieron a los trabajadores en el cantón Valencia.....	36
7: Número de empleados despedidos o desvinculados entre los años 2020-2021	37
8: Razones que motivaron desvinculación laboral en las Pymes de Valencia	38
9: Efectos de la desvinculación laboral en las Pymes del cantón Valencia.....	39
10: Edad promedio de los propietarios de las Pymes del cantón Valencia	40
11: Género de los propietarios de las Pymes del cantón Valencia	41
12: Instrucción académica de los propietarios de las Pymes del cantón Valencia	42
13: Género de los trabajadores de las Pymes del cantón Valencia.....	43
14: Tiempo de trabajo en las Pymes del cantón Valencia	44
15: Actividad principal que cumplen los empleados de las Pymes de Valencia.....	45
16: Edad promedio de los trabajadores de las Pymes del cantón Valencia.....	46
17: Instrucción académica de los trabajadores de las Pymes del cantón Valencia.....	47
18: Área de conocimiento de los trabajadores de las Pymes del cantón Valencia	48
19: Nivel educativo como factor incidente en el despido de puestos de trabajo	49
20: El nivel educativo y la desvinculación de los puestos de trabajos	50
21: Problemas de salud de los trabajadores y su afectación en el desempeño	51
22: Estado de la salud de los trabajadores y su incidencia en la desvinculación	52
23: La experiencia laboral como factor incidente en la desvinculación laboral.....	53
24: Experiencia laboral como factor incidente en la desvinculación laboral	54
25: Edad de los trabajadores como factor incidente en la desvinculación laboral	55
26: Edad de los trabajadores como factor para la desvinculación laboral de amigos	56
27: Capacitación de los trabajadores y su incidencia en la desvinculación	57
28: La capacitación recibida y su incidencia en el desempeño laboral	58
29: Las remuneraciones laborales y su relación con desvinculación de puestos.....	59
30: Las remuneraciones laborales y la desvinculación de puestos de trabajo de amigos	60

INDICE DE GRÁFICOS

1: Tipo de microempresa	34
2: Número de trabajadores de las Pymes del cantón Valencia 2020-2021	35
3. Número de Pymes que despidieron a los trabajadores en Valencia	36
4: Número de empleados despedidos o desvinculados entre los años 2020-21	37
5: Razones que motivaron desvinculación laboral en las Pymes de Valencia	38
6: Efectos de la desvinculación laboral en las Pymes del cantón Valencia.....	39
7: Edad promedio de los propietarios de las Pymes del cantón Valencia	40
8: Género de los propietarios de las Pymes del cantón Valencia	41
9: Tipo de microempresa	42
10: ¿Cuál es su género?	43
11: Tiempo de trabajo en las Pymes del cantón Valencia	44
12: Actividad principal que cumplen los empleados de Pymes del Valencia	45
13. Edad promedio de los trabajadores de las Pymes del cantón Valencia.....	46
14. Instrucción académica de los trabajadores de las Pymes de Valencia	47
15: Área de conocimiento de los trabajadores de las Pymes de Valencia.....	48
16: Nivel educativo como factor incidente en el despido del trabajo.....	49
17: El nivel educativo y la desvinculación de los puestos de trabajos	50
18: Problemas de salud de los trabajadores y su afectación en el desempeño	51
19: Estado de la salud de los trabajadores y su incidencia en la desvinculación laboral	52
20: La experiencia laboral como factor incidente en la desvinculación laboral.....	53
21: Experiencia laboral como factor incidente en la desvinculación laboral	54
22: Edad de l trabajadores como factor incidente en la desvinculación laboral.....	55
23: La edad de trabajadores como factor para la desvinculación laboral	56
24: La capacitación de los trabajadores y su incidencia en la desvinculación laboral ...	57
25: Capacitación recibida y su incidencia en el desempeño estabilidad laboral	58
26: Remuneraciones laborales y su relación con desvinculación del trabajo.....	59
27: Tipo de microempresa	60

ÍNDICE DE ANEXOS

1: Currículum del tutor de la investigación	73
2: Currículum de investigador 1.	74
3: Currículum de investigador 2.	75
4: Mapeo	76
5: Matriz de coherencia investigativa.....	78
6: Encuesta a los propietarios de las pymes del cantón Valencia.....	81
7: Encuesta a los trabajadores de las pymes del cantón Valencia.	82
8: Evidencia fotográficas.....	83
9: Reporte de Emisión.....	84
10: Aval de Traducción.....	85
11: Informe del Urkun.....	86

1. INFORMACIÓN GENERAL

Título del proyecto

“Factores socioeconómicos y su impacto en el desempleo de trabajadores en las Pymes del cantón Valencia, 2021”

Fecha de inicio:

Abril 2021

Fecha de finalización:

Agosto del 2022

Lugar de ejecución:

Cantón Valencia, Provincia de los Ríos

Facultad que auspicia:

Facultad de Ciencias Administrativas

Carrera que auspicia:

Carrera de Licenciatura en Comercio

Proyecto de investigación vinculado:

La investigación del proyecto está vinculada y aporta al macro proyecto de la Carrera de Licenciatura en Administración de Empresas de título “PYMES en el cantón Valencia”. La presente investigación se ha ejecutado en el cantón Valencia, pero sus aportes son significativos y sirven de referencia para proyectos que se ejecuten en este ámbito en la zona de influencia del cantón Valencia.

Equipo de trabajo:

Dr. Martínez Ortiz Xavier Fabián

Almache Vega Carlos Eduardo

Peñañiel Cedeño Gilda Yesenia

Área de conocimiento

“Educación Comercial y Administración”

Línea de investigación:

Administración y Economía para el Desarrollo Humano y Social.

Sub líneas de investigación de la carrera:

Estrategias, administrativas, productividad y emprendimiento.

2. DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

La presente investigación se desarrolla con el fin de estudiar los factores socioeconómicos y el impacto del desempleo de los trabajadores de las Pymes del cantón Valencia, a través de la cual se busca identificar los elementos o factores socioeconómicos que inciden fuertemente en las dificultades que presentan los ciudadanos que aportan con mano de obra calificada y no calificada en el desarrollo y crecimiento del sector comercial del área de influencia y que se les dificulta poder acceder a un puesto de trabajo en este importante sector de las Pymes.

Los factores incidentes en el desempleo del sector, se lo ha identificado mediante la ejecución de la investigación de campo, que ha facilitado también la determinación del impacto del desempleo, en lo referente a los criterios del manejo económico de las microempresas comerciales, estableciendo, además, la correlación estadística entre las dos variables fundamentales del estudio.

Para el efecto del proceso investigativo, se fundamentó en el tipo de investigación de carácter bibliográfica para la búsqueda de la información científica disponible en libros, artículos científicos y revistas, que facilitaron el fundamento teórico en el proceso de la investigación. Por otra parte fue necesario la aplicación del método teórico para estudiar el origen de las variables desde la perspectiva histórica, origen y evolución actual que desencadenan de ellas, el método deductivo para el diagnóstico del problema, método analítico sintético que permitió estudiar las variables de forma separadas para finalmente ser analizadas, la investigación descriptiva aplicada sirvió para especificar las generalidades de las variables de los factores socioeconómicos y el desempleo.

En la investigación de campo fue necesario acudir a las Pymes del cantón Valencia, que de acuerdo a información proporcionada por el Departamento de Avalúos y Catastros del GAD del cantón Valencia ascienden a un total de 2.152 Pymes, y que mediante la aplicación de fórmulas estadística, considerando el 5 % de error de cálculo, se logró recopilar información de 327 propietarios y a un total de 327 colaboradores que aportaron la información de fuente primaria para responder los objetivos de trabajo, y con la investigación correlacional que logró establecer la relación existente entre las variables estudiadas. (GAD del cantón Valencia, 2021)

3. JUSTIFICACIÓN

La investigación sobre los factores socio económicos y su impacto en el desempleo dentro de las Pymes del cantón Valencia, busca identificar en qué medida los factores sociales y económicos del medio micro empresarial presentan incidencia en el desempleo, que es un indicador importante que tiene injerencia directa en el desarrollo y crecimiento del sector. Además, Ron (2020), expresa que “estos factores ejercen gran trascendencia en desarrollo socioeconómico del cantón Valencia, en virtud de que la generación de la renta producto de la fuerza laboral permite a las familias tener poder adquisitivo y capacidad de consumo” lo que directamente beneficiaría al sector empresarial valenciano en su conjunto.

Su relevancia se puso de manifiesto, porque en el ámbito laboral de las Pymes del cantón Valencia, producto de la pandemia del COVID 19 existe una gran cantidad de personas desempleadas o personas que han sido desvinculadas de sus puestos de trabajo, inclusive por este problema global, y que en muchos casos no se justificaron tales decisiones; sino más bien que fue la oportunidad para que algunos propietarios de las microempresas encuentren la forma más adecuada para aplicar el despido y la desvinculación laboral, logrando de esta forma aumentar la tasa de desempleo y disminuyendo la tasa de empleo. (Jiménez & Zambrano, 2019).

Con la investigación ejecutada se logró medir el impacto que existe entre los factores socioeconómicos y el desempleo generado en el sector micro empresarial, y que estos resultados sirvan para que con el mejoramiento de la economía nacional y local, nuevos emprendedores de negocios inicien pequeños, medianos y grandes proyectos y/o planes de negocios que sin lugar a dudas requieren de la incorporación de mano de obra, y de esta forma mejorar la tasa de empleo en el mercado laboral del cantón Valencia, logrando de esta forma un movimiento de capitales en lo relacionado al financiamiento, a la inversión, el consumo y con esto fortalecer la economía de la zona de influencia.

Desde el punto de vista de Álava, et al (2018), expresa que la necesidad de mejorar el nivel de empleo en el sector en estudio, se enfoca más en la priorizar que los jóvenes que representan un alto porcentaje de personas que no están siendo incluidos en los procesos de producción de bienes y servicios, encuentren la oportunidad de ejercer la fuerza laboral que les permita alcanzar altos estándares de producción y productividad, aspectos que sin lugar a dudas beneficia a los microempresarios, en virtud de que los costos por mano de obra disminuirían al aumentar la producción y la productividad.

Los principales beneficiarios de este proyecto son de manera directa las 2.152 Pymes existentes en el cantón, quienes integran el objeto de estudio, 327 propietarios de las microempresas que constituyen la muestra que fue investigada y los 327 trabajadores que ejecutan actividades operativas en los establecimientos objeto del estudio.

Además, se debe mencionar la utilidad de la investigación debido a que es una fuente de consulta e información para estudiante, empresarios y ciudadanía en general, la viabilidad del proyecto se dará por el asesoramiento y dirección técnica del tutor de la investigación, la predisposición de los colaboradores y propietarios de las Pymes. Por otra parte, se contará con recursos tecnológicos y humanos, necesarios para efectuar la investigación.

4. BENEFICIARIOS

El proyecto de investigación ejecutado logra beneficiar a dos grupos bien diferenciados, siendo estos los beneficiarios directos y los beneficiarios indirectos; los que se detallan.

Tabla 1. Beneficiarios directos e indirectos de la investigación

Beneficiarios directos	Beneficiarios indirectos
Pymes del cantón Valencia (2152)	Sistema de Rentas Internas del cantón Valencia
Pymes investigadas (327)	GAD del cantón Valencia
Propietarios de las Pymes (327)	Cuerpo de Bomberos del GAD de Valencia
Trabajadores de las Pymes (327)	Población del cantón Valencia (43.899 habitantes)

Fuente: Departamento de Avalúos y Catastros del GAD del cantón Valencia, 2021

Elaborado por: Almache Vega Carlos Eduardo y Peñafiel Cedeño Gilda Yesenia

5. PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

En los países en desarrollo, las intervenciones de apoyo empresarial se basan a menudo en el supuesto de que las limitaciones (o fallas) institucionales impiden que las Pymes alcancen su máximo potencial para generar empleo, ganancias, crecimiento económico y aliviar la pobreza. (Muñoz, 2020). Las Pymes contribuyen de forma significativa al empleo local y al producto interior bruto (PIB) global. Una recesión económica debido a COVID-19, a la que las pymes son especialmente vulnerables, golpea en el corazón a las economías en desarrollo a nivel mundial (OIT, 2020).

Las pequeñas empresas luchan por sobrevivir a un período prolongado de actividad económica reducida; los estados frágiles carecen del aparato y los fondos para ayudar a proteger y amortiguar a las Pymes de las crisis económicas y proporcionar redes de seguridad social para quienes quedan desempleados. En países como Afganistán, Irak y Myanmar, el riesgo de que las pymes quiebren en las próximas semanas y meses es alto (Rostom, 2020).

Una previsión detallada sobre el empleo es prematura, las pymes esperan un aumento de la tasa de desempleo en un rango entre el 3% y el 5% puntos. En algunos países, el impacto ya es perjudicial. Por ejemplo, en España y Austria los trabajadores que sufren un despido son, respectivamente, 760.000 y 200.000. En Alemania y Finlandia, son respectivamente 10,000 y 12,700. Mientras que Bélgica informa un aumento del 32% en el desempleo en el sector privado (Miranda, 2021).

Según la Organización Internacional del Trabajo (2021), expresa que Irak recientemente ha sido testigo de intensas manifestaciones de jóvenes frustrados por la falta de oportunidades económicas, el empeoramiento de la situación económica corre el riesgo de incrementar la violencia. En Afganistán, un aumento del desempleo podría amenazar la ya precaria situación política, provocar una ruptura del orden público y exacerbar el conflicto existente. Etiopía, Uganda y muchos otros países del norte de África y Medio Oriente dependen en gran medida de las pymes del turismo.

“Las pequeñas y medianas empresas (Pymes) representan un parte importante de la economía de un país, alrededor del 80% de las empresas constituida CENEL Ecuador corresponden Pymes” Baque, et al (2020). Las restricciones impuestas para contener la pandemia de COVID-19 desencadenaron la recesión global más severa en el período de posguerra. La mayoría de las pequeñas y medianas empresas (Pymes) del Ecuador tuvieron que cerrar sus operaciones o se enfrentaron a importantes caídas de ingresos. (Rommel, 2017). A pesar de que la adopción de tecnologías digitales es más difícil para las pequeñas empresas por otro lado las ventas en línea ayudaron a contener las reducciones en los ingresos de varias pymes (Rojas, 2020).

El estallido de la pandemia de COVID-19 desde principios de 2020 provocó un impacto sin precedentes y gravemente perturbador en los mercados laborales del Ecuador. A pesar de los inmensos esfuerzos para proteger el empleo y apoyar las pequeñas empresas, el desempleo alcanzó niveles alarmantes en 2020, lo que provocó la erosión de los ingresos y empujó a muchos hogares a la pobreza. Por otro lado, alrededor del 90% de las pymes informan verse

afectadas económicamente. En particular, los sectores más afectados son los servicios (60% - 70%), la construcción y la producción. Le sigue el sector de la alimentación con un impacto del 10% -15% (Sacoto & Ron, 2021).

A juicio de Ordóñez et al. (2021), describe que la escasez de mano de obra resultante no solo está frenando la recuperación de la crisis inducida por la pandemia de COVID-19, sino que también está dañando la trayectoria a largo plazo del crecimiento del producto potencial del cantón Valencia. La reducción de las exportaciones de banano y la consiguiente inflación de precios se verán agravadas por la pérdida de medios de vida debido al desempleo a medida que cierran las Pymes, especialmente en entornos urbanos donde la gente depende más del empleo asalariado. “El resultado puede ser que mueran muchas más por hambre inducida por COVID que por el propio coronavirus.” (Naranjo, 2019).

Los recientes acontecimientos económicos y políticos han puesto de relieve un desafío compartido en el cantón Valencia de generar empleo, promover un crecimiento inclusivo y mejorar la competitividad a corto plazo, los fundamentos macroeconómicos debilitados en las economías constituyen un desafío clave. El principal desafío del cantón es lograr un crecimiento sostenible que genere la cantidad y calidad de puestos de trabajo necesarios. (Aguirre & Mujica, 2019).

Un sector privado constituido por Pymes inclusivo y competitivo ha demostrado ser una de las soluciones más efectivas y de largo plazo para este desafío (Zurita, 2021). Según Burgos (2021), argumenta que el descontento de la población en cuanto al desempleo existente, incentivan la necesidad de realizar un estudio para analizar las causas y consecuencias que traen consigo. Por lo tanto, es de vital importancia implementar medidas y políticas de estado para contrarrestar esta situación.

Los resultados confirman que el camino hacia un papel sostenido de las pequeñas y medianas empresas en la creación de empleo requiere mejorar la credibilidad de las reformas, la eficacia de las políticas y la aplicación equitativa. Aunque una talla única no es viable en cantón Valencia, es importante diseñar políticas en el sector Pyme para crear empleo productivo y promover el crecimiento económico. Apoyar la innovación y mejorar el acceso a la financiación son fundamentales para la agenda de desarrollo de las pequeñas y medianas empresas. Y la

creación de un entorno propicio y la creación de instituciones responsables son fundamentales para garantizar la igualdad de oportunidades y el crecimiento inclusivo. (Naranjo, 2019).

El desempleo es un fenómeno que está presente en la sociedad actual, tanto empresas como microempresas. Esto ocurre debido a múltiples causas, alguna de las cuales no han sido identificadas, ante la problemática detectada las microempresas comerciales poseen un bajo índice de capacitaciones en el aspecto laboral, los pequeños negocios comerciales deben recurrir a soluciones para establecer ventajas competitivas que le permitan mantenerse en el mercado. Además, la dependencia de las pymes del financiamiento bancario y la incapacidad de obtener otras fuentes de fondos a corto plazo pueden convertir una escasez de liquidez en un problema de solvencia.

Si se produce una ola de quiebras de las Pymes, los esfuerzos para contener los efectos económicos de la pandemia habrán fracasado: y con ello se presentaría una ola de desempleo laboral, pobreza, desnutrición, delincuencia, y sobre todo una reducción de la circulación monetaria. Por lo consiguiente expresado es necesario plantear un estudio investigativo que permita identificar los factores socioeconómicos que impactan en el desempleo de trabajadores de las pymes del cantón Valencia para brindar oportunas soluciones.

5.1. Delimitación del problema

Área: Las Pymes

Aspecto: Factores socio económicos

Espacial: Pymes del Cantón Valencia, Provincia de Los Ríos

Temporal: Octubre del 2021 – Marzo del 2022

5.2. Formulación del problema

¿Los factores socio económicos del entorno inciden directamente en el desempleo generado en las Pymes del Cantón Valencia?

6. OBJETIVOS

6.1. Objetivo General

Describir los factores socioeconómicos que generan un impacto en el desempleo de los trabajadores de las Pymes del Cantón Valencia, 2021.

6.2. Objetivos Específicos

- Identificar los factores socioeconómicos que influyen en el desempleo de trabajadores del cantón Valencia, para plantear alternativas de mejoras al problema existente.
- Cuantificar el desempleo generado en las Pymes del cantón Valencia, para contar con una base de datos necesaria para una adecuada toma de decisiones.
- Determinar el impacto del desempleo de trabajadores en el ámbito operativo de las Pymes del cantón Valencia, para establecer la variación de la PEA en el sector.

7. ACTIVIDADES Y SISTEMAS DE TAREAS EN RELACIÓN A LOS OBJETIVOS

Tabla 2: Actividades y sistemas de tareas

Objetivos	Actividad	Resultado de la actividad	Descripción de las técnicas e instrumentos
Identificar los factores socioeconómicos que influyen en el desempleo de trabajadores del cantón Valencia, para plantear alternativas de mejoras al problema existente.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Búsqueda de información documental ➤ Diseño de instrumento. ➤ Validación de los instrumentos ➤ Aplicación de los instrumentos ➤ Tabulación de la información 	Identificación de los factores socioeconómicos que se encuentran asociados en el desempleo de trabajadores.	Encuesta a realizarse a los propietarios de las Pymes del cantón Valencia.
Cuantificar el desempleo generado en las Pymes del cantón Valencia, para contar con una base de datos necesaria para una adecuada toma de decisiones.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Búsqueda de información documental ➤ Diseño de instrumento. ➤ Validación de los instrumentos ➤ Aplicación de los instrumentos ➤ Tabulación de la información 	Se cuenta con una base de datos sobre la cantidad de empleados que se desvincularon de las Pymes del cantón Valencia.	Encuesta a realizarse a los trabajadores de las Pymes del cantón Valencia.
Determinar el impacto del desempleo de trabajadores en el ámbito operativo de las Pymes del cantón Valencia, para establecer la variación de la PEA en el sector.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Registro de los datos obtenidos ➤ Representación de los datos de las variables ➤ Análisis e interpretación de los datos que representan las variables. 	Identificación de las relaciones más significativas entre las variables en estudio.	Técnicas estadísticas de centralización (distribución de frecuencias, media aritmética, análisis porcentual) para el registro de la información y el análisis e interpretación de los datos.

Elaborado por: Almache Vega Carlos Eduardo y Peñafiel Cedeño Gilda Yesenia

8. FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICA TÉCNICA

8.1. Antecedentes de la investigación

Proyecto 1: La aportación de las pequeñas y medianas empresas (pymes) en la economía ecuatoriana

Cuando se habla de las pequeñas y medias empresas es decir las Pymes y se pregunta cuán importante es y los aportes que brinda en la economía de un país; partiendo de este punto de partida se pueda determinar con la investigación desarrollada por Carranco (2017), que las Pymes constituyen más del 90% de empresas a nivel global, aunque en Latinoamérica el porcentaje es superior por un 7%; la cual es la característica de los países subdesarrollados, dando así la generación de nuevos empleo en el caso de Ecuador.

Los sectores comerciales y servicios son en su mayoría las actividades económicas que realizan las Pymes en el Ecuador, tomando la estructura de la microempresa y esta se las pueden evidenciar en las Provincias de Guayas, Azuay, Pichincha, Manabí y Tungurahua. Mediante las situaciones que tiene el país las Pymes están en lucha con un sin números de obstáculos que la mayor parte fracasan. En la cual tenemos el financiamiento del mismo, subdesarrollo tecnológico, costos elevados, poco conocimiento de organización estratégica competitivas.

Es decir que toda Pymes depende de la organización, estrategias y capacidad de innovar y ejecutar mejoras constantes de su producto, servicio e inversión; a la vez estableciendo objetivos para encontrar nuevos mercados y desarrollar productos innovadores. Por eso es considerada la columna vertical en la economía nacional, porque aportan en la producción y empleo, garantizan demanda sostenible, monitorean los avances y permiten a la sociedad una estabilidad económica.

Dentro del mercado laboral de los ecuatorianos se encuentran características estructurales que prevalecen dentro del sector informal, dando paso a la seguridad social incompleta y complicaciones en la calidad de empleo por la falta de conocimiento de los derechos laborales, ya que la tasa de desempleo del Ecuador es baja en relación a otros países considerando que son datos obtenido según el economista Camilo Pinzón, en donde manifiesta que hay que analizarlo con cuidado porque el crecimiento del desempleo y el subempleo se centra en el 50%

de la población y la otra parte son las que tienen empleo con inconformidades, horas laborales acumulativas y dejando a un lado del desarrollo personal.

Proyecto 2. Las Pymes ecuatorianas y su impacto en el empleo como contribución del PIB Pymes al PIB total

Para determinar el desarrollo mediante un mecanismo técnico académico que permita determinar el impacto que tiene las Pymes dentro del producto interno bruto nacional de tal forma estos pequeños negocios y microempresarios procuran direccionarse a multiplicar sus negocios median la capacidad de absorción de empleo. A través de un estudio de mercado realizado en grupos focales, en zonas urbanas marginales de la ciudad de Guayaquil donde existen una mayor incidencia de Pymes como talleres metal metálicos, automotrices, restaurantes, tiendas de ropa y bisuterías, entre otros; dando una perspectiva diferente sobre las situaciones económicas laboral de los medianos y pequeños negocios.

De acuerdo a las necesidades de sobre salir en el mercado actual, las Pymes están en el mercado en todas las formas y dimensiones ya sean sociedades o de un solo propietario; permitiendo realizar cualquier tipo de actividad, ya sea de producción, comercialización. En la actualidad las Pymes es considerado en la economía como un sector productivo del país, reflejando en el producto interno bruto con una tasa del 25%, de esta manera originando empleo a un aproximado 70% de la Población económicamente activa del Ecuador. Es de gran importancia las Pymes en la economía del país, gracia a la producción, demanda y comercialización de los productos, así permitiendo eliminar el desempleo y dar una rentabilidad en la economía del pueblo. Las compañías Pymes ecuatorianas para su referente acción deben estar correctamente patentadas en la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros. Dependiendo de la capacidad del oficio, y para ser preciada una Pyme, trabajan con un máximo de 200 elementos.

El empleo generado por las PYMES por cada dólar que invierta en el sector económico dará valores positivos o negativos y en el coeficiente b_3 nos muestra el crecimiento o disminución en los PIB Pymes, con todas las fuentes provienen de los organismos receptores de la economía se aplicaron modelos no paramétricos con la regresión y análisis lineal múltiple y la regresión lineal simple dando hipótesis para verificar la relación directa del Producto Interno Bruto Total y el empleo en las pequeñas y medianas empresa dando un impacto porcentual en la economía del país.

8.2. Marco Teórico

8.2.1. Origen y evolución

Los factores socioeconómicos son considerados como parte importante e imprescindible dentro de la sociedad, en la actualidad, debido a la falta de solvencia económica en algunos grupos sociales los problemas acrecientan día a día, las personas con un nivel económico bajo pueden presentar muchas más dificultades en diferentes ámbitos de su vida, como en la educación, el aprendizaje, la salud, al buscar fuentes de trabajo, esto se da por la falta de recursos que las personas con bajo nivel socioeconómico proporcionan a los suyos (Reyes, 2017).

