



**UTMACH**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**La influencia de la inestabilidad laboral en la productividad de las empresas  
del sector Salud en la ciudad de Machala**

**VARGAS MACAO LIYI MADELEYNE  
LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**PORTILLO DELGADO REBECA VICTORIA  
LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**MACHALA  
2024**



**UTMACH**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**La influencia de la inestabilidad laboral en la productividad de las  
empresas del sector Salud en la ciudad de Machala**

**VARGAS MACAO LIYI MADELEYNE  
LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**PORTILLO DELGADO REBECA VICTORIA  
LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**MACHALA  
2024**



**UTMACH**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**PROYECTOS INTEGRADORES**

**La influencia de la inestabilidad laboral en la productividad de las  
empresas del sector Salud en la ciudad de Machala**

**VARGAS MACAO LIYI MADELEYNE  
LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**PORTILLO DELGADO REBECA VICTORIA  
LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**PACHECO MOLINA ANDRES MARCELO**

**MACHALA  
2024**



# La Influencia de la Inestabilidad Laboral en la Productividad de las Empresas del Sector Salud en la Ciudad de Machala

**5%** Textos sospechosos

**4% Similitudes**  
0% similitudes entre comillas  
< 1% entre las fuentes mencionadas

**1% Idiomas no reconocidos**

<b>Nombre del documento:</b> La Influencia de la Inestabilidad Laboral en las Empresas Privadas del Sector de Salud en la Ciudad de Machala.docx <b>ID del documento:</b> 2866ae3b1674ef25b2c95c04f79637b690581732 <b>Tamaño del documento original:</b> 514,37 kB <b>Autores:</b> Rebeca Victoria Portillo Delgado, Liyi Madeleyne Vargas Macao	<b>Depositante:</b> ANDRES MARCELO PACHECO MOLINA <b>Fecha de depósito:</b> 3/2/2025 <b>Tipo de carga:</b> interface <b>fecha de fin de análisis:</b> 3/2/2025	<b>Número de palabras:</b> 15.487 <b>Número de caracteres:</b> 105.158
---	---	---

Ubicación de las similitudes en el documento:



## Fuentes principales detectadas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	<b>revistas.pj.gob.pe</b>   El contrato de trabajo en la legislación peruana vigente https://revistas.pj.gob.pe/revista/index.php/rdpt/article/download/350/506 2 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (54 palabras)
2	<b>www.scielo.org.co</b>   Plantear y formular un problema de investigación: un ejercicio ... http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-44492020000100301#:~:text=L... 2 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (41 palabras)
3	<b>e-revistas.uc3m.es</b> https://e-revistas.uc3m.es/index.php/LABOS/article/view/6638	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (29 palabras)
4	<b>dx.doi.org</b>   HABILIDADES GERENCIALES Y ÉXITO EMPRESARIAL EN PYMES DE MANU... http://dx.doi.org/10.15765/sg7ey234 11 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (25 palabras)
5	<b>Documento de otro usuario</b> #537088 El documento proviene de otro grupo 1 fuente similar	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (22 palabras)

## Fuentes con similitudes fortuitas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	<b>Documento de otro usuario</b> #7f9172 El documento proviene de otro grupo	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (35 palabras)
2	<b>dx.doi.org</b>   Contratos laborales temporales frente a la estabilidad del trabajador: An... http://dx.doi.org/10.55813/gaea/ccri/v5/nc3/350	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (33 palabras)
3	<b>dx.doi.org</b>   Capacidades dinámicas generadoras de valor agregado en las empresas ... http://dx.doi.org/10.33386/593dp.2022.5.1301	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (29 palabras)
4	<b>www.memoria.fahce.unlp.edu.ar</b>   A estabilidade-instabilidade trabalhista de jove... https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.10812/pr.10812.pdf	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (24 palabras)
5	<b>Documento de otro usuario</b> #1fa313 El documento proviene de otro grupo	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (28 palabras)

## Fuentes mencionadas (sin similitudes detectadas) Estas fuentes han sido citadas en el documento sin encontrar similitudes.