Dentro de los factores socioeconómicos están todas aquellas actividades realizadas por el hombre con el fin de sostener la vida de él y de su familia, ya sean desarrolladas dentro o fuera del hogar, estas actividades tienen características como el cuidado, relaciones interpersonales y proveer valores, mismas que deben ser cumplidas sin importar el grado de gusto o disgusto que cause dicha actividad, en las cuales están inmersos sentimientos, deseos e inquietudes (Rostom A. , 2020). Las mujeres han sido atribuidas con el don de tener destrezas que se transforman en valores sociales y a su vez son las encargadas de consolidar la educación familiar y social. El hombre por otra parte tiene la responsabilidad de producir energías humanas con el fin de generar el sistema económico basado en la producción y el consumo (Martínez, 2013).

Por otra, estudios realizados por González (2015), en México comentan, el desarrollo económico, social y cultural en América Latina, depende de contribución de las universidades públicas en el desarrollo económico porque en ellas se encuentran los canales que inciden en la innovación y puedan éstos ayudar a robustecer la competitividad internacional de la estructura productiva, así como contribuir a una mayor expansión económica de largo plazo. Para tener una visión actualizada del fenómeno en estudio se realizó una revisión de los últimos cinco años, donde encontramos investigaciones que entrelazan condicionantes tanto de tipo personal como contextuales que afectan el rendimiento educativo en universitarios, como son el altos niveles de estrés, percepción de pobre apoyo social, así como deficientes en habilidades comunicativas y asertividad, y la satisfacción con la enseñanza recibida, esta satisfacción se ve estrechamente relacionada con la adquisición de competencias altamente aplicables en el mercado laboral.

En la variable desempleo, en América Latina, Ecuador es uno de los países donde la tasa de desempleo ha alcanzado el 4% en los últimos años, debido a la inestabilidad de los precios del petróleo y al aumento de la deuda externa, enfrentando cambios crecientes. El desempleo, tal y como se lo conoce ahora, no ha existido desde siempre; el propio término de desempleo tiene distinta etimología en cada idioma y los términos originarios frecuentemente tenían una connotación despreciativa o irónica (Sumba et al., 2020). Esta evolución terminológica refleja la evolución de la condición estructural de los desempleados, pero al mismo tiempo la evolución del correspondiente pensamiento social y político. Como iremos viendo, sólo a principios del siglo XX queda afirmado el concepto de desempleo en sentido moderno. La evolución ha sido distinta en cada país de acuerdo con el tipo de desarrollo económico que se haya dado en cada uno de ellos. Y aún hoy el desempleo se presenta fenomenológicamente distinto según los diversos contextos sociales (Elordi, 2000).

Según el estudio realizado por la Oficina Internacional de trabajo (OIT), a cargo de la oficina regional para las América, afirma que la población que ha salido del Ecuador es adulta y se encontraba ocupada en empleos en el sector formal o informal, con instrucción, secundaria o superior, y con niveles de remuneración cerca del promedio. Sin embargo, otra causa las personas desocupadas, se por su educación, género, edad o condición social, estas características individuales influyen directamente en las posibilidades de ingresar el mercado laboral, que es conocido como el desempleo involuntario. El desempleo en el Ecuador es uno de los principales problemas que deben enfrentar los gobiernos de turno, porque ante altos índices de desempleo se puede afirmar que la economía del país es poco confiable y obstaculiza la inversión extranjera, vital para el crecimiento y desarrollo económico de una región (Guerrero, 2010).

8.2.2. Factores económicos y socioeconómicos

La segmentación demográfica y socio económico se basa en una amplia gama de factores que influyen edad, sexo, tamaño de la familia, educación, clase social y origen étnico. Ayudan a determinar el perfil de las personas que comprar productos o servicios en de la empresa. Los cambios económicos pueden generar oportunidades o amenazas para los administradores cuando la economía pasa por un buen momento, las empresas aprovechan la creciente demanda de productos o servicios para disponer de recursos que les permitan crecer o expandirse. Cuando la economía pasa por una crisis, caso de las recesiones, la demanda disminuye aumentando el

desempleo y disminuyendo las utilidades (Durán, 2021). De acuerdo a lo planteado por este mismo autor, a continuación, se detallan algunos factores socioeconómicos importantes que inciden en la gestión de las organizaciones.

8.2.2.1. Crecimiento de la población

Los movimientos de la población del área donde opera la empresa afectan directamente a su funcionamiento y sus posibilidades de crecimiento. A día de hoy es un factor negativo en toda Europa, y es que los índices de mortalidad superan a los de natalidad debido al hundimiento del número de nacimientos en los últimos años. Y es que, a menor población, menor mercado y por tanto menos posibilidades de crecimiento para las empresas.

8.2.2.2. Desarrollo económico de la región

El lugar en el que está instalada una empresa y la economía más o menos desarrollada que tenga afecta de forma directa a la misma. Y es que es algo que influirá en sus niveles de ventas, de crecimiento o de disponer de un personal más o menos cualificado.

8.2.2.3. Salarios

Los mercados altamente regulados generan rigideces salariales que perjudican la capacidad de las empresas para contratar personal o para fijar un sueldo determinado en función de su capacidad en cada momento. Esto se traduce en un mayor desempleo y por tanto en una menor capacidad de compra de población que afecta negativamente al crecimiento de las empresas.

8.2.2.4. Existencia de materias primas

La existencia en mayor o menor medida de las materias primas que las empresas emplean en sus procesos productivos influyen de forma directa en su funcionamiento y resultados. Los precios de estas materias primas son uno de los factores económicos en los que los empresarios se fijan permanentemente, pues de ellos dependen los niveles de producción y la sostenibilidad a medio y largo plazo.

8.2.2.5. Clases sociales y estatus socio económico

La vulnerabilidad conduce a la desestabilización de los estables y a la instalación en la precariedad. La vulnerabilidad también afecta a los que están integrados socialmente y a los que tienen un trabajo. Los cambios tecnológicos, la instalación de la sociedad de la información el requerimiento de nuevas competencias asociados a nuevos modos de producción y aun sistema económico cada vez más complejo exigen nuevos perfiles de trabajadores y trabajadoras, no garantizan la protección y la seguridad que hasta ahora concedía el sistema social del estado de bienestar y demanda sujetos con perfiles personales capaces de superar condiciones adversas o de fragilidad en su dimensión profesional.

El crecimiento de la vulnerabilidad no solo afecta a aquellos que antes estaban integrados, sino también a aquellos que aún no han iniciado su proceso de inserción social y profesional: es decir, afecta por ejemplo a los jóvenes que buscan su primer trabajo o a los niños que se encuentran en proceso de formación (Martinez, 2018).

8.2.3. Enfoques psicológicos

Los empleados pueden causar efectos funcionales o disfuncionales en el sistema. Pueden ser creativos, entusiastas y tratar de mejorar constantemente o pueden ser lentos, ausentarse con frecuencia y no usar sus talentos. Para que tengan conductas funcionales necesitan recibir expectativas y promesas claras de obtener recompensas. Aquí es donde aparece un concepto fundamental que es el contrato psicológico. Este define las condiciones de participación psicológica de cada persona en el sistema. Los empleados ofrecen algo y la empresa se compromete a retribuirlo. Este contrato puede ser tácito o explícito, pero para evitar rupturas es fundamental explicitarlo: se deben aclarar las expectativas de ambas partes, tener cuidado al formular promesas, ofrecer explicaciones cuando no se pudo cumplir con alguna promesa y alertar de las posibilidades reales de romper alguna. Los efectos de la rotura del contrato psicológico por parte del empleado, causa a la organización un efecto nocivo (Carvajal, 2021).

En nuestro entorno actual, las crisis son casi un constante y ya no solo se circunscriben a nivel local, sino que cualquier crisis global tiene impacto en nuestra realidad. Es por ello la necesidad imperiosa de que la organización rápidamente esté en condiciones de “realinearse” a las nuevas condiciones. Las culturas, como los comportamientos de las personas tienden a mantenerse estables y aun cuando han sido modificadas, sufren la tendencia de “volver a su estado anterior”.

Es necesario para ello elaborar estrategias que mantengan permanentemente “tensada” la nueva situación para no sufrir un retroceso. Por lo general las personas que recién ingresan están más dispuestas a adaptarse y aprender cuando desean agradar a otros, ganar su aprobación y aprender de su nuevo ambiente de trabajo. La organización también en esta instancia tiene especial interés de que la persona lo logre. La socialización organizacional es el proceso continuo de transmitir elementos claves de la cultura de una organización a sus empleados (Martinez, 2013).

8.2.4. Enfoques Económicos

El cambio de eje de la actividad económica profundizó la competencia en el mercado de bienes y servicios, financiero y laboral; y provocó concomitantemente una recaudación de la estructura económica social e intencional de todas las actividades económicas privadas y públicas. El mercado laboral, tradicionalmente intensivo en el uso de mano de obra agrícola está siendo sustituido por la absorción de asalariados y empleados en los servicios. Esta dinámica demanda una fuerza laboral diferente a la generada por la desocupación propia de actividades primarias. De igual forma la crisis económica y el ajuste estructural recayeron sobre los trabajadores y empleados; disminuyó el salario real y las oportunidades de empleo, agudizando las condiciones de pobreza. A la desocupación rural le acompañó un acelerado proceso migratorio rural-urbano, con el consiguiente aumento masivo de actividades ligadas a la economía de subsistencia en el área urbana, refleja en la proliferación de actividades informales llamadas micro empresariales. (Castañeda, 2003)

8.3. Factores Políticos

Toda organización representa un sistema que hace uso de una gran variedad de recursos, por tanto:

Constituyen un impacto drástico en las organizaciones, ya que las regulaciones a nivel municipal, estatal y federal imponen una serie de leyes y normas delimitando lo que las empresas pueden y no pueden hacer. Algunas otras leyes que afectan y que en muchas ocasiones las organizaciones buscan la forma de disminuir o evadir, son los impuestos establecidos por el gobierno federal, así como los salarios y derechos que beneficien a los empleados que prestan sus servicios a diversas instituciones. (Barrios, 2019)

8.3.1. Organización familiar e ingreso económico

Una de las características más sobresalientes compartida por el Colegio Oficial de Aparejadores y Arquitectos Técnicos de Madrid (Coatm, 2018), en referencia a la economía familiar es que se desarrolla en el hogar, expresa que es posible que cualquier miembro de la familia esté encargado de la dirección de esta economía. Por tanto, la economía familiar se caracteriza por llevar un registro de ingresos y gastos. Sin duda, esta responsabilidad recae en todos los miembros de habitan en el hogar dado a que permite mantener una buena economía familiar.

En otras palabras, se puede expresar que “La economía doméstica o familiar pretende contribuir a la buena gestión de todos los ingresos que obtiene la familia” Además, “Controlar y regular dichos ingresos para obtener la satisfacción de las necesidades familiares, así, todos los miembros de una familia podrán gozar de los esenciales recursos que les proporcionarán una buena vida”

8.4. Factores Sociales

Los factores sociales que afectan el entorno económico de una empresa son las influencias culturales de la época, tendencias a nivel de consumo, modas y costumbres así lo expresa en autor Villalobos (2020):

8.4.1. Organización: Se refiere a la relación organizativa que tiene la empresa como la participación de los socios, niveles democráticos en la toma de decisiones, liderazgo y cohesión.

8.4.2. Capacidad empresarial: Se refiere a las empresas cuya cultura se transformó de productor a empresario.

8.4.3. Desarrollo de productos: Empresas que se han fortalecido al realizarla diversificación de productos, innovación y diseño de empaques, selección y transformación de materias primas.

8.4.4. Innovación y uso de tecnologías avanzadas: Son las empresas sociales que hayan creado y utilicen actualmente un proceso o varios con tecnología.

8.4.5. Comercialización: Son empresas que han logrado integrar la producción a la distribución.

8.4.6. Impacto social comunitario: Son empresas consideradas ejemplo en sus comunidades por ser generadoras de empleo y/o dan servicios a la comunidad.

8.4.7. Integración ecológica con el medio ambiente: Son empresas comprometidas con la ecología utilizando tecnología amigable con el medioambiente.

8.4.8. Rentabilidad y fortalecimiento financiero: Empresas que han logrado disminuir el gasto de operación y los costos de producción en forma significativa.

8.4.9. Equidad de género: Empresas que brindan iguales oportunidades de trabajo y desarrollo a las mujeres y a los hombres. (Pág. 15)

8.5. El Desempleo

El desempleo es probablemente el drama social más grande de nuestra época. El hombre con capacidad y voluntad de trabajar siente una frustración enorme cuando se le niega la posibilidad de hacerlo. No sentirse útil, no poder mantener a su familia, lo llevan a incubar resentimientos contra toda la sociedad y sus instituciones, lo que desemboca muchas veces en conductas violentas y delictivas ante la falta de opciones. Pero el desempleado no es la única víctima. Aquellos que conservan sus empleos viven en un estado de temor permanente de ser los próximos despedidos. Los más pudientes intentan aislarse del problema atrincherándose en ciudades fortificadas y con seguridad privada. Con éxito dudoso ya que en algún momento ellos o sus familias tienen que interactuar con el mundo exterior (Nanclares, 2016).

Hemos visto cómo las transformaciones en la estructura laboral se relacionan con las características del desempleo, y cómo las figuras de los desempleados son distintas en un contexto histórico y geográfico y en otro precisamente en función de las distintas causas del desempleo. Actualmente, una parte del debate sobre la falta de trabajo se ha centrado en fenómenos como la jobless, o incluso joblose growth (crecimiento económico sin empleo o crecimiento con pérdida de empleo), subrayándose cómo el desarrollo económico ya no es capaz de crear nuevo trabajo. En definitiva, se está produciendo a gran escala, no sólo en los países afectados por una crisis económica, sino también en aquellos en plena expansión, una

forma de desempleo tecnológico de tipo ricardiano (como el que antes mencionábamos). El intenso ritmo de desarrollo tecnológico y el masivo proceso de sustitución de los hombres por las máquinas es seguramente una de las principales causas del actual desempleo masivo, pero sería absolutamente simplista considerarlo como la única causa, o la determinante, del desempleo actual.

En Europa se pueden destacar varias causas de desempleo, imperantes en los distintos contextos y con distintos efectos sobre el mercado de trabajo. Aparece en primer lugar el desempleo originado por la desindustrialización, que afecta a determinados sectores tradicionales del desarrollo industrial, en los que las perspectivas futuras no apuestan ciertamente por la industria. En este caso el tipo de desempleo imperante es el del desempleado industrial de tipo tradicional, con el agravante de la ausencia de perspectivas para el futuro (estoy pensando en las denominadas rust belts de distintos países de Europa noroccidental). Luego está el desempleo causado por la reestructuración productiva, en contextos que están en proceso de recuperación económica, que, aunque produce desempleados (a menudo ellos también un employable) va acompañado por la absorción de nuevos contingentes de fuerza de trabajo: por tanto, por una parte, expulsión de antiguos trabajadores, por otra, absorción de nuevas figuras, aunque en menor número. Y tal vez sólo partiendo de esta óptica se puede hablar de jobless growth (Pugliese, 2010).

8.6. El subempleo

El fenómeno de subempleo, considerado por mucho tiempo como algo propio de los países “con economías en vías de desarrollo”, también comenzó a emerger en las economías centrales a partir de mediados de los años 70, pues a la situación tradicional de subempleo horario, comienzan a agregarse los programas de fomento del empleo, que generaron varias formas de empleo precario o a tiempo parcial, que podrían de alguna manera asimilarse al subempleo. El subempleo visible: “abarca a todas las personas con empleo asalariado o empleo independiente, trabajando, o con empleo, pero sin trabajar, que durante el periodo de referencia trabajan involuntariamente menos que la duración normal del trabajo para la actividad correspondiente, y que buscaban o estaban disponibles para un trabajo adicional” (OIT, 2020).

Es el caso de los trabajadores cuya jornada de trabajo es inferior a la duración normal y están disponibles para trabajar más horas o asumir un trabajo adicional. El subempleo invisible: “es

ante todo un concepto analítico que refleja una mala distribución de la mano de obra o un desequilibrio fundamental. Entre la mano de obra y los otros factores de producción. Sus síntomas característicos podrían ser el bajo nivel de los ingresos, el aprovechamiento insuficiente de las calificaciones y la baja productividad”. En la mayoría de los países solo se mide el subempleo visible, pero en los casos en que se realizaron ambas mediciones, se observa que el subempleo invisible así definido, comprende muchos más trabajadores que el visible (Neffa, 2016).

8.7. ¿Quiénes son los desempleados?

La desocupación es una categoría estadística cuya formulación data de una época relativamente reciente, que se ha construido socialmente en los países desarrollados, pues no existía en los primeros censos nacionales de población ni en los censos nacionales económicos hasta finales del siglo pasado. Sólo se vinculaba explícitamente la noción de desocupación con las categorías de la fuerza de trabajo que antes de ese registro eran asalariadas. No era este el caso de quienes sin ser asalariados trabajaban en las empresas familiares, o en sus domicilios, pues cuando se interrumpían esas actividades y por consiguiente dejaban de percibir ingresos, dado que no cobraban salarios, no se los consideraba desempleados. Mientras se esperaba en esas actividades una nueva fase expansiva del ciclo, en las familias se procedía internamente al reparto de los recursos acumulados anteriormente y disponibles, sin que se requiriera efectuar un trabajo equivalente en contrapartida. Una definición relevante acerca del desempleo se adoptó en la Conferencia de Estadígrafos del Trabajo de 1954 (que luego será precisada en 1982). La misma establece una síntesis de las condiciones que debe reunir un trabajador (que tenga más de una cierta edad especificada), para estar desocupado durante el periodo de referencia (Neffa, 2016).

- Encontrarse sin empleo, es decir que no tengan un empleo asalariado o un empleo independiente, tal como se los definiera anteriormente.
- Estar disponible para trabajar en una de las dos modalidades (asalariado o independiente).
- Estar buscando un empleo asalariado o un empleo independiente en un periodo reciente especificado.

El desempleo aparecía como un fenómeno coyuntural, sin carácter masivo, y se consideraba que sería fácil de resolver en el corto plazo recurriendo a las macroeconómicas de inspiración keynesiana que estimulaban la demanda. El desempleo era entonces una categoría residual, poco significativa, que dependía por una parte del comportamiento demográfico, de la dinámica de la población económicamente activa y, por otra parte, de la dinámica productiva (el crecimiento del PBI), de las necesidades de las empresas y organizaciones y de las políticas de selección y de reclutamiento llevadas a cabo por las empresas. Estas condiciones plantean ciertas ambigüedades en la definición de quiénes son efectivamente los trabajadores que se encuentran desempleados (Neffa, 2016).

8.8. El sector informal

Veamos algunas características del llamado Sector Informal, una parte de cuyos integrantes están empleados, pero no están registrados y otra parte se sitúa dentro del empleo no asalariado. Los estudios de la OIT y del PREALC han puesto de relieve las características que sirven mejor para definir el Sector Informal: lo componen unidades de producción muy heterogéneas, existe facilidad de entrada al sector, los mercados en que operan son competitivos pero no están reglamentados, predomina la utilización de recursos y factores de producción de origen local, tienen dificultades para acceder a créditos institucionales, los bienes de producción son propiedad de personas físicas y de sus familiares, las actividades son de pequeña escala y predominan las de carácter inestables o ambulantes, la producción se destina al mercado local, se usan tecnologías poco productivas e intensivas en el uso de la fuerza de trabajo, las calificaciones profesionales han sido adquiridas fuera del sistema escolar formal, en cada unidad de producción trabaja un número pequeño de personas y predominan las formas de empleo no asalariado y los trabajadores familiares no remunerados. Recientemente Víctor Tokman (ex-director del PREALC), definió la informalidad en una doble perspectiva.

Primero desde la óptica de la sobrevivencia, donde el sector informal es el resultado de la presión del excedente de oferta de mano de obra para acceder al empleo, cuando los buenos empleos en el sector urbano son insuficientes. En los países donde no existe un verdadero seguro de desempleo o este es insuficiente, la gente busca sus propias soluciones, y la solución es producir o vender algo para ganarse el sustento de sobrevivencia. Una segunda lógica, que apareció recientemente, sería la descentralización productiva para reducir costos operativos fijos y variables, especialmente los laborales, procesos que son incluso promocionados por

reformas laborales, o que se originan simplemente para evadir la legislación en cuanto autorizaciones de funcionamiento, el pago de los impuestos y de las contribuciones al sistema de seguridad social (Neffa, 2016).

8.9. Desempleo oculto dentro de la población económicamente inactiva

Un gran esfuerzo se ha desplegado en el medio académico y en los organismos oficiales responsables de la estadística y de las políticas laborales, para visualizar el desempleo oculto, reconociendo en principio la existencia de desocupados ocultos dentro de la población económicamente inactiva. Se trata de personas que no tienen ocupación ni la buscan, pero que serían en realidad trabajadores desocupados desalentados.

En un documento de trabajo el MTySS definió a esta modalidad de desempleo oculto como “el fenómeno de personas que se retiran de la población económicamente activa por razones vinculadas con el estado del mercado laboral, expresando un potencial de fuerza de trabajo susceptible de regresar cuando aquel cambie”. Pero si bien este concepto de desempleo oculto es similar al utilizado en otros países y es comúnmente aceptado; no ocurre lo mismo con la metodología a utilizar para cuantificar el volumen de dicha categoría de la población. En varios países industrialmente desarrollados la desocupación oculta se mide por medio de preguntas adicionales o de un cuestionario individual específico incluido en las encuestas a hogares; y aunque las preguntas utilizadas en los diversos países no son siempre iguales, los resultados se consideran compatibles y permiten realizar estudios comparativos entre ellos (Neffa, 2016).

8.10. Tasa de desempleo y desempleo involuntario

La noción de tasa de desempleo, como tradicionalmente se la define, constituye una medida de la distancia del sistema económico considerado del equilibrio de pleno empleo. Tal noción recuerda (aunque sin implicar necesariamente una conexión), la idea de que la economía básicamente depende de los mecanismos de ajuste de mercado entre oferta y demanda. Consideremos este punto más detalladamente.

Antes que nada, se debe distinguir la noción de no empleo de aquellas más específicas de desempleo y desempleo involuntario. Conjuntamente, se debe distinguir esta última de la que, siendo todavía más específica, señala que el conjunto de personas involuntariamente

desempleadas constituye una categoría central para el análisis del mercado de trabajo. El no empleado es simplemente la persona que no está trabajando. Precisamente porque está definida de manera negativa, tal noción no constituye una categoría general con la cual se pueda contar para la construcción teórica.

La categoría del no empleado constituye simplemente el complemento, con respecto a la población como un todo, del grupo de los empleados, y es indiferente a la razón de por qué uno es no empleado: razones de edad (muy joven o muy viejo), elección individual (desempleo voluntario), ausencia de oportunidades de trabajo (el verdadero desempleado), o cualquier otra (por ejemplo, el discapacitado). Lo que constituye una cuestión teórica no es tanto la magnitud de esta categoría, sino más bien las causas que dan lugar a entradas y salidas con respecto a ella (correspondiéndose ipso facto a salidas y entradas en la categoría de empleado) (Roncaglia, 2016).

8.11. La necesidad del desempleo

El desempleo es necesario como fenómeno recurrente debido a que, por necesidad, con la misma naturalidad con que la economía capitalista pasa por fases expansivas, tiene que pasar también por fases depresivas que tienen su origen en el desencadenamiento de crisis de sobreacumulación de capital. Todo ello a su vez se explica por el hecho de que este sistema es un sistema muy especial y extraño desde el punto de vista humano. La producción humana no se hace en él con el propósito de satisfacer las necesidades humanas (de todos), sino con el propósito de obtener el máximo beneficio posible (de algunos). Es decir, la producción se lleva a cabo como un simple medio para la valorización del capital, y el trabajo es un simple medio para la dentro de nuestro sistema capitalista, el derecho al trabajo no existe, al menos no existe en el sentido en que los juristas hablan de los derechos plenos, sino tan sólo en la forma subalterna y mediocre de un derecho condicionado, es decir, de un derecho que sólo existe cuando confluye con una condición necesaria (pero no suficiente) en el sentido estrictamente jurídico: que el ejercicio de ese derecho esté autorizado por o sea compatible con las perspectivas de beneficio del capitalista contratante.

Por tanto, si no hay previsión de beneficio, no hay producción; y si no hay producción, no habrá empleo; y si no hay empleo, es que no hay derecho efectivo al trabajo para todos. Sin embargo, los capitalistas están interesados, claro, en obtener cuanta más plusvalía mejor, ya que ésta es

el origen del beneficio, y ello con independencia de que entiendan, o no, cómo funciona el sistema como tal sistema. Pues bien, en cuanto tal, el sistema sólo funciona bien cuando es capaz de reinvertir a buen ritmo una parte creciente de la ganancia.

Momentáneamente el obstáculo que el propio crecimiento demográfico (lento, de acuerdo con las potencialidades técnicas alcanzadas por la sociedad capitalista) levanta permanentemente en su camino; esto, a su vez, es un indicio de éxito para el capitalismo, ya que señala que el capital está creciendo a un ritmo mayor del que muestra el propio beneficio, poniendo así en práctica el ideal que Smith y Ricardo supieron extraer del propio mecanismo sistémico: su funcionamiento o marcha a partir del movimiento sincronizado de las dos patas en las que se apoya:

- a) La extracción máxima de plusvalía (o sea, el trabajador, como máquina de producir plusvalor).
- b) La conversión máxima de plusvalía en nueva capacidad productiva mediante la máxima acumulación de capital (o sea, el capitalista, como máquina destinada a incrementar incesantemente el capital) (Guerrero, 2010).

8.12. Factores del desempleo

El desempleo es un tema candente en muchas de las economías del mundo, y muchos gobiernos usan las tasas de desempleo para determinar todo, desde la estabilidad económica hasta la satisfacción de los ciudadanos. Desde el punto de vista de Berni & Coronel (2019), los siguientes enunciados corresponde a los aspectos que se agravan el desempleo en un país:

8.12.1. Legado, mala educación y formación: Algunas investigaciones muestran que la exclusión del sistema educativo y de las ocupaciones calificadas bajo contribuyó a las altas tasas de desempleo en la actualidad.

8.12.2. La educación inadecuada y la falta de productividad: El desempleo aumenta progresivamente con la disminución de los niveles educativos; y el sistema educativo no está produciendo las habilidades para el mercado laboral.

8.12.3. Demanda laboral - desajuste de la oferta: La oferta laboral se ve afectada por el aumento del número de personas que buscan empleo a lo largo de los años.

8.12.4. Los efectos de la recesión mundial: Durante la recesión, muchos trabajadores perdieron sus empleos, la mayor parte en la industria manufacturera.

8.12.5. Papel de las federaciones sindicales en el gobierno: Las demandas de salarios más altos pueden conducir a la disminución de nuevos empleos. Algunos argumentan que las demandas laborales hacen que el régimen laboral sea inflexible, mientras que otros lo señalan como importante para mejorar la calidad de vida a través de un salario digno.

8.12.6. Falta general de interés por el emprendimiento: Independientemente de las diversas iniciativas gubernamentales para mejorar el espíritu empresarial, la actividad empresarial es baja.

8.12.7. Lento crecimiento económico: La economía ha estado creciendo lentamente con un crecimiento del empleo relativamente pequeño a lo largo de los años.

8.12.8. Cambio tecnológico: Si hay un desarrollo de tecnología que ahorra mano de obra en algunas industrias, entonces habrá una caída en la demanda de algunos tipos de mano de obra que han sido reemplazadas por máquinas.

Por otro lado Coda (2021), expresa que los siguientes aspectos corresponden a la agravación del desempeño en el Ecuador;

1. Informalidad
2. Hambre:
3. Menos educación y más trabajo infantil:
4. Inseguridad:
5. Crece la brecha de género:
6. Problemas para la seguridad social

Los economistas clásicos argumentan que el desempleo puede ser causado por factores deficientes en la demanda porque:

1. Los salarios son rígidos a la baja; esto significa que los trabajadores no están dispuestos a aceptar un recorte salarial;

2. Si se recortan los salarios, hay una caída en el gasto del consumidor, lo que provoca una caída en AD. Por lo tanto, esto empeora la situación del desempleo.
3. Teoría del salario de eficiencia. Esto establece que, si se recortan los salarios, los trabajadores se desaniman y trabajan menos, lo que conduce a una menor producción.
4. Durante una recesión, la confianza es baja y las empresas son reacias a gastar dinero en contratar a más trabajadores, incluso con salarios más bajos. (Rodríguez et al., 2020)

9. PREGUNTAS CIENTÍFICAS

¿Qué factores socioeconómicos inciden en el despido laboral de las pymes del Cantón Valencia?

Los resultados alcanzados en el trabajo de campo permiten deducir que, de las 327 Pymes investigadas, 162 de ellas han despedido empleados de sus lugares de trabajo. Se determina que las razones de los despidos se generaron básicamente por problemas de la salud de los empleados con 56 casos que representa el 34,57%, por problemas del COVID 19 que afectó a todo el planeta 52 casos que representan 32,10% y por factores económicos de las pymes con 54 casos que corresponde al 33,33%. **(tabla 8).**

¿Cuál es la situación del desempleo en las Pymes?

Los resultados de la investigación muestran que, en las 327 Pymes consultadas en el presente estudio, en el año 2020 existieron un total de 881 empleados, de los que 541 son mujeres y 340 son hombres. Para el año 2021 la cifra bajó a 676 empleados, siendo 390 mujeres y 286 hombres que cumplen actividades laborales. Los cálculos permiten deducir que existió una disminución de 205 empleados lo que representa el 23,27% de disminución en relación al año 2020. Siendo las más afectadas en desvincular de los puestos de trabajo a las mujeres, según los datos logrados en el proceso de investigación. **(tabla 5).**

¿Existe relación entre factores socioeconómicos y el desempleo de las Pymes del Cantón Valencia?

La información estadística permite indicar que existe relación entre los factores socioeconómicos y el desempleo en las pymes del cantón Valencia. Para el año 2020 existían un total

de 881 personas trabajando en las 327 pymes investigadas y en el año 2021 disminuye a 676 trabajadores. Existiendo la desvinculación de 205 trabajadores que representan el 23,27% de despidos. (**tabla 5**).

De las 337 pymes que concentran un total de 881 trabajadores para el año 2020 que representa en promedio 2,6 empleados por pymes. Son en total 162 Pymes las que han desvinculados de los puestos de trabajos, 56 pymes que corresponden a 146 empleados los han desvinculados por problemas de salud, 52 pymes que representa 135 trabajadores los desvincularon por problemas de pandemia, y 54 pymes que corresponde a 140 trabajadores desvinculados por problemas económicos del establecimiento. (**tabla 8**).

10. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

10.1.Método de investigación

10.1.1. Método teórico

Es un procedimiento general para lograr de una manera precisa el objetivo de la investigación. Este método será utilizado debido a que se basa en los datos histórico de las variables, la metodología en la investigación nos presenta los métodos y técnicas para realizar la investigación. Es decir, un proceso lógico y conciso tomando en cuenta toda la información necesaria sobre el tema de investigación y dar solución al principal problema que presentan dichas empresas. Según (Balderas, 2017), es necesario este método porque se debe contrastar el comportamiento real del fenómeno, con las fuentes bibliográficas y cierta información que se pudiera encontrar en Internet.

10.1.2. Método deductivo

El método deductivo será esencial, pues se partirá desde lo general a lo particular, es así que se iniciar desde el planteamiento del problema para luego abarcar de una forma más amplia identificando las causas del desempleo. El método deductivo ayudó a analizar el impacto del desempleo en las Pymes desde lo general a lo particular, con el análisis de la PYMES permitió el planteamiento del problema, revisión bibliográfica, formulación de las preguntas científicas, recolección de los datos, las interpretaciones, y las conclusiones. (Rodríguez & Pérez, 2017)

10.1.3. Analítico sintético

El Método analítico sintético permitirá estudiar las variables de forma separadas, en sí obtener un criterio donde se considere cuán importante son los factores Socioeconómicos y su impacto en el desempleo de trabajadores sobre las pymes del Cantón Valencia, este método es utilizado también para analizar las repuestas de la técnica de la encuesta a los propietarios y trabajadores de las pymes, frente a las interrogantes de las variables estudiadas (Baena, 2018).

10.2. Tipo de investigación

10.2.1. Bibliográfica

La investigación bibliográfica es la primera etapa del proceso investigativo pues proporcionará el conocimiento de las investigaciones ya existentes, fuentes de ayuda para la orientación del tema ya que nos permite abordar una problemática específica, su clasificación puede variar acorde a los parámetros establecidos para ello es necesario especificar un campo de aplicación (Blasco & Pérez, 2017). Para esto se recurrió a diversas fuentes: libros, revistas, artículos científicos y sitios web que proporcionaron información suficiente sobre el desempeño laboral.

10.2.2. De campo

La investigación de campo permite obtener datos de la realidad, facilitando el estudio de información directa de las situaciones encontradas para con ellas poder identificar los factores socioeconómicos y el impacto en el desempleo de trabajadores del Cantón Valencia, por medio de la aplicación de la técnica de la encuesta a los propietarios y trabajadores (Bernal, 2016).

10.3. Nivel o alcance

10.3.1. Descriptiva

Este método implicó observar y describir determinado comportamiento de factores que influyen en el desempleo, se utiliza para obtener una visión general del sujeto o tema permite identificar las diferentes categorías que componen las variables de estudio, del desempleo y ventajas competitivas (Ortiz, 2013, pág. 205).

10.3.2. Correlacional

Permitirá identificar la relación de dos variables, es decir la correlación estadística que existiese entre los diferentes factores que se tomaran en consideración para medir las variables identificadas en el proyecto con el fin de conocer cómo interactúan entre sí y como nos afectan en las Pymes (Baena, 2018).

10.4. Técnicas de la investigación utilizada

10.4.1. La Encuesta

La encuesta es una técnica que se aplicó para la recopilación de la información, y para tal efecto se apoya de un cuestionario, en la que el encuestado responde por escrito las preguntas o interrogantes planteadas. Para el caso de la presente investigación, los propietarios de las Pymes del cantón Valencia, y los trabajadores fueron consultados, lo que facilitó la recopilación de los datos para dar respuesta a los objetivos de la investigación. (Guadalupe et al, 2017).

10.5. Instrumentos utilizados

10.5.1. Cuestionario

Para la ejecución de las encuestas dirigidas a los propietarios y trabajadores de las Pymes del cantón Valencia se diseñaron dos cuestionarios de preguntas enfocadas a recopilar información relevante sobre los factores socio económicos (**anexo 4**) y establecer el impacto en el desempleo de los trabajadores de las Pymes (**anexo 5**).

10.6. Población y muestra

10.6.1. Población

El universo poblacional para la ejecución de la investigación tiene una totalidad de 2.152 establecimientos registrados en el GAD del cantón Valencia acorde a los datos proporcionados por la Unidad de Rentas del GAD del Cantón Valencia con corte a febrero del 2022, la cual se muestra en el cuadro adjunto.

10.6.2. Muestra poblacional

Para la obtención de la muestra de la población se aplica la fórmula que se presenta a continuación con el proceso de cálculo detallado:

- **Fórmula de aplicación**

$$n = \frac{N}{(E)^2(N-1) + 1}$$

Cálculo de la muestra de las Pymes del cantón Valencia

$$n = \frac{N}{(E)^2(N-1) + 1}$$

Datos

n = Tamaño de la muestra = ?

N = Población a investigarse = 2.152

E = Índice de error máximo admisible = 5 % = 0,05

Desarrollo

$$n = \frac{2.152}{(0,05)^2(2.152 - 1) + 1}$$

$$n = \frac{2.152}{(0,0025)(2.151) + 1}$$

$$n = \frac{2.152}{6,5890}$$

$$n = 327$$

Después de realizar el respectivo cálculo, se obtiene una muestra de 327 Pymes del cantón Valencia, por lo que se aplicarán las encuestas a los empleados o trabajadores y a personal directivo o propietario de los establecimientos identificados.

10.6.3. Distribución de la muestra

Para la distribución de la muestra por estratos, se aplicó la fórmula para establecer el coeficiente de proporcionalidad que facilite estimar de manera detallada cada uno de los estratos de la clasificación de las Pymes dedicadas a diferentes actividades del cantón Valencia.

Cálculo del índice de proporcionalidad de las microempresas

$$f = \frac{n}{N}$$

Datos

f= Estrato =?

n= Total de la muestra poblacional (327)

N= Número de Pymes del sector comercial (2152)

$$e = \frac{327}{2.152} = 0,1520$$

En la tabla adjunta se presenta la muestra distribuida por estratos, para lo cual se hace uso del coeficiente repartidor o índice de proporcionalidad que permite determinar la cantidad de pymes que fueron investigados por cada clase, tipo o estratos, y que se muestra a continuación:

Tabla 1: Actividades Distribución por estratos de los Pymes del Cantón Valencia

Actividades comerciales	Universo	Coficiente	Muestra
ACTIVIDAD CYBER, AQLUILER EQUIP. INFORMATICOS, SERVCIO INTERNET, JUEGOS ELECT	32	0,1520	5
ACTIVIDADES AGRICOLAS Y GANADERAS, ASOCIACIONES GREMIALES	12	0,1520	2
ACTIVIDADES DE ESPARCIMIENTO Y RECREATIVAS, DEPORTIVAS, GIMNASIOS, ARBITRO,	21	0,1520	3
ACTIVIDADES DE MASAJES FACIALES. SPA, MANICURA Y PEDICURA, TERAPIA FISICA, MA	7	0,1520	1
ACTIVIDADES TODO TIPO DE SERVICIOS	13	0,1520	2
ALQUILER DE VEHICULO, MAQUINARIA, CAMION, CAMIONETA	18	0,1520	3
ALQUILER (DEPARTAMENTO, VIVIENDA, LOCALES COMERCIALES, CULTIVO)	18	0,1520	3
ARTICULOS (CERAMICA, PLASTICOS, FIESTAS INFANTILES	7	0,1520	1
COMISIONISTA , COSMETICOS AMBULANTES, COMERCIO, LOTERIA	33	0,1520	5
CONFECCION DE ROPA A LA MEDIDA, SASTRERIA, ZAPATERIA, REMACHADORA	14	0,1520	2
CONSTRUCCION, ALBAÑILERIA (EDIFICIOS, VIVIENDAS, RESIDENCIALES)	9	0,1520	1
CRIADERO DE POLLO, GANADO, PORCINO, PECES, OBTENCION DE HUEVOS	10	0,1520	2
CULTIVO (MAIZ, CACAO, BANANO	7	0,1520	1
ELABORACION DE PAN, PANECILLOS, PASTELES. CHIFLES	8	0,1520	1
FARMACIAS, BOTIQUIN	11	0,1520	2
FERRETERIA, MATERIALES DE CONSTRUCCION, MATERIAL PETREO, VIDRIO	20	0,1520	3
FUNERARIA	6	0,1520	1
LA VADORA Y LUBRICADORA DE AUTOS	14	0,1520	2
UBRER PAPELERIA. ART BAZAR. CINCUENTAZO	31	0,1520	5
MECANICA (AUTOMOTRIZ, MOTO, ELECTRI ETC	40	0,1520	6
NIGHT CLUB Y BEBIDAS ALCOHOLICAS	24	0,1520	4
ORGANIZACION, PROMOCION Y GESTION DE EVENTOS, ASISTENTE COREOGRAFO	6	0,1520	1
PANADERIA Y PASTELERIA TOTAL	25	0,1520	4
PELUQUERIA, SALON DE BELLEZA, GABINETE	42	0,1520	6
PUBLICIDAD AIRE LIBRE, RADIO EMISORA, TELEVISION	9	0,1520	1
REPARACION Y MANT. DE CELULARES, EQUIPOS ELECTRONICOS, CABINAS, RELOJES	32	0,1520	5
REPARACION DE (VEHICULOS AUTOMOTRIZ, VULCANIZADORA, MOTOS, BICICLETAS)	32	0,1520	5
SALA DE BILLAR Y BEB. ALCOH TOTAL	69	0,1520	10
TALLER (SOLDADURA, PINTURA, TAPICERIA, CARPAS, EBANISTERIA, CARPAS)	35	0,1520	5
TIENDA, MINI TIENDA, COMISARIATO, VIVERES, ABARROTES, BAZAR, BISUTERIA	473	0,1520	72
VENTA DE FRUTAS,LEGUMBRES Y HORTALIZAS. GRANOS, SEMILLAS	30	0,1520	5
VENTA AL POR MAYOR Y MENOR DE MADERA, CAÑA, DEPOSITO	13	0,1520	2
VENTA AL POR MENOR DE ELECTRODOMESTICOS, COMERCIAL	6	0,1520	1
VENTA AL POR MENOR DE MARISCOS	8	0,1520	1
VENTA AL POR MENOR DE PRODUCTOS ALIMENTICIOS, ALIMENTOS PREPRADOS	13	0,1520	2
VENTA DE BEBIDAS ALCOHOLICAS, LICORERIA, BAR, KARAOKE, DISCOTECA, BAR, BARRA,	117	0,1520	18
VENTA DE BEBIDAS NO ALCOHÓLICAS TOTAL	9	0,1520	1
VENTA DE CALZADO, ROPA, BIZUTERIA, PRENDAS DE VESTIR, BOUTIQUE	68	0,1520	10
VENTA DE COMBUSTIBLE AL POR MENOR, DEPOSITO DE GAS	11	0,1520	2
VENTA DE COMIDAS Y BEBIDAS EN COMEDOR, SODA BAR, RESTAURANT, ASADERO, MA	238	0,1520	36
VENTA DE INSUMOS AGRICOLAS, FERTILIZANTES, BALANCEADOS	20	0,1520	3
VENTA DE PRODUCTOS	6	0,1520	1
VENTA DE PRODUCTOS CARNICOS, EMBUTIDOS, POLLO, TERCENA	39	0,1520	6
VENTA DE REPUESTOS, ACCESORIOS (MOTO, VEHICULO, BICICLETA, ETC)	31	0,1520	5
VENTA MENOR PAÑALES Y ARTICULOS USO PERSONAL	6	0,1520	1
VENTA POR MAYOR Y MENOR DE ARROZ	7	0,1520	1
VTA. AL POR MENOR COMPUTADORAS, MANT. Y REP. EQUIP ELECTRONICOS, CD AUDIO	19	0,1520	3
PROFESIONAL (MEDICO, INGENIERO, ABOG, ARQUITECTO,	160	0,1520	24
TRANSPORTE (CARGA, PASAJERO, CA ION OLQUETA, TAXI	187	0,1520	28
OTRAS ACTIVIDADES	86	0,1520	13
TOTAL	2.152	0,1520	327

Fuente: Departamento de Rentas del GAD del Cantón Valencia, periodo 2021-2022

10.6.4. Validación de los instrumentos por el modelo de Alfa de Cronbach

Para poder aplicar los instrumentos para la recopilación de la información de fuente primaria de los empleados en estudio, fue necesario realizar una prueba piloto a un número determinado de empleados, que tabulado los resultados brindados e ingresados estos datos a las fórmulas estadísticas del método de Alfa de Cronbrach se logró como resultado el valor de 0.787; valor que permite concluir que los instrumentos son validados y pueden ser aplicados a la totalidad de la muestra en estudio, o sea a los 337 empleados es estudio en el proyecto de investigación, tal como se presentan los datos en la tabla que se adjunta.

Tabla 2: Análisis de confiabilidad del instrumento por el Alfa de Cronbach

a	Coficiente de confiabilidad	0,787
K	Numero de ítems del instrumento	12
$\sum S_i^2$	Sumatoria de las varianzas de los ítems	18,22
$\overline{S_r^2}$	Varianza total del instrumento	65,33
Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	No. de elementos
0,787	0,787	12

Fuente: Análisis estadístico mediante el método de Alfa de Cronbach

Elaborado por: Almache Vega Carlos Eduardo y Peñafiel Cedeño Gilda Yesenia

11. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

11.1. Resultados de las encuestas aplicadas a los propietarios de las Pymes del cantón Valencia.

Factores de identificación de los propietarios de las Pymes del cantón Valencia

Pregunta 1. ¿Su empresa es de tipo familiar?

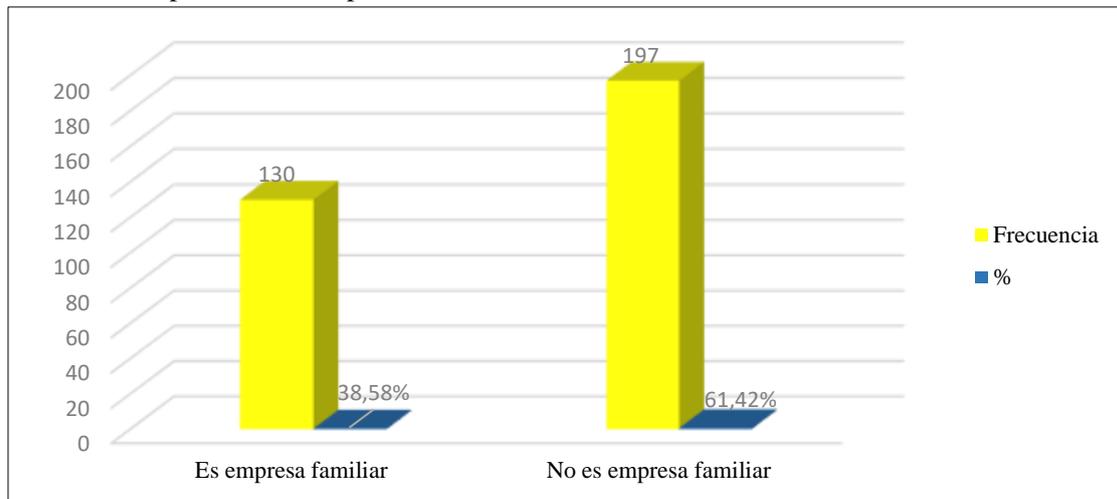
Tabla 3: Tipo de microempresa

Opciones	Frecuencia	%	% acumulado
Es empresa familiar	130	39,76%	38,58%
No es empresa familiar	197	60,24%	100,00%
Total	327	100,00%	

Fuente: Encuesta efectuada a los propietarios de las Pymes del cantón Valencia, 2021

Elaborado por: Almache Vega Carlos Eduardo y Peñafiel Cedeño Gilda Yesenia

Gráfico 1: Tipo de microempresa



Fuente: Encuesta efectuada a los propietarios de las Pymes del cantón Valencia, 2021

Elaborado por: Almache Vega Carlos Eduardo y Peñafiel Cedeño Gilda Yesenia

Análisis e interpretación

Según los datos obtenidos tras la aplicación de la encuesta a los propietarios de las Pymes del cantón Valencia se obtuvo que 197 establecimientos no son de origen familiar correspondiente al 60,24% de la población total investigada, mientras que 130 locales, o sea el 39,76% son de origen familiar, interpretando que constituyen el núcleo de ingresos de sus familias por generación en generación y la mayoría de Pymes no son empresas familiares.

Pregunta 2. ¿Cuántos empleados tuvo usted hasta los años 2020-2021?

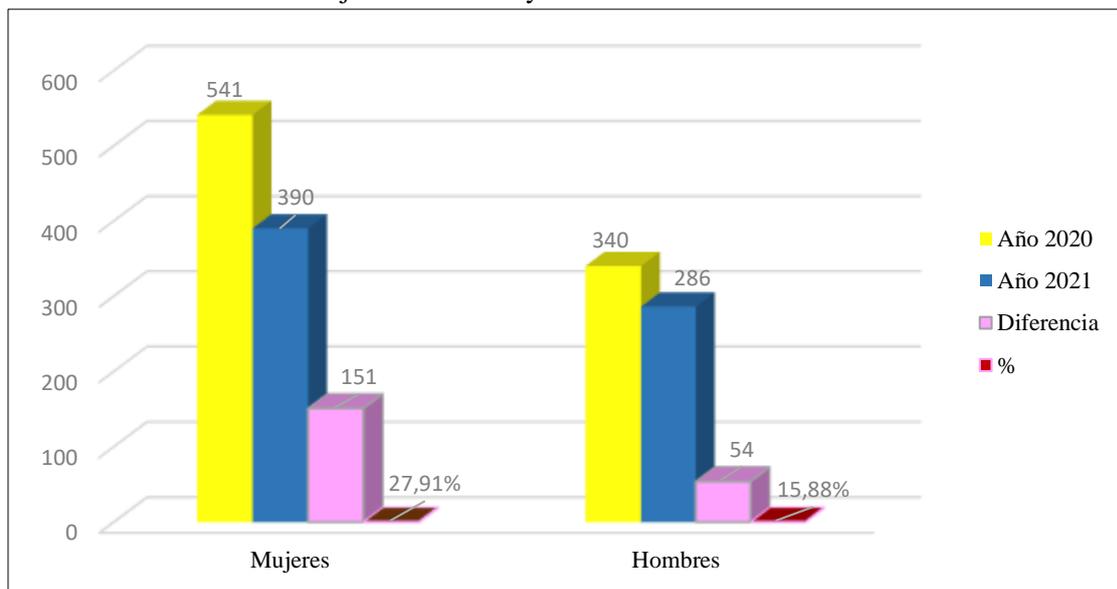
Tabla 4: Número de trabajadores de las Pymes del cantón Valencia 2020-2021

Género	Año 2020	Año 2021	Diferencia	%
Mujeres	541	390	151	27,91%
Hombres	340	286	54	15,88%
Total	881	676	205	23,27%

Fuente: Encuesta efectuada a los propietarios de las Pymes del cantón Valencia, 2021

Elaborado por: Almache Vega Carlos Eduardo y Peñafiel Cedeño Gilda Yesenia

Gráfico 2: Número de trabajadores de las Pymes del cantón Valencia 2020-2021



Fuente: Encuesta efectuada a los propietarios de las Pymes del cantón Valencia, 2021

Elaborado por: Almache Vega Carlos Eduardo y Peñafiel Cedeño Gilda Yesenia

Análisis e interpretación

La gráfica 2 muestra que las Pymes de cantón Valencia en el año 2020 estaban constituidas por 541 mujeres y 340 hombres, durante el año 2021 las cifras disminuyeron a 390 mujeres y 286 hombres, dando una diferencia de 27,91% entre el año 2020-2021 en mujeres y 15,88% en hombres. Como se observa en los últimos años ha existido una gran inclusión de las mujeres en el ambiente laboral dado a que logran ocupar un espacio importante en las empresas públicas como privadas, además la diversidad de género e inclusión en el lugar de trabajo es importante, dado a que las organizaciones inclusivas tienen el doble de probabilidades de alcanzar o superar los objetivos financieros sin olvidar que la inclusión en el lugar de trabajo ayuda a la productividad y efecto al positivismo.

Pregunta 3. ¿En su micro empresa usted ha tenido que desvincular a algunos de sus empleados?

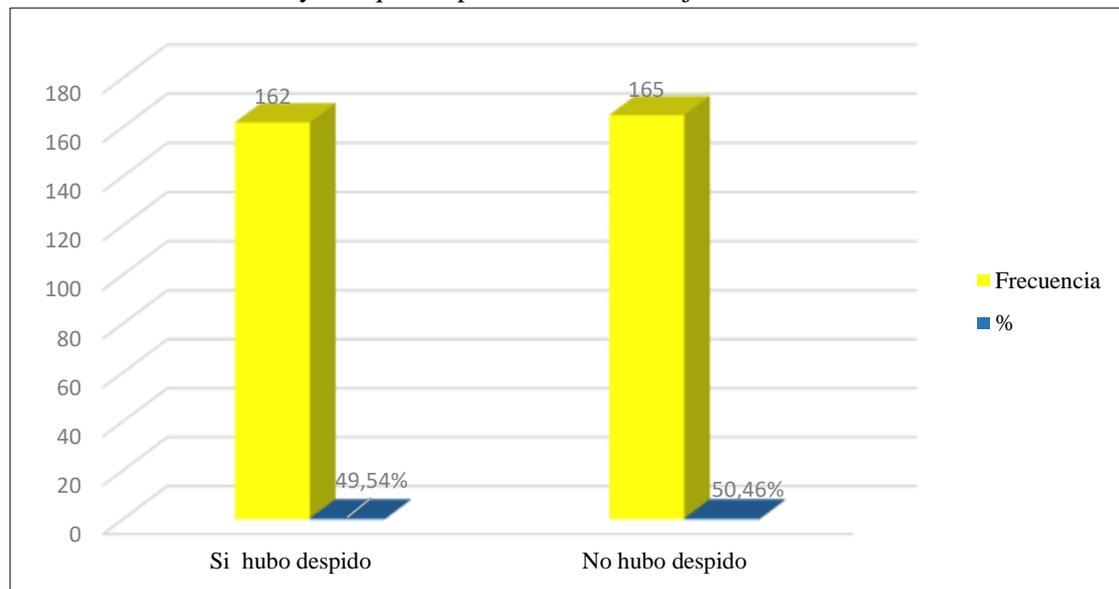
Tabla 5: Número de Pymes que despidieron a los trabajadores en el cantón Valencia

Opciones	Frecuencia	%	% acumulado
Si hubo despido	162	49,54%	48,07%
No hubo despido	165	50,46%	100,00%
Total	327	100,00%	

Fuente: Encuesta efectuada a los propietarios de las Pymes del cantón Valencia, 2021

Elaborado por: Almache Vega Carlos Eduardo y Peñafiel Cedeño Gilda Yesenia

Gráfico 3. Número de Pymes que despidieron a los trabajadores en el cantón Valencia



Fuente: Encuesta efectuada a los propietarios de las Pymes del cantón Valencia, 2021

Elaborado por: Almache Vega Carlos Eduardo y Peñafiel Cedeño Gilda Yesenia

Análisis e interpretación

La gráfica 3 muestra que existe una frecuencia de 162 despidos que se enfoca a un porcentaje acumulado del 49,54%, mientras que 165 establecimientos no se registraron despidos o desvinculación laboral. Cabe recalcar que las actividades económicas no están totalmente activas y los ingresos de las empresas son insuficiente para tener empleados en las mismas. Los 165 locales que no muestran despidos que representa el 50,46% en la cual se interpreta que mantienen una productividad aceptable en esas empresas, lo que permite contar con un número considerable de empleados.

Pregunta 4. ¿Cuántos empleados han sido desvinculados de las Pymes del cantón Valencia?

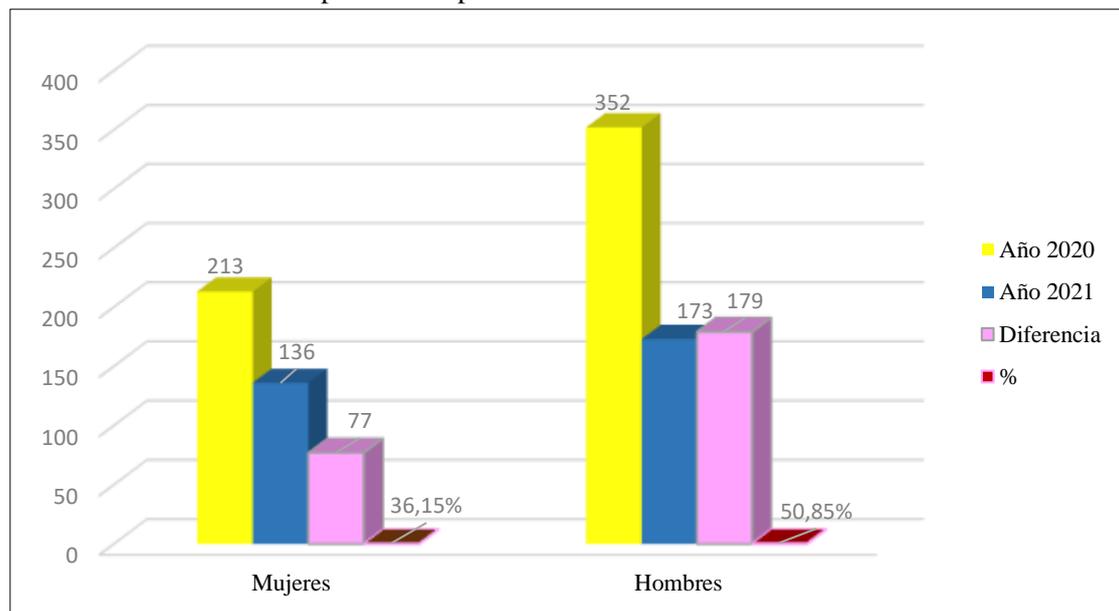
Tabla 6: Número de empleados despedidos o desvinculados entre los años 2020-2021

Género	Año 2020	Año 2021	Diferencia	%
Mujeres	213	136	77	36,15%
Hombres	352	173	179	50,85%
Total	565	309	256	45,31%

Fuente: Encuesta efectuada a los propietarios de las Pymes del cantón Valencia, 2021

Elaborado por: Almache Vega Carlos Eduardo y Peñafiel Cedeño Gilda Yesenia

Gráfico 4: Número de empleados despedidos o desvinculados entre los años 2020-2021



Fuente: Encuesta efectuada a los propietarios de las Pymes del cantón Valencia, 2021

Elaborado por: Almache Vega Carlos Eduardo y Peñafiel Cedeño Gilda Yesenia

Análisis e interpretación

La gráfica 4 de acuerdo a los número de empleados que han sido desvinculados dentro de las pequeñas empresas pertenecientes al cantón Valencia, ha representado un número considerable en los años 2020 y 2021; tomando en cuenta en el año 2022 el personal despedido de las empresas entre las mujeres son 213 y de los hombres es equivalente a 352, mientras tanto en el año 2021 la desvinculación de las personas en las empresa han disminuido en el ámbito de las mujeres en 77 casos y hombres en 179 casos, que corresponde en el 36.15% para género femenino y 50.85% al género masculino. Se interpreta que la mayoría de despidos han sido en el año 2022 y en su mayoría son hombres.

Pregunta 5. Las razones o motivos de la separación de los empleados han obedecido a alguno de los siguientes factores:

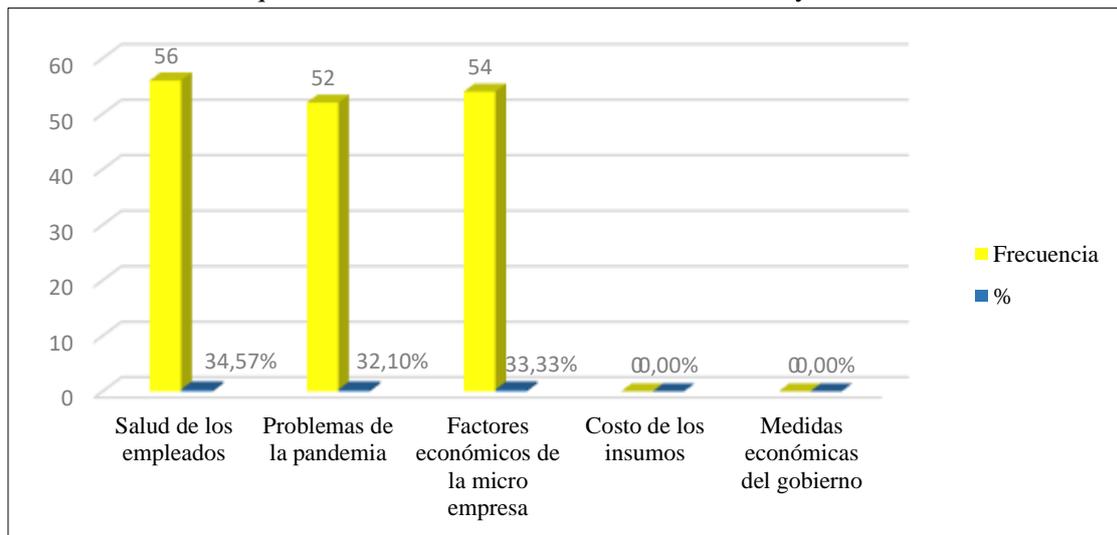
Tabla 7: Razones que motivaron desvinculación laboral en las Pymes del cantón Valencia

Opciones	Frecuencia	%	% acumulado
Salud de los empleados	56	34,57%	34,57%
Problemas de la pandemia	52	32,10%	66,67%
Factores económicos de la micro empresa	54	33,33%	100,00%
Costo de los insumos	0	0,00%	100,00%
Medidas económicas del gobierno	0	0,00%	100,00%
Total	162	100,00%	

Fuente: Encuesta efectuada a los propietarios de las Pymes del cantón Valencia, 2021

Elaborado por: Almache Vega Carlos Eduardo y Peñafiel Cedeño Gilda Yesenia

Gráfico 5: Razones que motivaron desvinculación laboral en las Pymes del cantón Valencia



Fuente: Encuesta efectuada a los propietarios de las Pymes del cantón Valencia, 2021

Elaborado por: Almache Vega Carlos Eduardo y Peñafiel Cedeño Gilda Yesenia

Análisis e interpretación

En las encuestas aplicadas a las pymes del cantón Valencia, en el gráfico 5 se muestra que las razones principales con la que motivaron o que impulsó el despido del personal que labora dentro de las mismas, se deduce que por razones de la salud un total de 56 empleados que forman parte del 34,57% fueron despedidos, por problemas de la pandemia fueron desvinculados un total de 52 trabajadores que corresponde al 32,10% y por factores económicos de la micro empresa se desvincularon a 54 trabajadores, que representa al 33,33%, se interpreta que la desvinculación de empleados ha sido mayor por cuestiones de salud seguido por los problemas de pandemia.

Pregunta 6. ¿Considera usted que la salida de los empleados ha ocasionado que la empresa se haya visto beneficiada en sus ventas e ingresos?

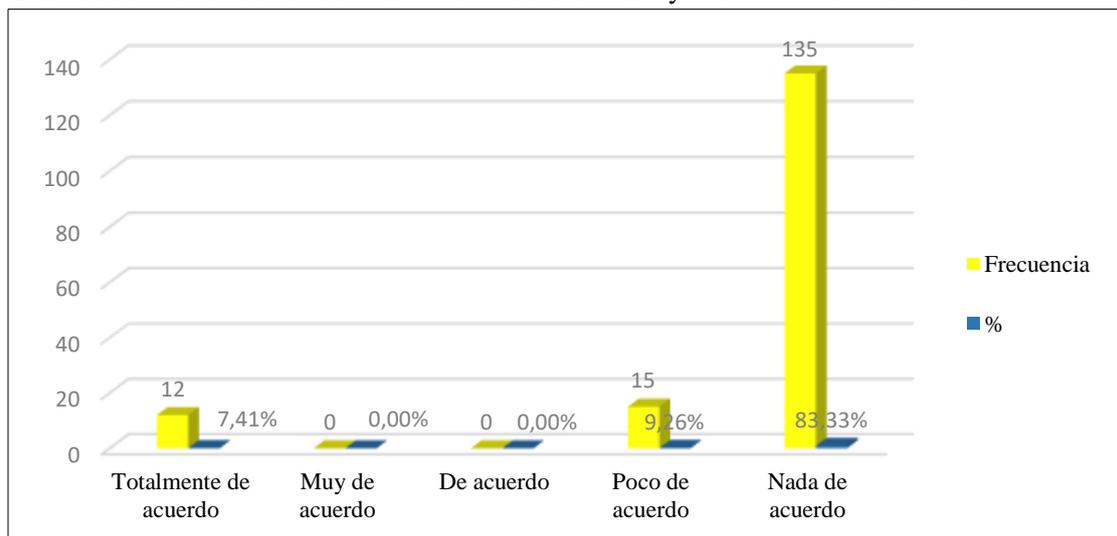
Tabla 8: Efectos de la desvinculación laboral en las Pymes del cantón Valencia

Opciones	Frecuencia	%	% acumulado
Totalmente de acuerdo	12	7,41%	7,41%
Muy de acuerdo	0	0,00%	7,41%
De acuerdo	0	0,00%	7,41%
Poco de acuerdo	15	9,26%	16,67%
Nada de acuerdo	135	83,33%	100,00%
Total	162	100,00%	

Fuente: Encuesta efectuada a los propietarios de las Pymes del cantón Valencia, 2021

Elaborado por: Almache Vega Carlos Eduardo y Peñafiel Cedeño Gilda Yesenia

Gráfico 6: Efectos de la desvinculación laboral en las Pymes del cantón Valencia



Fuente: Encuesta efectuada a los propietarios de las Pymes del cantón Valencia, 2021

Elaborado por: Almache Vega Carlos Eduardo y Peñafiel Cedeño Gilda Yesenia

Análisis e interpretación

En la consideración de la desvinculación laboral se ha considerado en las encuestas que, la salida de los empleados ha ocasionado que la empresa se haya visto beneficiada en sus ventas e ingresos dentro de las Pymes del cantón Valencia, por lo tanto, en la gráfica 6 se muestra que están totalmente de acuerdo un 7,41%, así mismo el 9,26% están un poco de acuerdo y el 83,33% están nada de acuerdo con este criterio. Esto permite deducir que la mayor parte de los empleados consideran que los despidos no benefician a las microempresas en estudio.

Pregunta 7. Edad actual del propietario

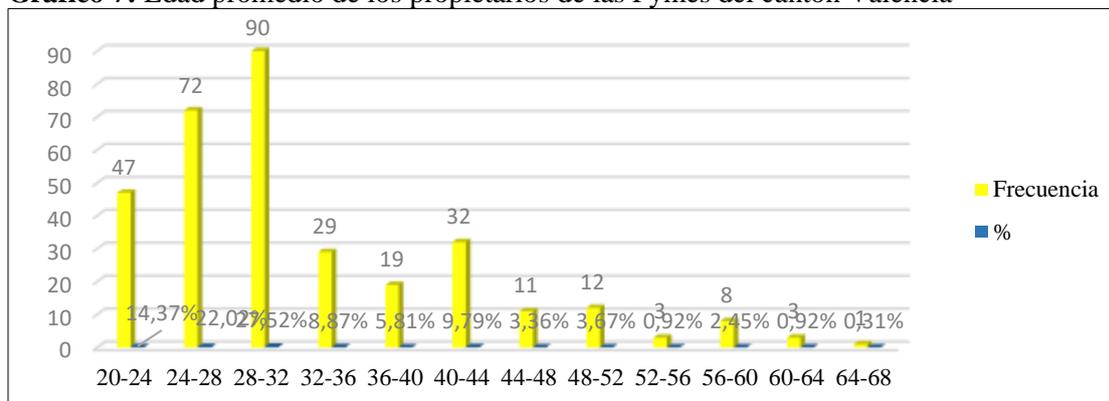
Tabla 9: Edad promedio de los propietarios de las Pymes del cantón Valencia

Edades (años)	Frecuencia	Frecuencia acumulada	%	% acumulado
20-24	47	47	14,37%	14,84%
24-28	72	119	22,02%	36,80%
28-32	90	209	27,52%	64,39%
32-36	29	238	8,87%	73,00%
36-40	19	257	5,81%	78,64%
40-44	32	289	9,79%	88,72%
44-48	11	300	3,36%	91,99%
48-52	12	312	3,67%	95,55%
52-56	3	315	0,92%	96,44%
56-60	8	323	2,45%	98,81%
60-64	3	326	0,92%	99,70%
64-68	1	327	0,31%	100,00%
Total	327			

Fuente: Encuesta efectuada a los propietarios de las Pymes del cantón Valencia, 2021

Elaborado por: Almache Vega Carlos Eduardo y Peñafiel Cedeño Gilda Yesenia

Gráfico 7: Edad promedio de los propietarios de las Pymes del cantón Valencia



Fuente: Encuesta efectuada a los propietarios de las Pymes del cantón Valencia, 2021

Elaborado por: Almache Vega Carlos Eduardo y Peñafiel Cedeño Gilda Yesenia

Análisis e interpretación

En el proceso del desarrollo de la aplicación de las encuestas, en relación a la edad promedio de los propietarios de las Pymes del cantón Valencia; se determina que existen 90 propietarios que sus edades oscilan entre 28 a 32 años, de 24 a 28 años existen un total de 72 propietarios, y de 20 a 24 años corresponde a 47 propietarios. Se concluye que los propietarios o directivos de las pymes en estudio están dirigidos por personas muy jóvenes, que sus edades varían de 20 a 32 años; lo que corresponde a una frecuencia acumulada del 64 % del total de propietarios de las pymes investigadas. Se puede interpretar que existen más empleados de 28 a 32 años es decir personas jóvenes en su mayoría.

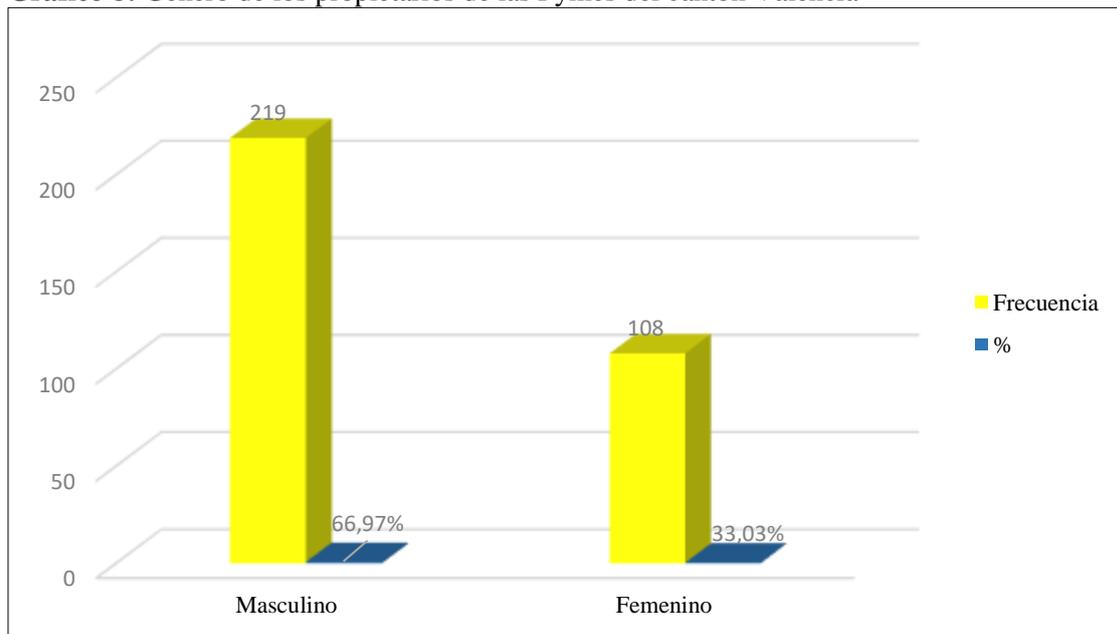
Pregunta 8. ¿Cuál es su género?

Tabla 10: Género de los propietarios de las Pymes del cantón Valencia

Opciones	Frecuencia	%	% acumulado
Masculino	219	66,97%	66,17%
Femenino	108	33,03%	100,00%
Total	327	100,00%	

Fuente: Encuesta efectuada a los propietarios de las Pymes del cantón Valencia, 2021

Elaborado por: Almache Vega Carlos Eduardo y Peñafiel Cedeño Gilda Yesenia

Gráfico 8: Género de los propietarios de las Pymes del cantón Valencia

Fuente: Encuesta efectuada a los propietarios de las Pymes del cantón Valencia, 2021

Elaborado por: Almache Vega Carlos Eduardo y Peñafiel Cedeño Gilda Yesenia

Análisis e interpretación

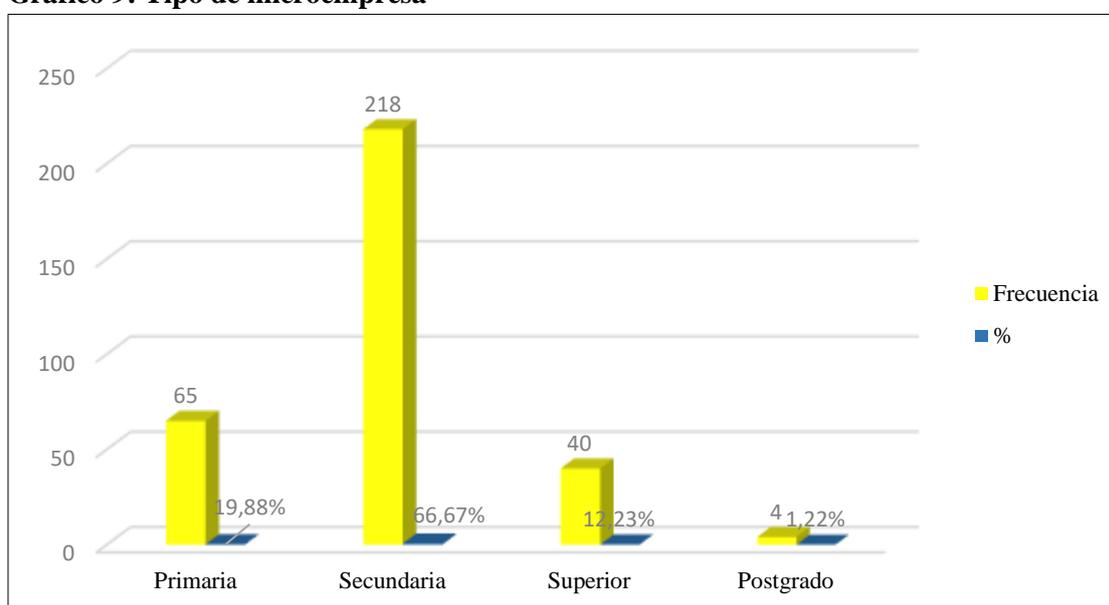
En la gráfica 8 se muestra los resultados de la técnica aplicada en la cual responde a los de géneros de los propietarios de las pequeñas empresas que están dentro del cantón Valencia. En donde los propietarios con género masculino representan a 219 que en términos porcentuales representa el 66,97% y 108 son propietarios de género femenino que equivalen al 33,03%. Esto nos indica que la inclusión de género existe dentro de las Pymes del cantón Valencia.

Pregunta 9. ¿Cuál es su nivel de estudios?**Tabla 11:** Instrucción académica de los propietarios de las Pymes del cantón Valencia

Clase	Frecuencia	%	% acumulado
Primaria	65	19,88%	20,47%
Secundaria	218	66,67%	86,94%
Superior	40	12,23%	98,81%
Postgrado	4	1,22%	100,00%
Total	327	100,00%	

Fuente: Encuesta efectuada a los propietarios de las Pymes del cantón Valencia, 2021

Elaborado por: Almache Vega Carlos Eduardo y Peñafiel Cedeño Gilda Yesenia

Gráfico 9: Tipo de microempresa

Fuente: Encuesta efectuada a los propietarios de las Pymes del cantón Valencia, 2021

Elaborado por: Almache Vega Carlos Eduardo y Peñafiel Cedeño Gilda Yesenia

Análisis e interpretación

Mediante el análisis a los resultados de las encuestas realizadas a las micro empresas en estudio, en referencia a la instrucción o nivel de estudios, se determina que el 19,88% de los propietarios presentan nivel primario de instrucción, y el 66,67% que corresponde a 218 propietarios su nivel de instrucción académica es de nivel secundario. Solo 40 de ellos que representa el 12,23% tienen un nivel superior y 4 propietarios presentan nivel de post grado. Se puede decir que la mayoría de propietarios son personas con un nivel académico de secundaria.

11.2. Resultados de las encuestas aplicadas a los trabajadores de las Pymes del Cantón Valencia

Factores de identificación

Pregunta 1. ¿Cuál es su género?

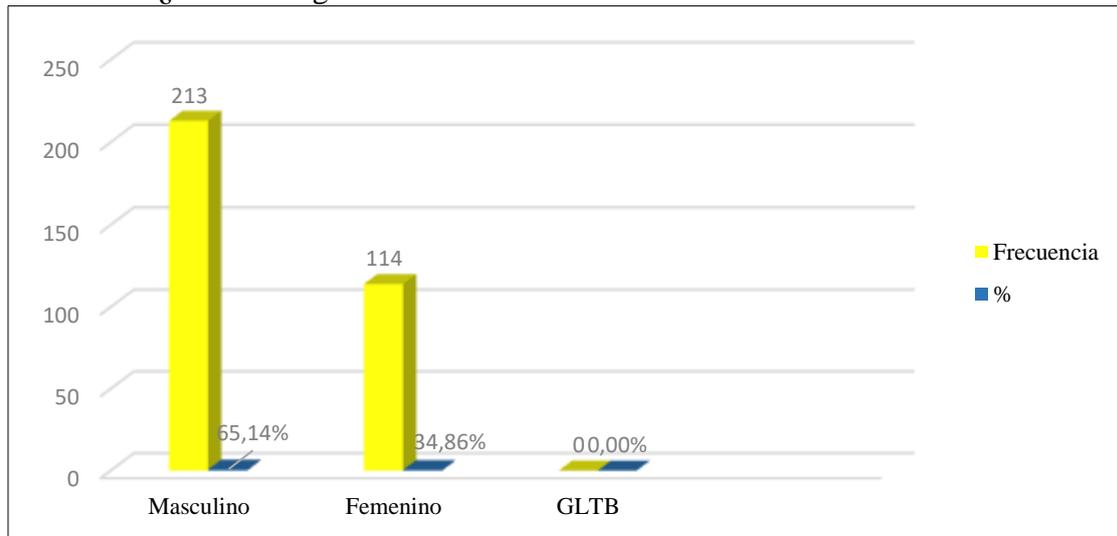
Tabla 12: Género de los trabajadores de las Pymes del cantón Valencia

Opciones	Frecuencia	%	% acumulado
Masculino	213	65,14%	65,28%
Femenino	114	34,86%	100,00%
GLTB	0	0,00%	
Total	327	100,00%	

Fuente: Encuesta efectuada a los trabajadores de las Pymes del cantón Valencia, 2021

Elaborado por: Almache Vega Carlos Eduardo y Peñafiel Cedeño Gilda Yesenia

Gráfico 10: ¿Cuál es su género?



Fuente: Encuesta efectuada a los trabajadores de las Pymes del cantón Valencia, 2021

Elaborado por: Almache Vega Carlos Eduardo y Peñafiel Cedeño Gilda Yesenia

Análisis e interpretación

En la gráfica 10 dependiente al género de los trabajadores de las Pymes en donde el mayor porcentaje es de 65,14% son equivalentes a 213 personas con género masculino, mientras que el 34,86% estos valores son igual a las 114 personas género femenino que trabajan en las pequeñas empresas del cantón Valencia. Esto da como resultado que en las actividades comerciales para el desarrollo de la ciudad aplican la inclusión de género.

Pregunta 2. ¿Cuánto tiempo viene trabajando en la empresa en la que brinda sus servicios?

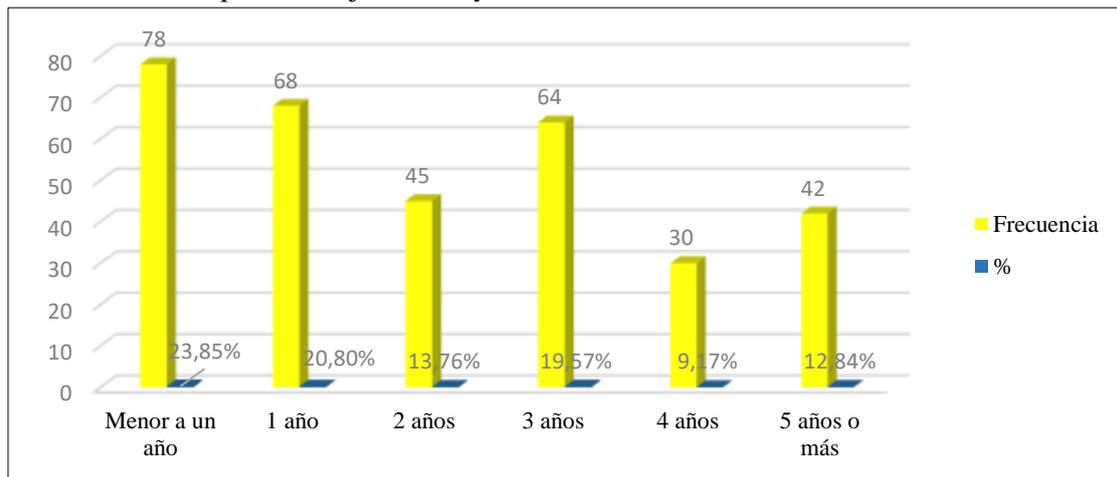
Tabla 13: Tiempo de trabajo en las Pymes del cantón Valencia

Opciones	Frecuencia	%	% acumulado
Menor a un año	78	23,85%	24,33%
1 año	68	20,80%	45,40%
2 años	45	13,76%	58,75%
3 años	64	19,57%	78,34%
4 años	30	9,17%	87,24%
5 años o más	42	12,84%	100,00%
Total	327	100,00%	

Fuente: Encuesta efectuada a los trabajadores de las Pymes del cantón Valencia, 2021

Elaborado por: Almache Vega Carlos Eduardo y Peñafiel Cedeño Gilda Yesenia

Gráfico 11: Tiempo de trabajo en las Pymes del cantón Valencia



Fuente: Encuesta efectuada a los trabajadores de las Pymes del cantón Valencia, 2021

Elaborado por: Almache Vega Carlos Eduardo y Peñafiel Cedeño Gilda Yesenia

Análisis e interpretación

Los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas encuestados dan como resultados de acuerdo a los servicios que brindan en las Pymes; por lo tanto, el tiempo que han laborado dentro de su empresa manifestaron 78 trabajadores que trabajan en un periodo menor a un año, 68 de ellos sostienen que su tiempo de trabajo es 1 año, 45 trabajadores tienen 2 años en sus puestos de trabajo y 64 de ellos tiene 3 años. Solamente el 22% de los trabajadores que corresponde a 72 de ellos, presentan 4 y 5 años o más en sus puestos de trabajo. La mayoría de trabajadores tienen poco tiempo dentro de los establecimientos.

Pregunta 3. ¿A qué actividad principal te dedicas en el establecimiento?

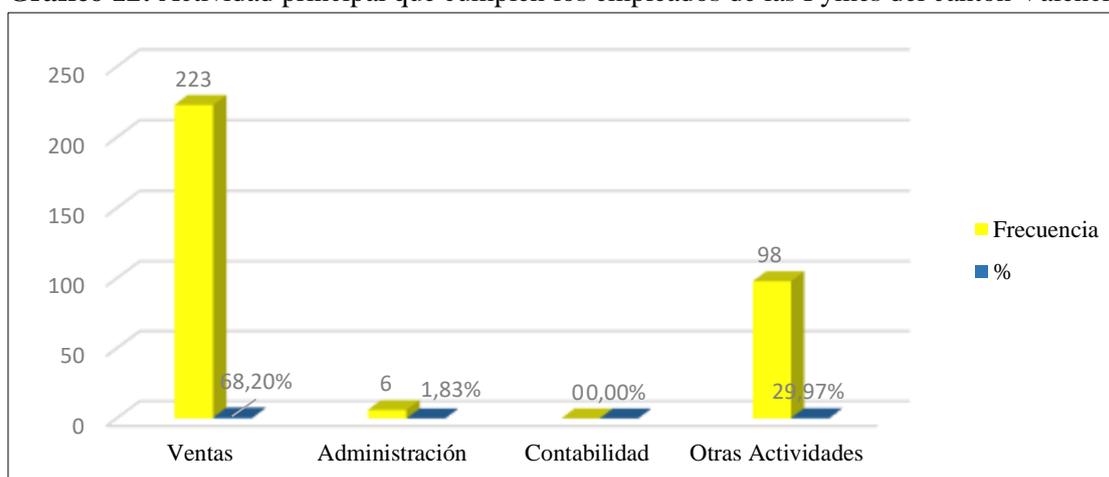
Tabla 14: Actividad principal que cumplen los empleados de las Pymes del cantón Valencia

Actividad	Frecuencia	%	% acumulado
Ventas	223	68,20%	69,14%
Administración	6	1,83%	70,92%
Contabilidad	0	0,00%	70,92%
Otras Actividades	98	29,97%	100,00%
Total	327	100,00%	

Fuente: Encuesta efectuada a los trabajadores de las Pymes del cantón Valencia, 2021

Elaborado por: Almache Vega Carlos Eduardo y Peñafiel Cedeño Gilda Yesenia

Gráfico 12: Actividad principal que cumplen los empleados de las Pymes del cantón Valencia



Fuente: Encuesta efectuada a los trabajadores de las Pymes del cantón Valencia, 2021

Elaborado por: Almache Vega Carlos Eduardo y Peñafiel Cedeño Gilda Yesenia

Análisis e interpretación

Con la aplicación de esta encuesta en el cumplimiento de los empleados dentro de las Pymes del cantón Valencia, muestra que la actividad principal dedicada en el establecimiento se visualiza en la gráfica 12, que la cantidad de 223 empleados están en el área de ventas que representa al 68,20%; el 29,97% se dedican a otras actividades y el 1,83% de ellos que corresponde a un total de 6 están dedicados a las actividades administrativas. Se interpreta que existe un gran flujo de personas dedicadas a la comercialización o ventas de algún producto o servicios en las Pymes donde se ejecuta este proyecto de investigación.

Pregunta 4. Edad actual del empleado

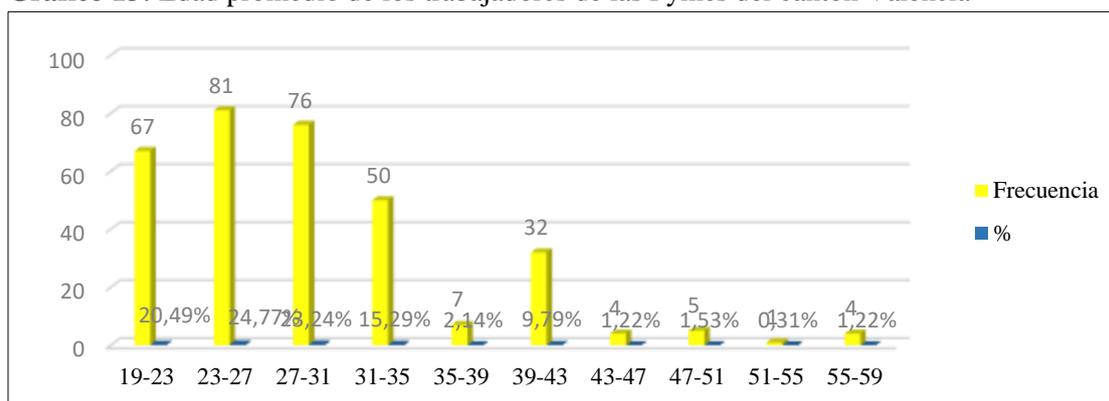
Tabla 15: Edad promedio de los trabajadores de las Pymes del cantón Valencia

Edades(años)	Frecuencia	Frecuencia acumulada	%	% acumulado
19-23	67	67	20,49%	20,77%
23-27	81	148	24,77%	45,70%
27-31	76	224	23,24%	69,44%
31-35	50	274	15,29%	84,27%
35-39	7	281	2,14%	86,35%
39-43	32	313	9,79%	95,85%
43-47	4	317	1,22%	97,03%
47-51	5	322	1,53%	98,52%
51-55	1	323	0,31%	98,81%
55-59	4	327	1,22%	100,00%
Total	327			

Fuente: Encuesta efectuada a los trabajadores de las Pymes del cantón Valencia, 2021

Elaborado por: Almache Vega Carlos Eduardo y Peñafiel Cedeño Gilda Yesenia

Gráfico 13: Edad promedio de los trabajadores de las Pymes del cantón Valencia



Fuente: Encuesta efectuada a los trabajadores de las Pymes del cantón Valencia, 2021

Elaborado por: Almache Vega Carlos Eduardo y Peñafiel Cedeño Gilda Yesenia

Análisis e interpretación

En las posiciones actuales de los empleados de acuerdo a su edad promedio de ellos en las pequeñas y medianas empresas, tal como se muestra en el gráfico 13, donde se indica que un total de 81 trabajadores tienen edad de entre 23 a 27 años, el personal de edad de 27 a 31 años corresponde a 76 trabajadores y 19 a 23 años existen personal de 67 trabajadores. Se considera que los trabajadores de las Pymes son bastante jóvenes, en virtud al análisis estadístico de los empleados, en su mayoría las edades varían de entre 19 a 35 años.

Pregunta 5. ¿Cuál es su nivel de estudios?

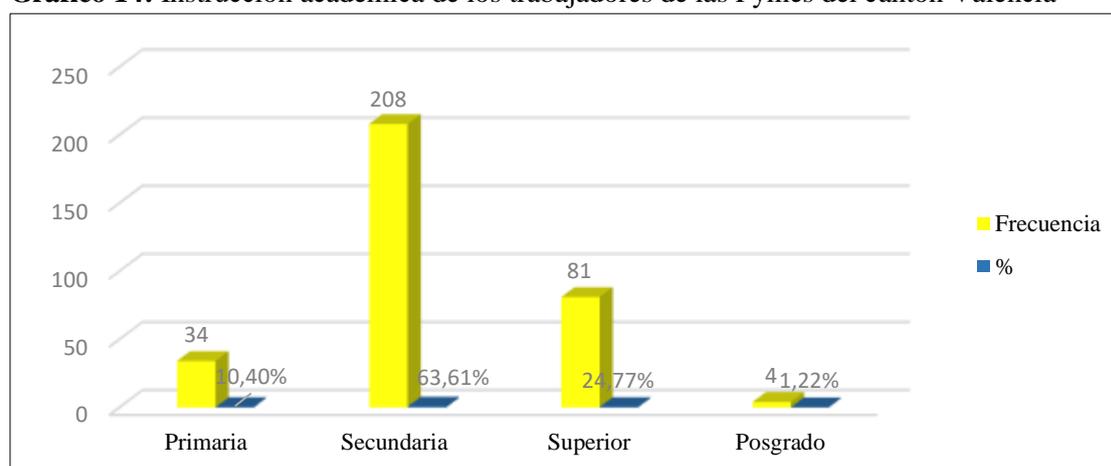
Tabla 16: Instrucción académica de los trabajadores de las Pymes del cantón Valencia

Instrucción	Frecuencia	%	% acumulado
Primaria	34	10,40%	10,68%
Secundaria	208	63,61%	74,78%
Superior	81	24,77%	98,81%
Posgrado	4	1,22%	100,00%
Total	327	100,00%	

Fuente: Encuesta efectuada a los trabajadores de las Pymes del cantón Valencia, 2021

Elaborado por: Almache Vega Carlos Eduardo y Peñafiel Cedeño Gilda Yesenia

Gráfico 14: Instrucción académica de los trabajadores de las Pymes del cantón Valencia



Fuente: Encuesta efectuada a los trabajadores de las Pymes del cantón Valencia, 2021

Elaborado por: Almache Vega Carlos Eduardo y Peñafiel Cedeño Gilda Yesenia

Análisis e interpretación

En nivel de estudios de los trabajadores forma una marca e imagen de alta calidad dentro de las empresas, ya que mide su nivel de conocimientos y su preparación para trabajar en diferentes áreas en las pymes, por lo cual en la gráfica 14 se especifica que los trabajadores que tiene su nivel de estudio de secundaria con 208 personas, mientras que 81 empleados tienen nivel de estudios superior, esto nos da que 34 empleados tienen su nivel de primaria y 4 con posgrado. La información estadística permite interpretar que el nivel de instrucción de los empleados es la secundaria.

Pregunta 6. ¿En qué áreas del conocimiento usted tiene su formación académica?

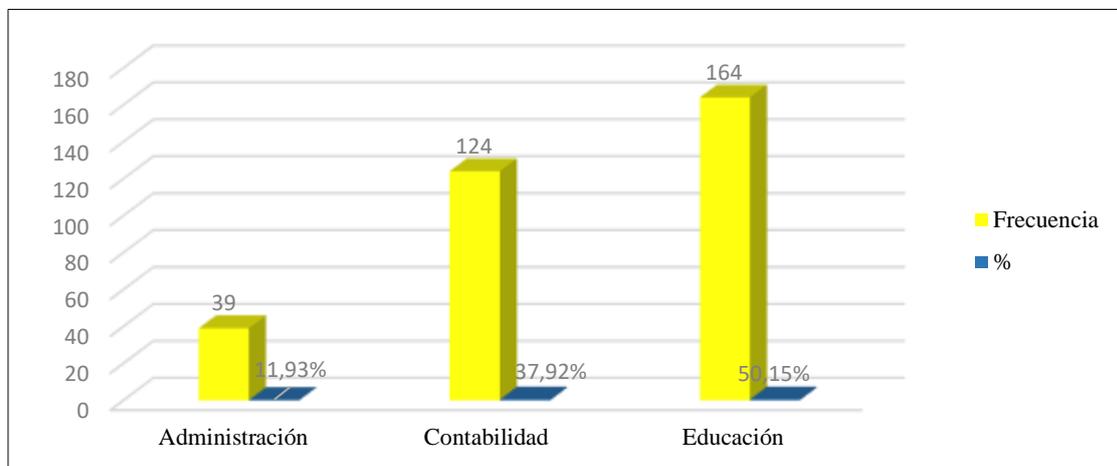
Tabla 17: Área de conocimiento de los trabajadores de las Pymes del cantón Valencia

Área de formación	Frecuencia	%	% acumulado
Administración	39	11,93%	9,97%
Contabilidad	124	37,92%	49,50%
Educación	164	50,15%	100,00%
Total	327	100,00%	

Fuente: Encuesta efectuada a los trabajadores de las Pymes del cantón Valencia, 2021

Elaborado por: Almache Vega Carlos Eduardo y Peñafiel Cedeño Gilda Yesenia

Gráfico 15: Área de conocimiento de los trabajadores de las Pymes del cantón Valencia



Fuente: Encuesta efectuada a los trabajadores de las Pymes del cantón Valencia, 2021

Elaborado por: Almache Vega Carlos Eduardo y Peñafiel Cedeño Gilda Yesenia

Análisis e interpretación

En la gráfica 15, con la aplicación de la encuesta con el área de conocimiento de los trabajadores dentro de las Pymes en donde la cantidad mayor de los trabajadores es en la parte de la educación con un equivalente de 50,15%, mientras el 37,92% tienen conocimiento en el área de contabilidad que existen 124 trabajadores y 39 trabajadores son equivalente 11,93% tiene su amplitud de estudio en la administración. Estos muestran que la calidad de preparación de los trabajadores es muy amplia y son aptos para realizar actividades dentro de sus áreas competentes.

Factores socio económicos

Aspecto educativo

Pregunta 1. Considera usted que el nivel educativo alcanzado de una persona es un factor que incide para que sea despedido de su puesto de trabajo.

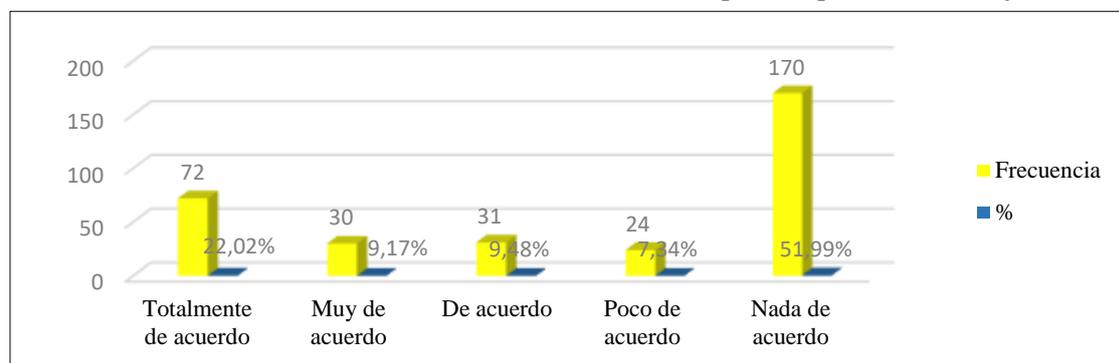
Tabla 18: Nivel educativo como factor incidente en el despido de puestos de trabajo

Opciones	Frecuencia	%	% acumulado
Totalmente de acuerdo	72	22,02%	21,66%
Muy de acuerdo	30	9,17%	30,56%
De acuerdo	31	9,48%	39,76%
Poco de acuerdo	24	7,34%	46,88%
Nada de acuerdo	170	51,99%	100,00%
Total	327	100,00%	

Fuente: Encuesta efectuada a los trabajadores de las Pymes del cantón Valencia, 2021

Elaborado por: Almache Vega Carlos Eduardo y Peñafiel Cedeño Gilda Yesenia

Gráfico 16: Nivel educativo como factor incidente en el despido de puestos de trabajo



Fuente: Encuesta efectuada a los trabajadores de las Pymes del cantón Valencia, 2021

Elaborado por: Almache Vega Carlos Eduardo y Peñafiel Cedeño Gilda Yesenia

Análisis e interpretación

Es necesario que el nivel educativo sea considerable para llegar a trabajar en alguna de las Pymes, por lo tanto, algunas empresas no están nada de acuerdo que su nivel de estudio sea tomado en cuenta para su despido. Un total de 72 empleados sostienen estar totalmente de acuerdo en que el nivel de educación o instrucción es un factor considerado para el despido del trabajador. Interpretando a 170 empleados no consideran que este aspecto sea un factor de despido del personal de las micro empresas.

Pregunta 2. Conoce usted amigos, parientes que, por su nivel educativo alcanzado, hayan sido desvinculados o despedidos de sus puestos de trabajo.

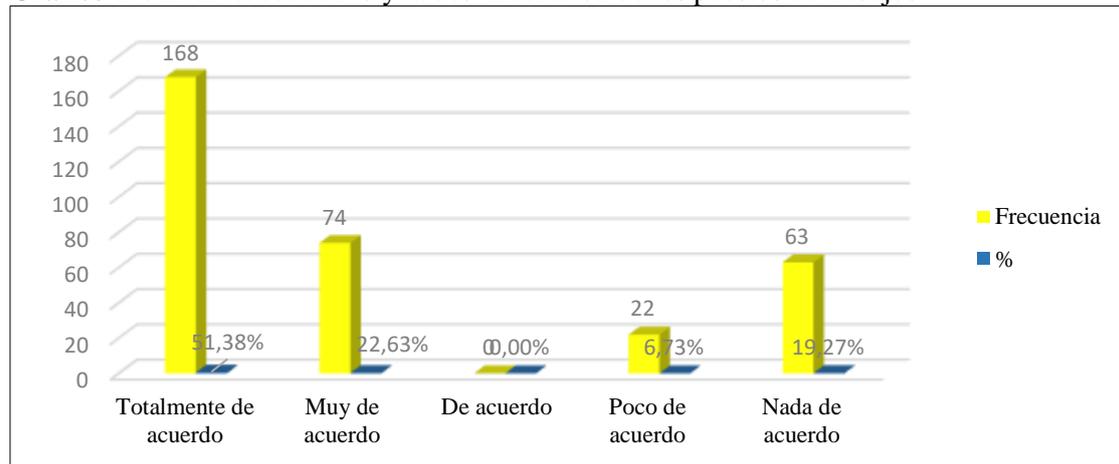
Tabla 19: El nivel educativo y la desvinculación de los puestos de trabajos

Opciones	Frecuencia	%	% acumulado
Totalmente de acuerdo	168	51,38%	51,04%
Muy de acuerdo	74	22,63%	73,59%
De acuerdo	0	0,00%	73,59%
Poco de acuerdo	22	6,73%	80,12%
Nada de acuerdo	63	19,27%	100,00%
Total	327	100,00%	

Fuente: Encuesta efectuada a los trabajadores de las Pymes del cantón Valencia, 2021

Elaborado por: Almache Vega Carlos Eduardo y Peñafiel Cedeño Gilda Yesenia

Gráfico 17: El nivel educativo y la desvinculación de los puestos de trabajos



Fuente: Encuesta efectuada a los trabajadores de las Pymes del cantón Valencia, 2021

Elaborado por: Almache Vega Carlos Eduardo y Peñafiel Cedeño Gilda Yesenia

Análisis e interpretación

El nivel que se ha considerado para la desvinculación dentro del puesto de trabajos en las pymes del cantón Valencia, 168 encuestados que corresponde al 51,38% consideran estar totalmente de acuerdo por razones de nivel de educación han sido despedidos de puestos de trabajo amigos y parientes. Frente a 74 de ellos quienes están muy de acuerdo que este aspecto en considerado por las micro empresas para despedir trabajadores de sus puestos de trabajo.

Aspecto de salud

Pregunta 3. Usted sufre de algún mal, enfermedad o discapacidad que le ha afectado en el desempeño laboral.

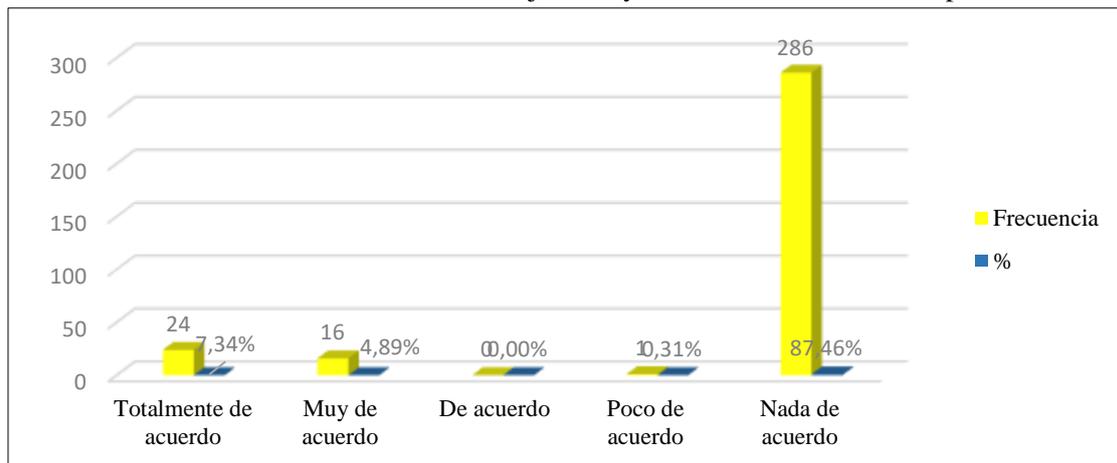
Tabla 20: Problemas de salud de los trabajadores y su afectación en el desempeño laboral

Opciones	Frecuencia	%	% acumulado
Totalmente de acuerdo	24	7,34%	7,12%
Muy de acuerdo	16	4,89%	11,87%
De acuerdo	0	0,00%	11,87%
Poco de acuerdo	1	0,31%	12,17%
Nada de acuerdo	286	87,46%	100,00%
Total	327	100,00%	

Fuente: Encuesta efectuada a los trabajadores de las Pymes del cantón Valencia, 2021

Elaborado por: Almache Vega Carlos Eduardo y Peñafiel Cedeño Gilda Yesenia

Gráfico 18: Problemas de salud de los trabajadores y su afectación en el desempeño laboral



Fuente: Encuesta efectuada a los trabajadores de las Pymes del cantón Valencia, 2021

Elaborado por: Almache Vega Carlos Eduardo y Peñafiel Cedeño Gilda Yesenia

Análisis e interpretación

En la gráfica 18 se presentan los datos que determinan que un total de 286 empleados que corresponde al 87,46% consideran estar nada de acuerdo en que el estado de salud les ha afectado en su desempeño laboral, mientras que 24 trabajadores que corresponde al 7,34% sostienen estar totalmente de acuerdo con este criterio y 16 trabajadores que representan el 4,89% manifiestan estar muy de acuerdo. Se interpreta que la mayoría de empleados no les ha afectado en su puesto de trabajo.

Pregunta 4. Considera usted que el estar enfermo o presentar alguna alteración a su salud orgánica, mental o física, son factores determinantes para que una persona sea desvinculada o separada de su puesto de trabajo.

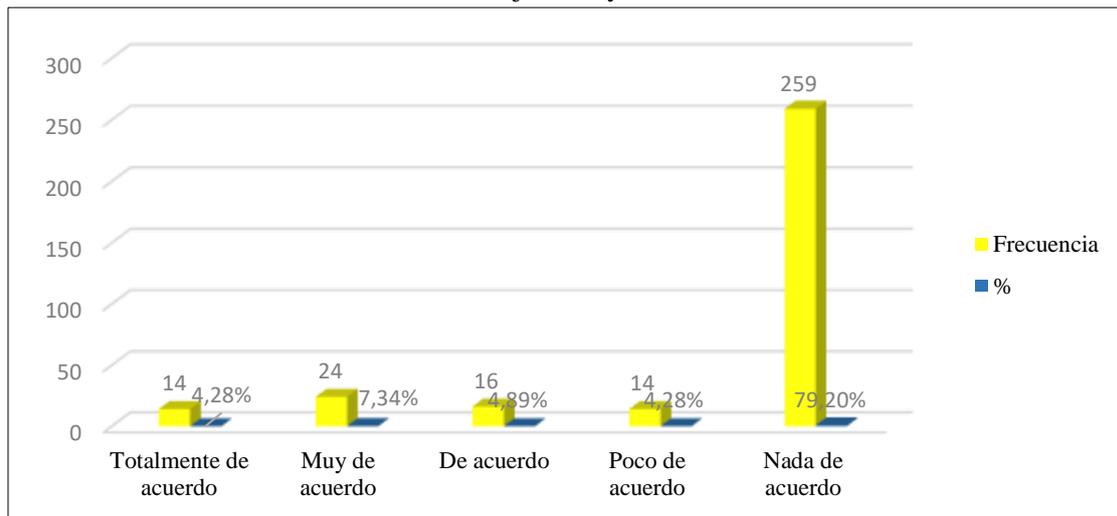
Tabla 21: El estado de la salud de los trabajadores y su incidencia en la desvinculación laboral

Opciones	Frecuencia	%	% acumulado
Totalmente de acuerdo	14	4,28%	4,15%
Muy de acuerdo	24	7,34%	11,28%
De acuerdo	16	4,89%	16,02%
Poco de acuerdo	14	4,28%	20,18%
Nada de acuerdo	259	79,20%	100,00%
Total	327	100,00%	

Fuente: Encuesta efectuada a los trabajadores de las Pymes del cantón Valencia, 2021

Elaborado por: Almache Vega Carlos Eduardo y Peñafiel Cedeño Gilda Yesenia

Gráfico 19: Estado de la salud de los trabajadores y su incidencia en la desvinculación laboral



Fuente: Encuesta efectuada a los trabajadores de las Pymes del cantón Valencia, 2021

Elaborado por: Almache Vega Carlos Eduardo y Peñafiel Cedeño Gilda Yesenia

Análisis e interpretación

Dentro de los ámbitos de las pequeñas y medianas empresas estudiadas, se considera que no es un factor determinante para que una persona proceda a ser despedida de su lugar de trabajo, el estar enfermo o presentar alguna alteración en su salud física o mental, 259 trabajadores que representan el 79,20% sostienen este criterio, mientras que 24 de ellos que corresponde al 7,34% que consideran estar muy de acuerdo. Esto quiere decir que los empleados no están nada de acuerdo que su estado de salud no es factor de despido.

Experiencia laboral

Pregunta 5. Considera usted que la experiencia laboral alcanzada por una persona es un factor que incide para que sea despedido de su puesto de trabajo.

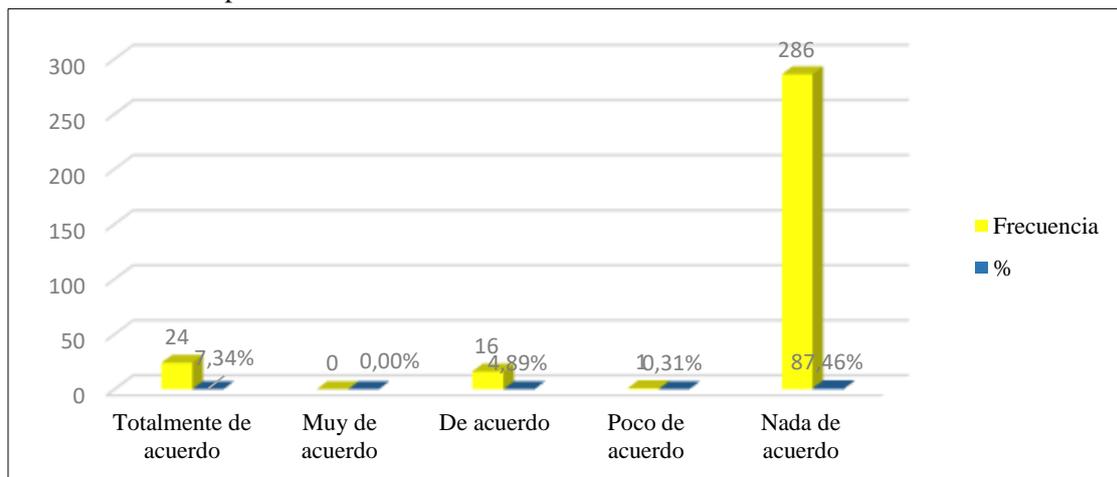
Tabla 22: La experiencia laboral como factor incidente en la desvinculación laboral

Opciones	Frecuencia	%	% acumulado
Totalmente de acuerdo	24	7,34%	7,12%
Muy de acuerdo	0	0,00%	7,12%
De acuerdo	16	4,89%	11,87%
Poco de acuerdo	1	0,31%	12,17%
Nada de acuerdo	286	87,46%	100,00%
Total	327	100,00%	

Fuente: Encuesta efectuada a los trabajadores de las Pymes del cantón Valencia, 2021

Elaborado por: Almache Vega Carlos Eduardo y Peñafiel Cedeño Gilda Yesenia

Gráfico 20: La experiencia laboral como factor incidente en la desvinculación laboral



Fuente: Encuesta efectuada a los trabajadores de las Pymes del cantón Valencia, 2021

Elaborado por: Almache Vega Carlos Eduardo y Peñafiel Cedeño Gilda Yesenia

Análisis e interpretación

Desafortunadamente, el mercado laboral para los millennials es malo en muchos lugares, dado a diferentes causas que se presentan al transcurso de las actividades laborales; por tanto 286 trabajadores de las pymes del cantón Valencia expresan que están nada de acuerdo en que la experiencia laboral como factor incidente en la desvinculación laboral, frente a 24 trabajadores que manifiestan estar totalmente de acuerdo. La mayoría de empleados no está de acuerdo que la experiencia laboral se motivó de despido.

Pregunta 6. Conoce usted amigos, parientes que, por su poca experiencia laboral, hayan sido desvinculados o despedidos de sus puestos de trabajo.

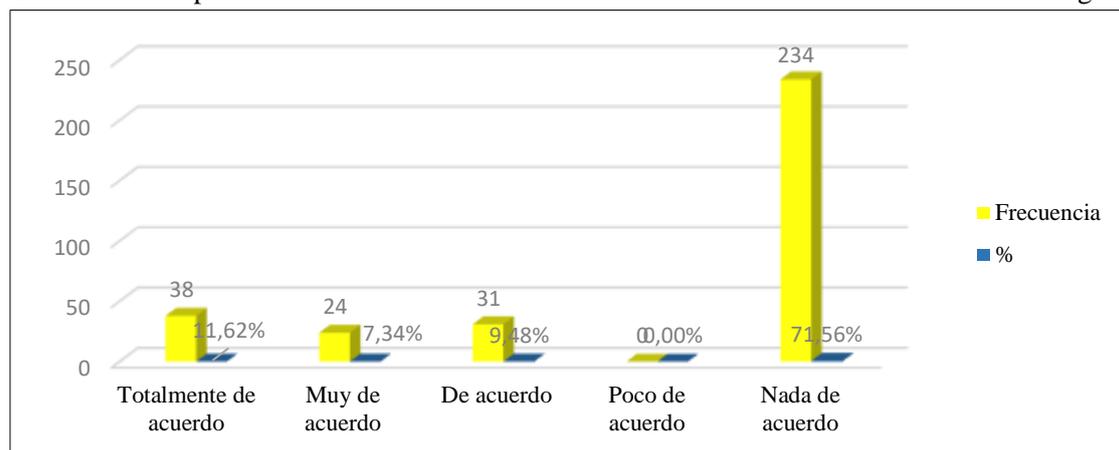
Tabla 23: La experiencia laboral como factor incidente en la desvinculación laboral de amigos

Opciones	Frecuencia	%	% acumulado
Totalmente de acuerdo	38	11,62%	11,28%
Muy de acuerdo	24	7,34%	18,40%
De acuerdo	31	9,48%	27,60%
Poco de acuerdo	0	0,00%	27,60%
Nada de acuerdo	234	71,56%	100,00%
Total	327	100,00%	

Fuente: Encuesta efectuada a los trabajadores de las Pymes del cantón Valencia, 2021

Elaborado por: Almache Vega Carlos Eduardo y Peñafiel Cedeño Gilda Yesenia

Gráfico 21: Experiencia laboral como factor incidente en la desvinculación laboral de amigos



Fuente: Encuesta efectuada a los trabajadores de las Pymes del cantón Valencia, 2021

Elaborado por: Almache Vega Carlos Eduardo y Peñafiel Cedeño Gilda Yesenia

Análisis e interpretación

Según la gráfica 21, muestra que el 71,56% de la población encuestada afirma que no están nada de acuerdo con que la experiencia laboral índice en la desvinculación de los puestos de trabajo, dado a que el despido depende de varios motivos como la disminución del rendimiento, la falta de cumplimiento como la violación de un contrato entre otros. Además, el despido depende del trabajador y no más de su experiencia, el 11,62% están totalmente de acuerdo porque el mercado actual exige persona con experiencia en los diferentes cargos porque permite explorar las habilidades como también las aptitudes del trabajador; el 7,34% afirma estar muy de acuerdo con el criterio en estudio. Los trabajadores no están de acuerdo ser despedidos por su experiencia laboral.

Edad de los empleados

Pregunta 7. Considera usted que la edad de una persona es un factor que incide para que sea despedido de su puesto de trabajo.

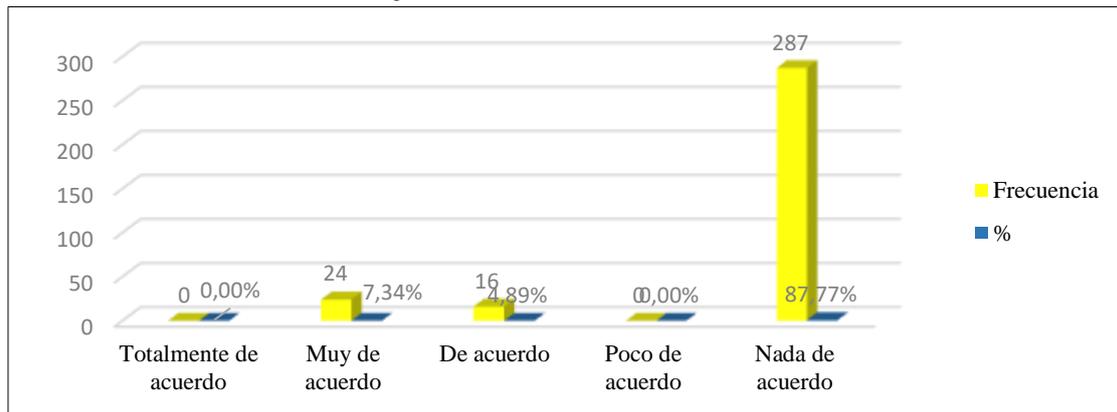
Tabla 24: La edad de los trabajadores como factor incidente en la desvinculación laboral

Opciones	Frecuencia	%	% acumulado
Totalmente de acuerdo	0	0,00%	0,00%
Muy de acuerdo	24	7,34%	7,12%
De acuerdo	16	4,89%	11,87%
Poco de acuerdo	0	0,00%	11,87%
Nada de acuerdo	287	87,77%	100,00%
Total	327	100,00%	

Fuente: Encuesta efectuada a los trabajadores de las Pymes del cantón Valencia, 2021

Elaborado por: Almache Vega Carlos Eduardo y Peñafiel Cedeño Gilda Yesenia

Gráfico 22: La edad de los trabajadores como factor incidente en la desvinculación laboral



Fuente: Encuesta efectuada a los trabajadores de las Pymes del cantón Valencia, 2021

Elaborado por: Almache Vega Carlos Eduardo y Peñafiel Cedeño Gilda Yesenia

Análisis e interpretación

El trabajo moderno dejó la contratación de trabajadores de cierta edad en el siglo pasado porque la nueva ola de empleadores, gerentes de recursos humanos y empleados han sido bien educados sobre el valor de un entorno laboral inclusivo. Sin embargo, la discriminación por edad en el lugar de trabajo sigue viva, dado a que en el Ecuador existen leyes que afirman una determinada edad para ser contratado en una empresa, de igual, prohibiciones como contratar a menores de edad. De esta manera se considera que la edad de una persona no es un factor que incide para que sea despedido de su puesto de trabajo.

Pregunta 8. Conoce usted amigos, parientes que, por la edad del trabajador, hayan sido desvinculados o despedidos de sus puestos de trabajo.

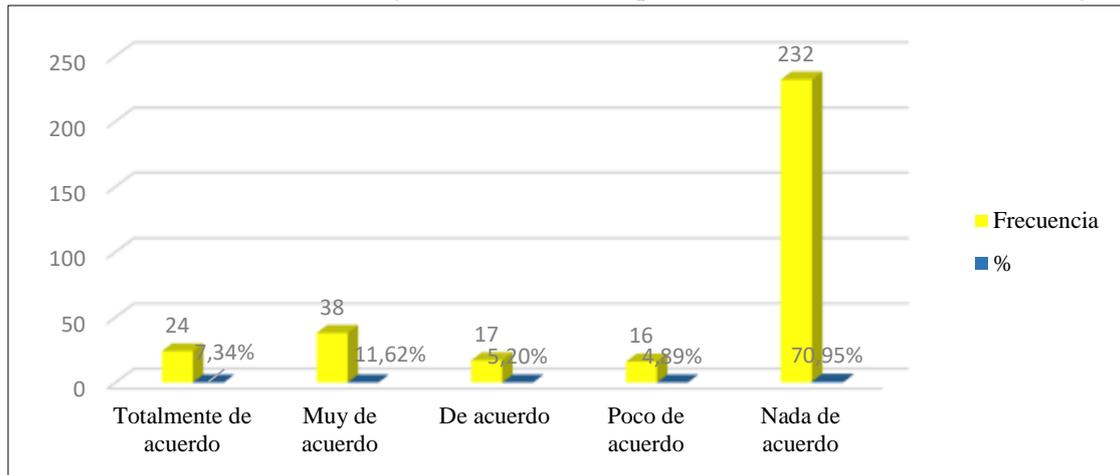
Tabla 25: La edad de los trabajadores como factor para la desvinculación laboral de amigos

Opciones	Frecuencia	%	% acumulado
Totalmente de acuerdo	24	7,34%	7,12%
Muy de acuerdo	38	11,62%	18,40%
De acuerdo	17	5,20%	23,44%
Poco de acuerdo	16	4,89%	28,19%
Nada de acuerdo	232	70,95%	100,00%
Total	327	100,00%	

Fuente: Encuesta efectuada a los trabajadores de las Pymes del cantón Valencia, 2021

Elaborado por: Almache Vega Carlos Eduardo y Peñafiel Cedeño Gilda Yesenia

Gráfico 23: La edad de los trabajadores como factor para la desvinculación laboral de amigos



Fuente: Encuesta efectuada a los trabajadores de las Pymes del cantón Valencia, 2021

Elaborado por: Almache Vega Carlos Eduardo y Peñafiel Cedeño Gilda Yesenia

Análisis e interpretación

De acuerdo a los resultados de las encuestas, los trabajadores de las Pymes del cantón Valencia en un total de 232 que representan el 70,95% consideran que no está nada de acuerdo que la edad de los trabajadores sea un factor para la desvinculación laboral, porque no conocen ningún caso de ese tipo, el 11,62% sostienen estar muy de acuerdo dado a que conocen una amigo o pariente que han pasado por dicha situación, el 7,34% totalmente de acuerdo; tal como se observa en la gráfica 23. Su interpretación es que los empleados si han tenido amigos que han desvinculado por temas de edad.

Capacitación

Pregunta 9. Consideras que el nivel de capacitación es un elemento clave para realizar un trabajo, y es el factor determinante para desvincular al trabajador de su puesto.

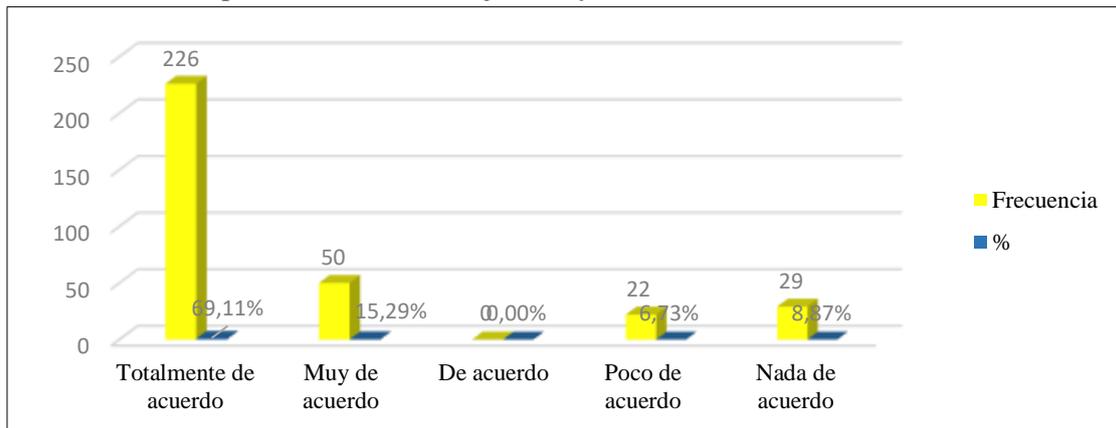
Tabla 26: La capacitación de los trabajadores y su incidencia en la desvinculación laboral

Opciones	Frecuencia	%	% acumulado
Totalmente de acuerdo	226	69,11%	68,55%
Muy de acuerdo	50	15,29%	84,87%
De acuerdo	0	0,00%	84,87%
Poco de acuerdo	22	6,73%	91,39%
Nada de acuerdo	29	8,87%	100,00%
Total	327	100,00%	

Fuente: Encuesta efectuada a los trabajadores de las Pymes del cantón Valencia, 2021

Elaborado por: Almache Vega Carlos Eduardo y Peñafiel Cedeño Gilda Yesenia

Gráfico 24: La capacitación de los trabajadores y su incidencia en la desvinculación laboral



Fuente: Encuesta efectuada a los propietarios de las Pymes del cantón Valencia, 2021

Elaborado por: Almache Vega Carlos Eduardo y Peñafiel Cedeño Gilda Yesenia

Análisis e interpretación

Según la gráfica 24 demuestra que el 69,11% de los trabajadores consultados está totalmente de acuerdo con que el nivel de capacitación es un elemento clave para realizar un trabajo, y es el factor determinante para desvincular al trabajador de su puesto. Los programas de capacitación y desarrollo pueden educar a los empleados sobre nuevas habilidades o proporcionar actualizaciones sobre las habilidades existentes para mejorar la productividad. En contraste de los trabajadores consideran la mayoría estar muy de acuerdo que sean tomadas en cuentas las capacitaciones para no ser despedidos.

Pregunta 10. Consideras que las capacitaciones que recibes de parte del establecimiento son las adecuadas para mejorar tu desempeño laboral y afianzar tu estabilidad en tu puesto de trabajo.

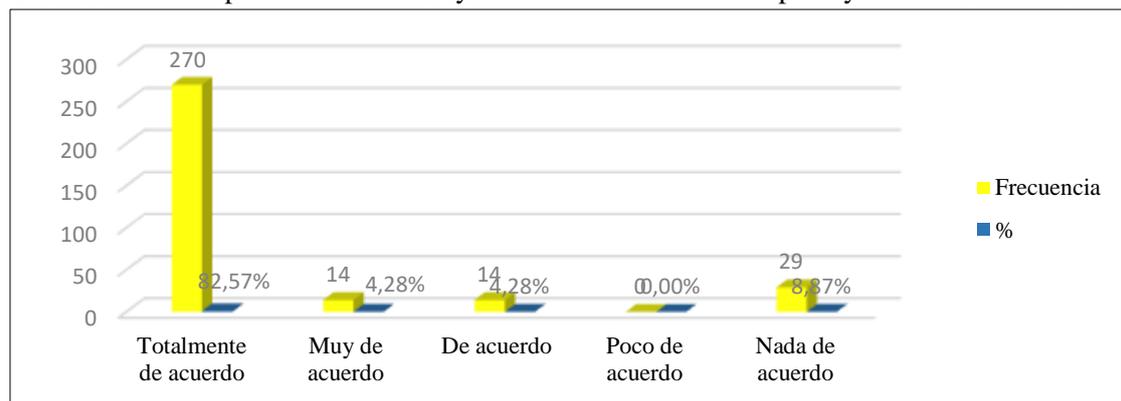
Tabla 27: La capacitación recibida y su incidencia en el desempeño y estabilidad laboral

Opciones	Frecuencia	%	% acumulado
Totalmente de acuerdo	270	82,57%	83,09%
Muy de acuerdo	14	4,28%	87,24%
De acuerdo	14	4,28%	91,39%
Poco de acuerdo	0	0,00%	91,39%
Nada de acuerdo	29	8,87%	100,00%
Total	327	100,00%	

Fuente: Encuesta efectuada a los trabajadores de las Pymes del cantón Valencia, 2021

Elaborado por: Almache Vega Carlos Eduardo y Peñafiel Cedeño Gilda Yesenia

Gráfico 25: La capacitación recibida y su incidencia en el desempeño y estabilidad laboral



Fuente: Encuesta efectuada a los trabajadores de las Pymes del cantón Valencia, 2021

Elaborado por: Almache Vega Carlos Eduardo y Peñafiel Cedeño Gilda Yesenia

Análisis e interpretación

El 82,57% de los trabajadores de las Pymes del cantón Valencia consideran estar totalmente de acuerdo que las capacitaciones que recibe de parte del establecimiento son adecuadas para mejorar el desempeño laboral y afianzar la estabilidad del puesto de trabajo, el 8,87% afirman estar nada de acuerdo, dado a que han recibido menos capacitaciones, por falta de tiempo, información limitada sobre opciones de capacitación y falta de recursos financieros de las empresas. Con eso se puede concluir que la capacitación es importante para ayudar a los trabajadores de las Pymes a estar preparados para enfrentar cambios estructurales.

Remuneración

Pregunta 11. Considera usted que el valor de las remuneraciones es un factor determinante para que los empleados sean despedidos o desvinculados de los puestos de trabajos

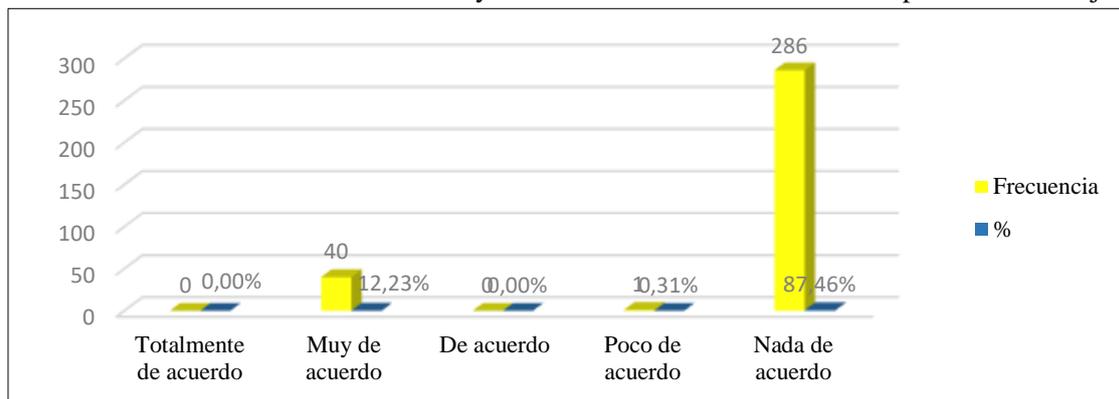
Tabla 28: Las remuneraciones laborales y su relación con desvinculación de puestos de trabajo

Opciones	Frecuencia	%	% acumulado
Totalmente de acuerdo	0	0,00%	0,00%
Muy de acuerdo	40	12,23%	11,87%
De acuerdo	0	0,00%	11,87%
Poco de acuerdo	1	0,31%	12,17%
Nada de acuerdo	286	87,46%	100,00%
Total	327	100,00%	

Fuente: Encuesta efectuada a los trabajadores de las Pymes del cantón Valencia, 2021

Elaborado por: Almache Vega Carlos Eduardo y Peñafiel Cedeño Gilda Yesenia

Gráfico 26: Remuneraciones laborales y su relación con desvinculación de puestos de trabajo



Fuente: Encuesta efectuada a los trabajadores de las Pymes del cantón Valencia, 2021

Elaborado por: Almache Vega Carlos Eduardo y Peñafiel Cedeño Gilda Yesenia

Análisis e interpretación

Los trabajadores de las pequeñas y medianas empresas del cantón Valencia en un total de 286 que corresponde al 87,46% afirman no están nada de acuerdo con que el valor de las remuneraciones sea un factor determinante para que los empleados sean despedidos o desvinculados de los puestos de trabajos, dado a que cuando los empleados reciben una compensación adecuada, se sienten motivados para ir a trabajar, el 12,23% que representan 40 trabajadores manifiestan estar muy de acuerdo con este aspecto. Los trabajadores no están nada de acuerdo que por remuneraciones sean despedidos.

Pregunta 12. Conoce usted amigos, parientes que, por el valor o monto de las remuneraciones, hayan sido desvinculados o despedidos de sus puestos de trabajo.

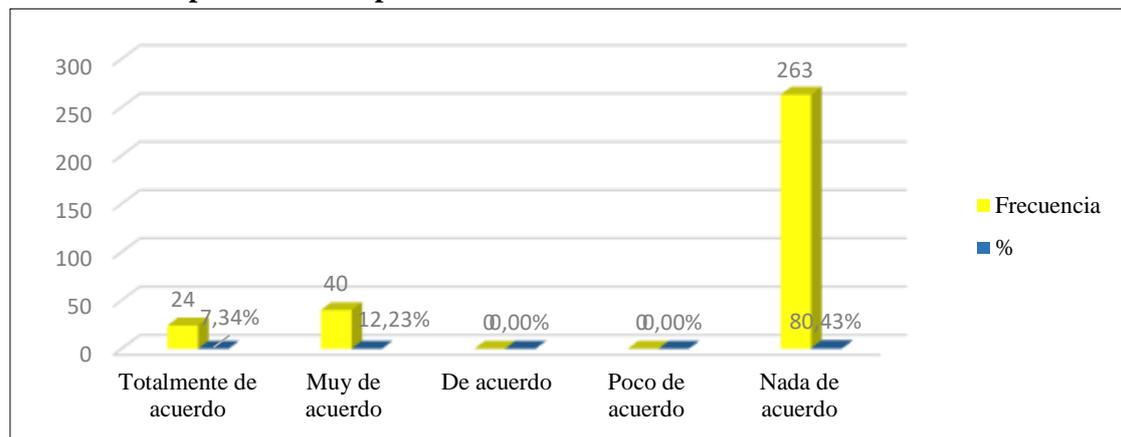
Tabla 29: Las remuneraciones laborales y la desvinculación de puestos de trabajo de amigos

Opciones	Frecuencia	%	% acumulado
Totalmente de acuerdo	24	7,34%	7,12%
Muy de acuerdo	40	12,23%	18,99%
De acuerdo	0	0,00%	18,99%
Poco de acuerdo	0	0,00%	18,99%
Nada de acuerdo	263	80,43%	100,00%
Total	327	100,00%	

Fuente: Encuesta efectuada a los trabajadores de las Pymes del cantón Valencia, 2021

Elaborado por: Almache Vega Carlos Eduardo y Peñafiel Cedeño Gilda Yesenia

Gráfico 27: Tipo de microempresa



Fuente: Encuesta efectuada a los trabajadores de las Pymes del cantón Valencia, 2021

Elaborado por: Almache Vega Carlos Eduardo y Peñafiel Cedeño Gilda Yesenia

Análisis e interpretación

El gráfico 27 muestra que el 80,43% de los trabajadores de las pymes del cantón Valencia consideran estar nada de acuerdo que el valor o monto de las remuneraciones, haya sido un factor determinante de la desvinculados o despedidos de los puestos de trabajo, el 12,23% indica estar muy de acuerdo dado a que conocen amigos y parientes que han sido víctimas del despido por esta causa; mientras que el 7,34% están totalmente de acuerdo dado a que en este caso, el empleado despedido esta relaciona con el motivo mencionado con anterioridad, demostrando la presencia de un problema que debe ser resuelto en este sector a la brevedad posible.

11.3. Análisis de la aplicación de las encuestas a las Pymes del Cantón Valencia

Se estima que, de los 327 establecimientos investigados, 168 de los trabajadores que representa al 51,38% afirman estar totalmente de acuerdo que han existido despidos por el nivel educativo de los trabajadores y 74 trabajadores que representa el 22,63% manifiestan estar de acuerdo con este aspecto. (tabla 20). En 24 establecimientos los trabajadores manifiestan que están totalmente de acuerdo que se han desvinculados a trabajadores por enfermedad o discapacidad en el desarrollo de las labores, 16 de ellos sostienen estar muy de acuerdo que suman el 12,23%. Frente al 87,46% que corresponde a 286 trabajadores quienes consideran estar nada de acuerdo con este criterio. (tabla 21).

Los resultados permiten concluir que el 71,56% de la población encuestada afirma que no están nada de acuerdo con que la experiencia laboral índice en la desvinculación de los puestos de trabajo, dado a que el despido depende de varios motivos como la disminución del rendimiento, la falta de cumplimiento como la violación de un contrato entre otros, además el despido depende del trabajador y no más de su experiencia, el 11,62% están totalmente de acuerdo porque el mercado actual exige persona con experiencia en los diferentes cargos porque permite explorar las habilidades como también las aptitudes del trabajador, el 7,34% muy de acuerdo. (gráfico 21).

El lugar de trabajo moderno dejó la contratación de trabajadores de cierta edad en el siglo pasado porque la nueva ola de empleadores, gerentes de recursos humanos y empleados han sido bien educados sobre el valor de un entorno laboral inclusivo. Y, sin embargo, la discriminación por edad en el lugar de trabajo sigue viva y coleando dado a que en el Ecuador exige leyes que afirman una determinada edad para ser contratado en una empresa, de igual prohibiciones como contratar a menores de edad, de esta manera el 87,77% considera que la edad de una persona no es un factor que incide para que sea despedido de su puesto de trabajo, el 7,34% están muy de acuerdo y tan solo el 4,34% de acuerdo. (tabla 25).

En referencia a este criterio, se estima que el 69,11% está totalmente de acuerdo con que el nivel de capacitación es un elemento clave para realizar un trabajo, y es el factor determinante para desvincular al trabajador de su puesto, debido a que permite a los empleadores identificar el conocimiento y las habilidades que desean que tengan sus empleados. Los programas de capacitación y desarrollo pueden educar a los empleados sobre nuevas habilidades o

proporcionar actualizaciones sobre las habilidades existentes para mejorar la productividad, el 15,29% muy de acuerdo, el 8,87% nada de acuerdo y el 6,73% poco de acuerdo. (gráfico 24).

De la totalidad de las 327 pymes encuestadas, sostienen que 162 de ellas han sufridos los despidos más significativos que corresponde al 49,54% de pymes que tuvieron que realizaron desvinculación laboral. (tabla 6). Para el 2020 las 162 pymes contaron con 565 trabajadores para el cumplimiento de las actividades laborales, y en el año 2021 se mantuvieron en sus puestos de trabajo 309 trabajadores, existiendo una desvinculación laboral de 256 trabajadores de las pymes estudiadas; que corresponden a 77 mujeres con el 36,15% en relación al año base en análisis, y de 179 hombres, que representa el 50,85% del año en análisis. (tabla 7).

De la misma manera los encuestados consideran que el nivel de capacitación es un elemento clave para desarrollar las actividades laborales en las micro empresas, así lo consideran el 69,11% que representan 226 trabajadores, el 15,29% que corresponde a 50 trabajadores manifiestan estar muy de acuerdo con este criterio. (tabla 27). Este aspecto es muy importante que sea considera por los propietarios de los establecimientos antes de tomar decisiones de desvinculación laboral, debido a que un trabajador capacitado representa recursos intangibles para la organización, el mismo que favorece de manera muy significativa en el cumplimiento de las metas y objetivos de negocios de las microempresas.

12. IMPACTOS TÉCNICOS, SOCIALES Y ECONÓMICOS DE LA INVESTIGACIÓN

El proyecto de investigación culminado referente a “Factores socioeconómicos y su impacto en el desempleo de trabajadores en las pymes del cantón Valencia, 2021” generan los impactos que a continuación se describen:

12.1. Técnicos

Los resultados de la investigación de fuente primaria fueron recopilados en instrumentos debidamente confiables, para aquello fue necesario hacer uso de la técnica estadística conocida como Alfa de Cronbach que con los datos recopilados en una prueba piloto ingresándolos en la hoja de cálculo, permitió obtener mediante el cálculo el valor de 0,787 que es equivalente al 78,7%, que determina total confiabilidad en el manejo de la información.

12.2. Social

La información estadística lograda en el proceso de investigación, permite deducir que existe un impacto negativo como resultado investigativo, toda vez que de los 881 empleados y/o trabajadores que existieron en las pymes para el año 2020, disminuyó la cantidad a 676 trabajadores para el año 2021; existiendo una disminución del 23,27% de despido o desvinculación laboral que asciende a 205 trabajadores que se quedaron sin ingresos económicos producto de sus actividades laborales. **(tabla 5)**

12.3. Económicos

En lo económico los datos logrados en el proceso investigativos no son nada alentadores. En virtud de que, de las 327 pymes sujetas a investigación, 162 pymes desvincularon de los puestos de trabajo a un total de 420 trabajadores. Se logró estimar que 881 trabajadores para el año 2020 que representa en promedio 2,6 empleados por pymes. De las 62 pymes las que han desvinculados de los puestos de trabajos, se determinan que 56 pymes que representan 146 empleados los han desvinculados por problemas de salud, 52 pymes que representan 135 trabajadores fueron desvinculados por problemas de pandemia, y 54 pymes que corresponden a 140 trabajadores fueron desvinculados por problemas económicos del establecimiento. **(tabla 8)**. Los 146 trabajadores desvinculados para esa fecha, representan un ingreso no recibido por

el valor de 168.000 dólares que afecta a la economía del sector micro empresarial del cantón Valencia.

13. PRESUPUESTO PARA LA EJECUCIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Tabla 31. Presupuesto para la elaboración del proyecto.

Actividades	Cantidad	Valor unitario	Periodo octubre 2021-marzo 2022	Periodo abril-agosto del 2022
Recursos humanos				
Investigadores	2	\$100,00	\$200,00	\$200,00
Subtotal			\$200,00	\$200,00
Recursos materiales				
Cuadernos	2	2,5	5	0
Lapiceros	4	0,35	1,4	0
Computadora	2	\$0,00	\$0,00	\$0,00
Diseño de encuesta	234	\$0,15	\$35,10	\$0,00
Aplicación de encuesta	234	\$0,20	\$46,80	\$0,00
Tabulación y análisis de datos	234	\$0,20	\$46,80	\$0,00
Diseño de cuestionario para propietarios y empleados de las Pymes				\$200,00
Impresiones	300	\$0,15	\$45,00	\$45,00
Anillados	4	\$3,00	\$12,00	\$12,00
Subtotal			\$192,10	\$257,00
Recursos varios				
Gastos de transporte	50	\$2,00	\$100,00	\$100,00
Alimentación	50	\$3,00	\$150,00	\$150,00
Subtotal			\$250,00	\$250,00
Recursos tecnológicos				
Internet(horas)	120	\$0,75	\$90,00	\$90,00
Pendrive	2	\$15,00	\$30,00	\$0,00
Subtotal			\$120,00	\$90,00
Costo del proyecto de investigación			\$562,10	\$597,00
Subtotal				\$1.159,10
Imprevistos 10%				\$115,91
Total				\$1.275,01

Elaborado por: Almache Vega Carlos Eduardo y Peñafiel Cedeño Gilda Yesenia

14. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

14.1. Conclusiones

- Los resultados alcanzados en la investigación permiten concluir que el 71,56% de la población encuestada afirma que no están nada de acuerdo con que la experiencia laboral índice en la desvinculación de los puestos de trabajo, dado a que el despido depende de varios motivos como la disminución del rendimiento, la falta de cumplimiento como la violación de un contrato entre otros, además el despido depende del trabajador y no más de su experiencia, el 11,62% están totalmente de acuerdo porque el mercado actual exige persona con experiencia en los diferentes cargos porque permite explorar las habilidades como también las aptitudes del trabajador, el 7,34% muy de acuerdo. (tabla 24).
- El lugar de trabajo moderno dejó la contratación de trabajadores de cierta edad en el siglo pasado porque la nueva ola de empleadores, gerentes de recursos humanos y empleados han sido bien educados sobre el valor de un entorno laboral inclusivo. Y, sin embargo, la discriminación por edad en el lugar de trabajo sigue viva y coleando dado a que en el Ecuador exige leyes que afirman una determinada edad para ser contratado en una empresa, de igual prohibiciones como contratar a menores de edad, de esta manera el 87,77% considera que la edad de una persona no es un factor que incide para que sea despedido de su puesto de trabajo, el 7,34% están muy de acuerdo y tan solo el 4,34% de acuerdo. (tabla 25).
- En referencia al criterio de capacitación, se estima que el 69,11% está totalmente de acuerdo con que el nivel de capacitación es un elemento clave para realizar un trabajo, y es el factor determinante para desvincular al trabajador de su puesto, debido a que permite a los empleadores identificar el conocimiento y las habilidades que desean que tengan sus empleados. Los programas de capacitación y desarrollo pueden educar a los empleados sobre nuevas habilidades o proporcionar actualizaciones sobre las habilidades existentes para mejorar la productividad, el 15,29% muy de acuerdo, el 8,87% nada de acuerdo y el 6,73% poco de acuerdo. (gráfico 24).

- Las pymes de Cantón Valencia en el año 2020 contaron con 881 trabajadores, distribuidos en 541 mujeres y 340 hombres, y durante el año 2021 las cifras disminuyeron a 676 trabajadores, distribuidos en 390 mujeres y 286 hombres. Las cifras permiten concluir que ha existido una disminución en 205 trabajadores, que representa el 23,27% en relación al año 2020. Se concluye también que los segmentos de mujeres han sufrido la mayor desvinculación laboral en relación al año 2020 con el 27,91%, al disminuir de 541 a 390 trabajadores; frente a una caída del indicador al 15,88% en los hombres que la desvinculación laboral disminuye de 340 a 286 despidos. (tabla 5)

- Los directivos o propietarios de las 327 pymes del cantón Valencia, 135 de ellos sostienen que la desvinculación de los puestos de trabajo no les ha beneficiado en el volumen de ventas y por ende en sus ingresos totales, antes, por el contrario, ha sido un elemento que les ha afectado en sus economías. Solamente 15 propietarios que representa el 9,26% de las pymes manifiestan estar poco de acuerdo con este criterio, frente a 12 de ellos que corresponde al 7,41% quienes manifiestan estar totalmente de acuerdo en que las micro empresas se han visto beneficiados en sus ventas e ingresos totales con la desvinculación laboral que experimentaron. (tabla 9).

14.2. Recomendaciones

- Que los aspectos socio económicos tales como estado de salud de los empleados, edad promedio de los colaboradores, nivel de instrucción académica, nivel o tipo de capacitaciones recibidas, experiencia en los puestos de trabajo, y los aspectos remunerativos; sean debidamente analizados por los propietarios y directivos de las Pymes del cantón Valencia, y no se constituyan en aspectos a considerar para despedir o desvincular a los trabajadores de este importante sector de la economía de la zona en estudio, sino más bien fortalecer estos aspectos para que la fuerza laboral sea un instrumento que coadyuve en al desarrollo y crecimiento de los establecimientos del cantón Valencia.

- Que los propietarios o directivos de las Pymes del cantón Valencia, diseñen y ejecuten planes de capacitación de forma periódica al personal que labora en dichos establecimientos. Que la capacitación planificada sea orientada a fortalecer aspectos

técnicos que necesitan manejar y aplicar los trabajadores en el ámbito de su accionar diario en los puestos de trabajo, y de esta forma puedan brindar un excelente servicio a los clientes y consumidores, para alcanzar altos niveles de satisfacción y de esta forma fortalecer la lealtad del cliente, garantizando con esto mejorar el volumen de ventas y estabilidad de la micro empresa en el mercado de bienes y servicios.

- Que los sectores productivos del cantón Valencia generen nuevos proyectos para generar emprendimientos, como una alternativa de hacer uso adecuado de varios recursos que tiene el cantón Valencia, aprovechando que existe una importante fuerza laboral que puede incursionar en el desarrollo de las actividades productivas y de esta forma generar la rotación en los puestos de trabajo de forma interinstitucional e interdisciplinario. Logrando de esta forma disminuir las tasas de desempleo y lograr la incursión rápida en los sectores productivos del área de estudio.

15. BIBLIOGRAFÍA

- Aguirre, D., & Mujica, V. (15 de 08 de 2019). 2019). El nivel de ingreso según sus labores de la población económicamente activa del cantón Valencia y su incidencia en el ahorro de sus familias. Valencia, Los Ríos. Quevedo, Los Rios, Ecuador: Universidad Estatal de Quevedo.
- Álava, A., Cárdenas, M., & Reyes, M. (2018). Análisis de capacitación en las Mipymes del cantón Quevedo provincia de Los Rios, Ecuador. *Revista Científica Multidisciplinaria*, 65-97.
- Baena, G. (2018). *Metodología de la investigación (Primera ed.)*. Mexico:: Grupo Editorial Patria. ISBN: 978-607-744-003-1.
- Balderas, J. (2017). *Unadm*. Obtenido de <https://josemario-balderas-reyes-unadm.blogspot.com/2017/08/tipos-de-investigacion.html>
- Baque, M., Cedeño, B., Chele, J., & Gaona, V. (2020). Fracaso de las pymes: Factores desencadenantes, Ecuador 2020. *FIPCAEC (Edición 22) Vol. 5, No 4*, 3-25.
- Barrios, V. (30 de 11 de 2019). *gestiopolis.com*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/ambiente-externo-de-las-organizaciones-empresariales>
- Bernal, T. C. (2016). *Metodologia de la Investigación (Segunda Edición)*. Mexico: PEARSON EDUCACION .
- Berni, L., & Coronel, V. (2019). Factores de desempleo y su relacion con la formacion profesional en la Universidad de Guayaquil. *Redalyc*.
- Blasco, & Pérez. (2017). *Metodología de la investigación*. Bogotá: Angosta Editores.
- Burgos, I. (2021). La importancia de las Pymes en el Ecuador. *SCielo*.
- Carranco, R. (2017). LA APORTACIÓN DE LAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS (PYMES) EN LA ECONOMÍA ECUATORIANA. *CIICAE-UIDE*, 1 - 12. Obtenido de <https://www.uv.mx/iiesca/files/2018/03/14CA201702.pdf>
- Carvajal, C. (2021). Pandemia del covid-19 y Reactivación Ecuador 2020. *Revista PyMe*.
- Castañeda, A. (2003). *Desarrollo económico y social de la República Dominicana*.
- Coatm. (2018). ¿Qué es la economía familiar? *Coatm*. Obtenido de <http://www.coatm.es/que-es-la-economia-familiar/>
- Coba, G. (13 de 9 de 2021). *primicias.ec*. Obtenido de <https://www.primicias.ec/noticias/economia/seis-aspectos-agravan-aumento-desempleo-ecuador/>

- Elordi, A. (2000). Que es el desempleo. *Revista política y Sociedad*. 59 -67. Obtenido de <defile:///C:/Users/INTEL%202019/Downloads/25683-Texto%20del%20art%C3%ADculo-25702-1-10-20110607.PDF>
- Gonzalez, A. (2015). FACTORES DE CONTEXTO SOCIOECONÓMICOS Y EDUCATIVOS EN ESTUDIANTES DE NIVEL SUPERIOR, SUGERENCIA PARA UNA REALIDAD ACTUAL. *Interamericana de Psicología/Interamerican Journal of Psychology (IJP)*, 399-412. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/284/28446020010.pdf>
- Guadalupe, S. Castillo, R. Fernández M. Herrera, J. Morales, J. Gavilanez, V. (2017). Enfermería Investigativa. *Revistas De La Universidad Técnica De Ambato*. ISBN: 978-9978-978-16-0
<https://revistas.uta.edu.ec/Books/libros%202017/LIBRO%20CUATRO%20OK.pdf>
- Guerrero, D. (2010). DESEMPLEO, KEYNESIANISMO Y TEORIA LABORAL DEL VALOR. *Redalyc*, 1-12.
- Jiménez, M., & Zambrano, D. (07 de 2019). Caracterización el sector microempresario comercial y su incidencia en el ambito socio economico en el cantón Valencia, provincia de Lora Ríos, año 2018. Valencia, Los Ríos, Ecuador. Universidad Técnica de Cotopaxi.
- Martinez, M. (2013). *GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LAS PYMES*. Obtenido de <https://www.ubp.edu.ar/wp-content/uploads/2013/12/652013ME-Gesti%C3%B3n-de-Recursos-Humanos-en-Pymes.pdf>
- Martinez, M. (2018). *Aprendiendo a comprender el mundo económico*.
- Miranda, C. (2021). Impacto de COVID-19 en las PYME. *SCielo*.
- Muñoz, O. (2020). Factores determinantes de la participación laboral: aspectos conceptuales. *Revista de la Facultad de Ciencias Economicas y Administrativas de la Universidad de Nariño*, 87-116.
- Nanclares, J. (2016). *El Desempleo: Estudio de su causa y posibles soluciones*. San Luis, Coniglio, Argentina.
- Naranjo, C. (2019). Reflexiones sobre el desempleo en Ecuador. *Revista Historia Autónoma*, 49-92.
- Neffa, J. (2016). *Actividad, empleo y desempleo*. Conicet., Buenos Aires.
- OIT. (2020). Impactos en el mercado de trabajo y los ingresos en América Latina y el Caribe: Panorama Laboral en tiempos de la COVID-19. *OITAméricas*, 169-264.
- OIT. (22 de Octubre de 2021). [ilo.org/infostories/es](https://www.ilo.org/infostories/es). Obtenido de <https://www.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/employment/SMEs#intro>

- Ordóñez, M., Salazar, F., & Vásquez, L. (2021). Fórmula estratégica empresarial para pymes en Ecuador ante la covid-19. *Revista Universidad & Empresa*, 1-22.
- Pugliese, E. (2010). *Que es el Desempleo. Madrid: Politica y sociedad*.
- Reyes, S. (2017). Los factores Socioeconomicos y su relacion con la motivacion laboral en el área de producción de una empresa Carrocera de la Ciudad de Ambato. Ambato, Ecuador: Escuela de Psicología. Obtenido de <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/1937/1/76439.pdf>
- Rodríguez , C., Saltos, G., Sumba, R., & Tumbaco, Z. (2020). El desempleo en el ecuador: causas y consecuencias. *Dialnet*, 775-797.
- Rodríguez, A., & Pérez, A. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *EAN Revista Escuela de Administración de Negocios*, 1-26.
- Rojas, E. (2020). La situación de las PYMEs en un contexto de post pandemia. *FIPCAEC*, 996-1012.
- Ron, R. (2020). La situación de las PYMEs en un contexto de post pandemia. *FIPCAEC*, 996-1012.
- Roncaglia, A. (2016). Tasa de desempleo y tasas de empleo. *Economica*. EEUU.
- Rostom, A. (2020). Contribuciones de las PYME al empleo, la creación de empleo y el crecimiento en el mundo árabe. *SCielo*, 125-321.
- Rostom, A. (2020). Contribuciones de las PYME al empleo, la creación de empleo y el crecimiento en el mundo árabe. *SCielo*, 125-321.
- Sacoto, V., & Ron, R. (2021). Las PYMES ecuatorianas: su impacto en el empleo como contribución del PIB PYMES al PIB total. *Revista Espacios*, 458-561.
- Villalobos, N. (03 de 10 de 2020). Inteligencia en los negocios. México: Unversidad del Valle de México.
- Zurita, M. (2021). Análisis de las políticas de apoyo a las pymes para enfrentar la pandemia de COVID-19 en América Latina. *SCielo*, 125-164.

16. ANEXOS

Anexos 1: Currículum del tutor de la investigación

A. DATOS PERSONALES

Nombres	Fabián Xavier	
Apellidos	Martínez Ortiz	
Lugar y fecha de nacimiento	Quito, 30 de noviembre de 1984	
Cédula de ciudadanía	160050885-5	
Estado civil	Casado	
Dirección domiciliaria	La Maná, Cotopaxi	
Teléfonos de contacto	0984305355	
Email	fabian.martinez@utc.edu.ec	

B. ESTUDIOS REALIZADOS

Primarios	Escuela Quito Luz América.
Secundarios	Colegio San Vicente Ferrer
Superiores	Ingeniero en Comercio Exterior, Integración y Aduanas, otorgado por la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Tecnológica Equinoccial de la ciudad de Quito-Ecuador
Post –Grado	Magister en Gestión Empresarial. Universidad Técnica Particular de Loja.
	Doctor en Análisis Económico y Estrategia Empresarial. Universidad de Vigo- España

Anexos 2: Currículum de investigador 1.

A. DATOS PERSONALES

Nombres	Carlos Eduardo	
Apellidos	Almaché Vega	
Fecha de nacimiento	09 de Abril de 1991	
Cédula de ciudadanía	050371750-6	
Estado civil	Soltera	
Dirección domiciliaria	La Maná Parroquia el Carmen	
Teléfonos de contacto	0968424149	
Email	Carlosalmache5@gmail.com	

B. ESTUDIOS REALIZADOS

Primarios	Escuela federación deportiva de Cotopaxi
Secundarios	Instituto Tecnológico Superior La Mana
Superiores	Universidad Técnica de Cotopaxi-Carrera de Licenciatura en Comercio
Título obtenido	Título de Bachiller en Ciencias
Certificados	Primeras Jornadas administrativas en creatividad, innovación y emprendimiento
	Segundas Jornadas Administrativas-Carrera de Administración de Empresas
	Introducción al mercado de valores. Juego bursátil

Anexos 3: Currículum de investigador 2.

A. DATOS PERSONALES

Nombres	Gilda Yesenia	
Apellidos	Peñafiel Cedeño	
Lugar y fecha de nacimiento	16 de octubre de 1999	
Cédula de ciudadanía	120764406-1	
Estado civil	Soltera	
Dirección domiciliaria	Nueva Unión del Cantón Valencia	
Teléfonos de contacto	093877095	
Email	gilyess16@gmail.com	

B. ESTUDIOS REALIZADOS

Primarios	Unidad Educativa “Pacto Andino”
Secundarios	Unidad Educativa “Ciudad de Valencia”
Superiores	Universidad Técnica de Cotopaxi - Carrera de Licenciatura en Comercio
Título obtenido	Bachiller en Organización y Gestión de la secretaria
Certificados	Primeras Jornadas administrativas en creatividad, innovación y emprendimiento
	Segundas Jornadas Administrativas-Carrera de Administración de Empresas
	Terceras Jornadas Administrativas: Marketing, Emprendimiento y Gestión
	Cuarto Congreso Internacional de Investigación Científica UTC – La Maná 2019
	Introducción al mercado de valores. Juego bursátil

	cancelar a algunos de sus empleados de su negocio?					
RAZONES DE LA DESVINCULACIÓN O DESPIDO						
6	Las razones o motivos de la separación de los empleados han obedecido a alguno de los siguientes factores:	Por aspectos de salud del empleado	Por problemas de la pandemia	Por factores económicos de la empresa	Por los altos costos de los insumos	Por las medidas económicas del gobierno
EFFECTOS DE LA DESVINCULACIÓN DE EMPLEADOS						
7	¿Considera usted que la salida de los empleados ha ocasionado que la empresa se haya visto beneficiada en sus ventas e ingresos?	Totalmente de acuerdo	Muy de acuerdo	De acuerdo	Poco de acuerdo	Nada de acuerdo
EDAD						
8	Edad actual del propietario					
GÉNERO						
9	Sexo	Masculino		Femenino		
NIVEL ACADÉMICO						
10	¿Cuál es su nivel de estudios?	Primaria	Secundaria	Superior		Posgrado

Muchas gracias por su colaboración

Anexos 5. Encuesta a los trabajadores de las pymes del cantón Valencia



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
EXTENSIÓN “LA MANÁ”
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE LICENCIATURA EN COMERCIO
PERIODO ACADÉMICO: ABRIL-AGOSTO DEL 2022

CUESTIONARIO PARA LA ENCUESTAS DIRIGIDA A LOS TRABAJADORES DE LAS PYMES DEL CANTÓN VALENCIA

TEMA DE INVESTIGACIÓN: FACTORES SOCIOECONÓMICOS Y SU IMPACTO EN EL DESEMPLEO DE TRABAJADORES EN LAS PYMES DEL CANTÓN VALENCIA, 2021.

OBJETIVO: Cuantificar el desempleo generado en las PYMES del cantón Valencia en el año 2021.

Compromiso: Los investigadores de la manera más respetuosa le solicitamos a usted se digne responder el siguiente cuestionario de preguntas que nos ayudará a responder los objetivos de trabajo; indicando además que nos comprometemos a guardar absoluta reserva y confiabilidad sobre la información que usted nos proporcione, expresando desde ya nuestros sinceros reconocimientos por el apoyo brindado por ustedes.

Instrucción: Seleccionar con un visto o una X la alternativa que usted considere la más oportuna, en cada una de las preguntas planteadas en el cuestionario adjunto, de acuerdo a su satisfacción.

FACTORES DE IDENTIFICACIÓN

1	¿Cuál es la actividad principal, del establecimiento en el que usted trabaja?						
2	Sexo	Masculino	Femenino	GLTB			
3	¿Cuánto tiempo viene trabajando en la empresa en la que brinda sus servicios?						
4	¿A qué actividad principal te dedicas en el establecimiento?	Administración	Contabilidad	Ventas	Otros		
EDAD							
5	Edad actual del empleado						
NIVEL ACADÉMICO							
6	¿Cuál es su nivel de estudios?	Primaria	Secundaria	Superior	Posgrado		
ÁREAS DEL CONOCIMIENTO DE FORMACIÓN							
7		Administración	Contabilidad	Educación	Finanzas		

	¿En qué áreas del conocimiento usted tiene su formación académica?				
--	--	--	--	--	--

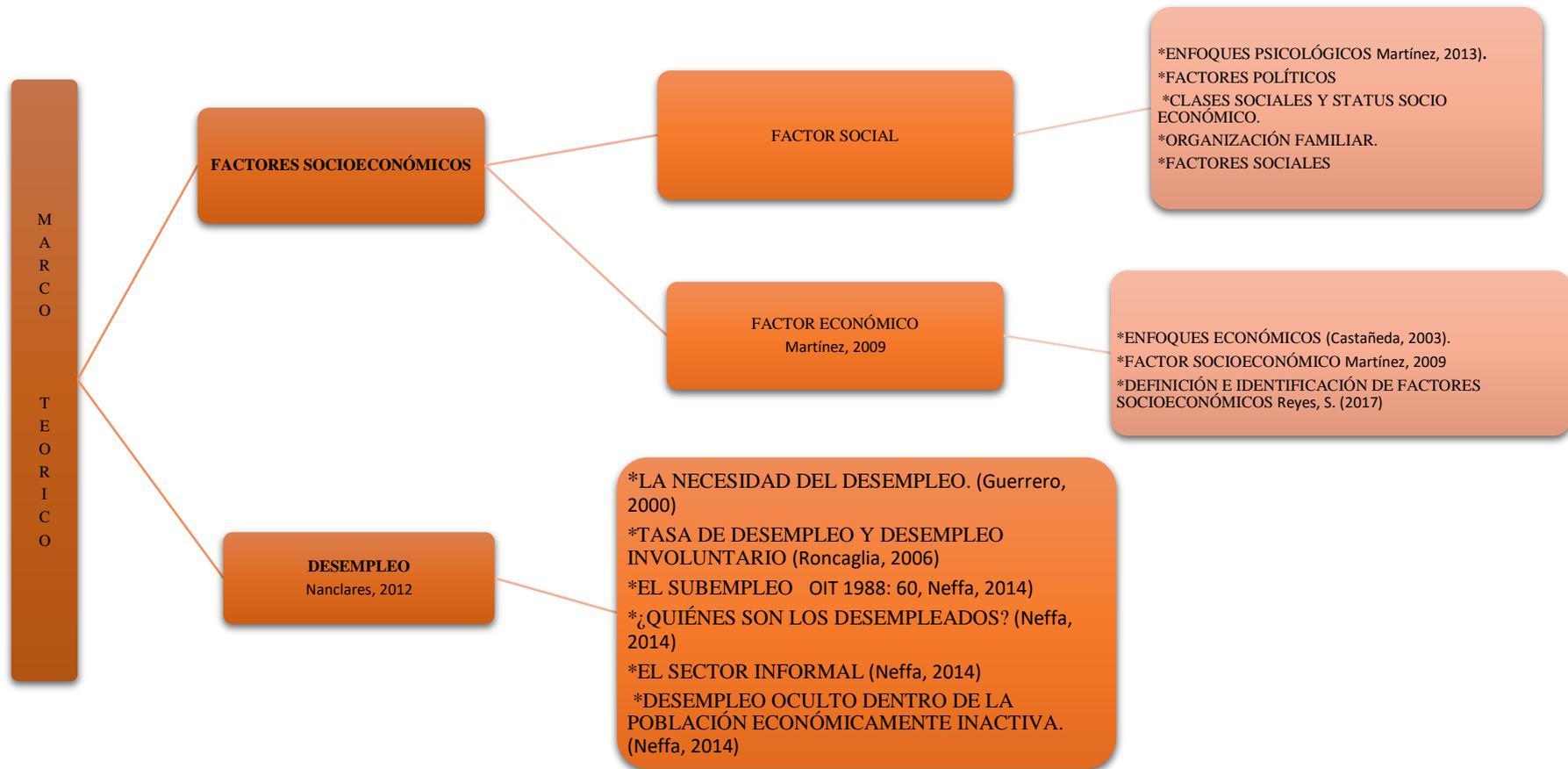
FACTORES DE ESTRATIFICACIÓN

No .	FACTORES SOCIO ECONÓMICOS	1	2	3	4	5
	Nivel educativo	Totalmente de acuerdo	Muy de acuerdo	De acuerdo	Poco de acuerdo	Nada de acuerdo
1	Considera usted que el nivel educativo alcanzado de una persona es un factor que incide para que sea despedido de su puesto de trabajo.					
2	Conoce usted amigos, parientes que, por su nivel educativo alcanzado, hayan sido desvinculados o despedidos de sus puestos de trabajo.					
	Salud	Totalmente de acuerdo	Muy de acuerdo	De acuerdo	Poco de acuerdo	Nada de acuerdo
3	Usted sufre de algún mal, enfermedad o discapacidad que le ha afectado en el desempeño laboral.					
4	Considera usted que el estar enfermo o presentar alguna alteración a su salud orgánica, mental o física, son factores determinantes para que una persona sea desvinculada o separada de su puesto de trabajo.					
	Experiencia laboral	Totalmente de acuerdo	Muy de acuerdo	De acuerdo	Poco de acuerdo	Nada de acuerdo
5	Considera usted que la experiencia laboral alcanzada por una persona es un factor que incide para que sea despedido de su puesto de trabajo.					
6	Conoce usted amigos, parientes que, por su poca experiencia laboral, hayan sido desvinculados o despedidos de sus puestos de trabajo.					
	Edad	Totalmente de acuerdo	Muy de acuerdo	De acuerdo	Poco de acuerdo	Nada de acuerdo
7	Considera usted que la edad de una persona es un factor que incide para que sea despedido de su puesto de trabajo.					
8	Conoce usted amigos, parientes que, por la edad del trabajador, hayan sido desvinculados o despedidos de sus puestos de trabajo.					
	Capacitación	Totalmente de acuerdo	Muy de acuerdo	De acuerdo	Poco de acuerdo	Nada de acuerdo
9	Consideras que el nivel de capacitación es un elemento clave para realizar un trabajo, y es el factor determinante para desvincular al trabajador de su puesto.					
10	Consideras que las capacitaciones que recibes de parte del establecimiento son las adecuadas					

	para mejorar tu desempeño laboral y afianzar tu estabilidad en tu puesto de trabajo.					
	Remuneración	Totalmente de acuerdo	Muy de acuerdo	De acuerdo	Poco de acuerdo	Nada de acuerdo
11	Considera usted que el monto de las remuneraciones es un factor determinante para que los empleados sean despedidos o desvinculados de los puestos de trabajos.					
12	Conoce usted amigos, parientes que, por el valor o monto de las remuneraciones, hayan sido desvinculados o despedidos de sus puestos de trabajo.					

Muchas gracias por su colaboración

Anexos 6: Mapeo



Anexo 7: Matriz de coherencia investigativa

Enunciado /tema	Variables /Categorías	Formulación del Problema/Preguntas de investigación	Objetivo General	Objetivos de Apoyo (Específico)	Hipótesis	Esquema (Marco Teórico)	Técnica (marco teórico)	
Factores socioeconómicos y su impacto en el desempleo de trabajadores en las pymes del cantón Valencia, 2021	Factores socioeconómicos. El desempleo.	<p>Formulación ¿Cuál sería el impacto de los factores socioeconómicos en el desempleo de trabajadores en las pymes del cantón Valencia?</p>	Relacionar los factores socioeconómicos que generan un impacto en el desempleo de los trabajadores de las PYMES del Cantón Valencia, 2021.	Identificar los factores socioeconómicos que influyen en el desempleo de trabajadores del Cantón Valencia, 2021.	Los factores económicos tienen un impacto en el desempleo de los trabajadores en las pymes del Cantón Valencia.	8.1 El factor socioeconómico 8.1.1 Enfoques psicológicos 8.1.2 Enfoques Económicos 8.2 Definición e identificación de factores socioeconómicos. 8.2.1 Factores Políticos 8.2.2 Clases sociales y status socio económico. 8.2.3 Organización familiar. 8.3 Factores Sociales 8.4 El Desempleo 8.5 El subempleo 8.6 ¿Quiénes son los desempleados? 8.7 El sector informal 8.8 Desempleo oculto dentro de la población económicamente inactiva. 8.9 Tasa de desempleo y desempleo involuntario 9. La necesidad del desempleo.	MAPEO	
Nivel de Investigación		<p>Preguntas ¿Cuál es la situación del desempleo en las pymes?</p>						Cuantificar el desempleo
Relacional		¿Qué Factores Socioeconómicos inciden en las pymes del Cantón Valencia?						generado en las PYMES del cantón Valencia en el año 2021.
Propósito		¿Existe Correlación entre Factores Socioeconómicos						Determinar el impacto del desempleo de
El impacto de las dos variables.		y el desempleo de las pymes del Cantón Valencia.?		trabajadores en el ámbito operativo de las PYMES del Cantón Valencia, 2021.				

Anexos 8: Evidencias Fotográficas

Foto 1. Realizando encuesta en “El Baraton”



Foto 2. Encuesta al propietario de “Market”



Foto 3. Realizando encuesta en “HeladitoKP”



Foto 2. Encuesta a comercial “Su Economía”



Anexo 9. Reporte de Emisión – GAD de Valencia

Periodo: 2021-2022

Visualizar (Impuesto, Tasas)

Categorías. Todos

Actividad: Todos

Reporte: Módulo Patentes/ Reportes/ Emisiones

ACTIVIDADES	Cant.
ACTIVIDAD CYBER, AQLUILER EQUIP. INFORMATICOS, SERVCIO INTERNET, JUEGOS ELECT	32
ACTIVIDADES AGRICOLAS Y GANADERAS, ASOCIACIONES GREMIALES	12
ACTIVIDADES DE ESPARCIMIENTO Y RECREATIVAS, DEPORTIVAS, GIMNASIOS, ARBITRO,	21
ACTIVIDADES DE MASAJES FACIALES. SPA, MANICURA Y PEDICURA, TERAPIA FISICA, MA	7
ACTIVIDADES DE SERVICIOS DIVERSOS	3
ACTIVIDADES REALIZADAS POR CHOFER	3
ACTIVIDADES TODO TIPO DE SERVICIOS	13
ALQUILER DE VEHICULO, MAQUINARIA, CAMION, CAMIONETA	18
ALQUILER DE DISCO MOVIL. ESCENARIO, CARPAS, VIDEOS	4
ALQUILER (DEPARTAMENTO, VIVIENDA, LOCALES COMERCIALES, CULTIVO)	18
ARTICULOS (CERAMICA, PLASTICOS, FIESTAS INFANTILES	7
CARGAS Y DESCARGAS DE MERCANCIAS	1
CARPINTERIA, CERRAJERIA	5
COMISIONISTA , COSMETICOS AMBULANTES, COMERCIO, LOTERIA	33
CONFECCION DE ROPA A LA MEDIDA, SASTRERIA, ZAPATERIA, REMACHADORA	14
CONSTRUCCION, ALBAÑILERIA (EDIFICIOS, VIVIENDAS, RESIDENCIALES)	9
CONTRATISTA MANO OBRA SECTOR AGROPECUARIO, SERV. OCACIONALES	5
CRIADERO DE POLLO, GANADO, PORCINO, PECES, OBTENCION DE HUEVOS	10
CULTIVO (MAIZ, CACAO, BANANO	7
ELABORACION DE PAN, PANECILLOS, PASTELES. CHIFLES	8
EMBOTELLADO DE AGUAS MINERALES, VENTA DE AGUA	2
ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO, GUARDERIA. ENSEÑANZA PRIMARIA, GENERAL, PRIMER	4
ESTUDIO FOTOGRAFICO	2
FABRICA DE CARROCERAS Y VENTA	4
FABRICACI MUEBLES DE MADERA Y PARTES HOGAR	3
FARMACIA VETERINARIA	1
FARMACIAS, BOTIQUIN	11
FERRETERIA, MATERIALES DE CONSTRUCCION, MATERIAL PETREO, VIDRIO	20
FUNERARIA	6
INVESTIGACION Y DESARROLLO EN LA AGRONOMIA TOTAL	1
LAVADORA, LAVANDERIA	4
LAVADORA Y LUBRICADORA DE AUTOS	14
UBRER PAPELERIA. ART BAZAR. CINCUENTAZO	31
MECANICA (AUTOMOTRIZ, MOTO, ELECTRI ETC	40
MULTISERVICIOS TOTAL	1
NIGHT CLUB Y BEBIDAS ALCOHOLICAS	24
ORGANIZACION, PROMOCION Y GESTION DE EVENTOS, ASISTENTE COREOGRAFO	6
PANADERIA Y PASTELERIA TOTAL	25
PELUQUERIA, SALON DE BELLEZA, GABINETE	42
PLANTAS, VIVEROS	3
PRODUCTOS DIVERSOS TOTAL	2
PUBLICIDAD AIRE LIBRE, RADIO EMISORA, TELEVISION	9
REPARACION Y MANT. DE CELULARES, EQUIPOS ELECTRONICOS, CABINAS, RELOJES	32
REPARACION DE (VEHICULOS AUTOMOTRIZ, VULCANIZADORA, MOTOS, BICICLETAS)	32
SALA DE BILLAR Y BEB. ALCOH TOTAL	69
SERVICIO DE HOSPEDAJE EN HOTEL, HOSTAL, MOTEL	5
SERVICIOS MULTIPLES, LIMPIEZA, EMPLEADO DOMESTICO	4
TALLER (SOLDADURA, PINTURA, TAPICERIA, CARPAS, EBANISTERIA, CARPAS)	35
TIENDA, MINI TIENDA, COMISARIATO, VIVERES, ABARROTOS, BAZAR, BISUTERIA	473
TRATAMIENTO ALCOHOLISMO Y DROGODEPENDENCIA TOTAL	2

VENTA AL POR MAYOR DE ARTICULO , VARIOS	2
VENTA DE FRUTAS,LEGUMBRES Y HORTALIZAS, GRANOS, SEMILLAS	30
VENTA AL POR MAYOR Y MENOR DE MADERA, CAÑA, DEPOSITO	13
VENTA AL POR MENOR DE ELECTRODOMESTICOS, COMERCIAL	6
VENTA AL POR MENOR DE MARISCOS	8
VENTA AL POR MENOR DE PINTURA, ACTIVIDAD DE PINTURA	4
VENTA AL POR MENOR DE PLATANO, CACAO, FRUTAS TROPICALES, MAIZ	5
VENTAAL POR MENOR DE PRODUCTOS ALIMENTICIOS, ALIMENTOS PREPRADOS	13
VENTA DE BEBIDAS ALCOHOLICAS, LICORERIA, BAR, KARAOKE, DISCOTECA, BAR, BARRA,	117
VENTA DE BEBIDAS NO ALCOHÓLICAS TOTAL	9
VENTA DE CALZADO, ROPA, BIZUTERIA, PRENDAS DE VESTIR, BOUTIQUE	68
VENTA DE COMBUSTIBLE AL POR MENOR, DEPOSITO DE GAS	11
VENTA DE COMIDAS Y BEBIDAS EN COMEDOR, SODA BAR, RESTAURANT, ASADERO, MA	238
VENTA DE INSUMOS AGRICOLAS, FERTILIZANTES, BALANCEADOS	20
VENTA DE MUEBLES, MUEBLERIA	3
VENTA DE PRODUCTOS	6
VENTA DE PRODUCTOS CARNICOS, EMBUTIDOS, POLLO, TERCENA	39
VENTA DE PRODUCTOS NATURALES	4
VENTA DE REPUESTOS, ACCESORIOS (MOTO, VEHICULO, BICICLETA, ETC)	31
VENTA DE VARIOS ARTICULOS, TROFEOS, PARA EL HOGAR, MATERIALES SANITARIOS	4
VENTA MENOR PAÑALES Y ARTICULOS USO PERSONAL	6
VENTA POR MAYOR Y MENOR DE ARROZ	7
VTA. AL POR MENOR COMPUTADORAS, MANT. Y REP. EQUIP ELECTRONICOS, CD AUDIO	19
VTA. DESECHOS, DESPERDIC. Y/O MAT. RECICLAJE TOTAL	5
PROFESIONAL (MEDICO, INGENIERO, ABOG, ARQUITECTO,	160
TRANSPORTE (CARGA, PASAJERO, CA ION OLQUETA, TAXI	187
TOTAL	2152

Fuente: Unidad de Rentas del GAD del Cantón Valencia, febrero del 2022

Anexo 10. Aval de traducción



UNIVERSIDAD
TÉCNICA DE
COTOPAXI



CENTRO
DE IDIOMAS

AVAL DE TRADUCCIÓN

En calidad de Docente del Idioma Inglés del Centro de Idiomas de la Universidad Técnica de Cotopaxi; en forma legal **CERTIFICO** que:

La traducción del resumen al idioma inglés del proyecto de investigación cuyo título versa: **“FACTORES SOCIOECONÓMICOS Y SU IMPACTO EN EL DESEMPLEO DE TRABAJADORES EN LAS PYMES DEL CANTÓN VALENCIA, 2021”**, presentado por **Almache Vega Carlos Eduardo y Peñafiel Cedeño Gilda Yesenia**, egresados de la Carrera de: **Licenciatura en Comercio**, perteneciente a la **Facultad de Ciencias Administrativas**, lo realizó bajo mi supervisión y cumple con una correcta estructura gramatical del Idioma.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad y autorizo al peticionario hacer uso del presente aval para los fines académicos legales.

La Maná, agosto del 2022

Atentamente,

Mg. Fernando Toaquiza
DOCENTE CENTRO DE IDIOMAS-UTC
CI: 0502229677

Anexo 11. Informe del Urkund



Document Information

Analyzed document	WORD- ALMACHE CARLOS- PEÑAFIEL GILDA URKUN.docx (D143361367)
Submitted	8/29/2022 4:30:00 PM
Submitted by	Marilyn
Submitter email	marilyn.albarrasin@utc.edu.ec
Similarity	3%
Analysis address	marilyn.albarrasin.utc@analysis.orkund.com

Sources included in the report

SA	ART. JURIDIC PINEDA ZARUMA TITO (2).docx Document ART. JURIDIC PINEDA ZARUMA TITO (2).docx (D124759792)	6
-----------	---	---

Entire Document

1. INFORMACIÓN GENERAL
Título del proyecto
"Factores socioeconómicos y su impacto en el desempleo de trabajadores en las Pymes del cantón Valencia, 2021"
Fecha de inicio: Abril 2021 Fecha de finalización:
Marzo del 2022
Lugar de ejecución: Cantón Valencia, Provincia de los Ríos Facultad que auspicia: Facultad de Ciencias Administrativas
Carrera que auspicia: Carrera de Licenciatura en Comercio Proyecto de investigación vinculado: La investigación del proyecto está vinculada y aporta al macro proyecto de la Carrera de Licenciatura en Administración de Empresas de título "PYMES en el cantón Valencia". La presente investigación se ha ejecutado en el cantón Valencia, pero sus aportes son significativos y sirven de referencia para proyectos que se ejecuten en este ámbito en la zona de influencia del cantón Valencia. Equipo de trabajo: Dr. Martínez Ortiz Xavier Fabián Almache Vega Carlos Eduardo Peñafiel
Cedeño Gilda Yesenia Área de conocimiento "Educación Comercial y Administración" Línea de investigación: Administración y Economía para el Desarrollo Humano y Social. Sub líneas de investigación de la carrera: Estrategias, administrativas, productividad y emprendimiento.

2. DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO La presente investigación se desarrolla con el fin de estudiar los factores socioeconómicos y el impacto del desempleo de los trabajadores de las Pymes del cantón Valencia, a través de la cual se busca identificar los elementos o factores socioeconómicos que inciden fuertemente en las dificultades que presentan los ciudadanos que aportan con mano de obra calificada y no calificada en el desarrollo y crecimiento del sector comercial del área de influencia y que se les dificulta poder acceder a un puesto de trabajo en este importante sector de las Pymes. Los factores incidentes en el desempleo del sector, se lo ha identificado mediante la ejecución de la investigación de campo, que ha facilitado también la determinación del impacto del desempleo, en lo referente a los criterios del manejo económico de las microempresas comerciales, estableciendo además, la correlación estadística entre las dos variables fundamentales del estudio.
Para el efecto del proceso investigativo, se fundamentó en el tipo de investigación de carácter bibliográfica para la búsqueda de la información científica disponible en libros, artículos científicos y revistas, que facilitaron el fundamento teórico en el proceso de la investigación. Por otra parte fue necesario la aplicación del