1	https://doi.org/10.29057/esat.v7i1.3.5265
2	https://revistascientificas.una.py/index.php/RE/article/view/2408/2234
3	https://doi.org/10.15381/idata.v19i1.12534
4	https://doi.org/10.47308/rdpt.v3i3.2
5	http://reciuttm.iutm.edu.ve/index.php/reciuttm/article/view/92/pdf

## CLÁUSULA DE CESIÓN DE DERECHO DE PUBLICACIÓN EN EL REPOSITORIO DIGITAL INSTITUCIONAL

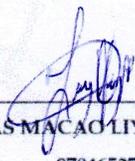
Las que suscriben, VARGAS MACAO LIYI MADELEYNE y PORTILLO DELGADO REBECA VICTORIA, en calidad de autoras del siguiente trabajo escrito titulado La influencia de la inestabilidad laboral en la productividad de las empresas del sector Salud en la ciudad de Machala, otorgan a la Universidad Técnica de Machala, de forma gratuita y no exclusiva, los derechos de reproducción, distribución y comunicación pública de la obra, que constituye un trabajo de autoría propia, sobre la cual tienen potestad para otorgar los derechos contenidos en esta licencia.

Las autoras declaran que el contenido que se publicará es de carácter académico y se enmarca en las disposiciones definidas por la Universidad Técnica de Machala.

Se autoriza a transformar la obra, únicamente cuando sea necesario, y a realizar las adaptaciones pertinentes para permitir su preservación, distribución y publicación en el Repositorio Digital Institucional de la Universidad Técnica de Machala.

Las autoras como garantes de la autoría de la obra y en relación a la misma, declaran que la universidad se encuentra libre de todo tipo de responsabilidad sobre el contenido de la obra y que asumen la responsabilidad frente a cualquier reclamo o demanda por parte de terceros de manera exclusiva.

Aceptando esta licencia, se cede a la Universidad Técnica de Machala el derecho exclusivo de archivar, reproducir, convertir, comunicar y/o distribuir la obra mundialmente en formato electrónico y digital a través de su Repositorio Digital Institucional, siempre y cuando no se lo haga para obtener beneficio económico.



VARGAS MACAO LIYI MADELEYNE

0704653732



PORTILLO DELGADO REBECA VICTORIA

0963358148

## Índice

INTRODUCCIÓN	4
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	5
EL OBJETO DE LA INVESTIGACIÓN	5
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	5
JUSTIFICACIÓN	6
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	7
OBJETIVO GENERAL	7
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	8
CAPÍTULO II: DESARROLLO DEL PROYECTO	9
MARCO TEÓRICO	9
CAPÍTULO III: Metodología del Proyecto	20
Diseño de la Investigación	20
Tipos de Investigación	20
Nivel de la Investigación	21
Diseño de la Investigación	23
Metodología de la Investigación	23
Instrumentos de recolección de datos	25
Técnicas de recolección de datos	26
Presentación de resultados	29
Resultados de la Productividad	35
CAPÍTULO IV: Resultados y Discusión	39
Resultados más relevantes	39
Resultados Relevantes de productividad	40
Contrastación de Resultados Relevantes	41
Propuesta Integradora	42
Valoración de Factibilidad: Dimensión Técnica - Económica - Social - Ambiental	44
CAPÍTULO V: Conclusiones y Recomendaciones	47
Conclusiones	47
Recomendaciones	48
Referencias	50

## **Resumen**

El objetivo del presente trabajo de investigación fue determinar la influencia de la inestabilidad laboral en la productividad de los empleados de las empresas privadas del sector salud en Machala, para ello, la metodología de la investigación se realizó mediante el método científico, utilizando la encuesta como herramienta de recolección de datos, la cual se aplicó al personal del sector de salud privado de la ciudad. Los resultados revelaron que los principales factores que influyen en la inestabilidad laboral son la sobrecarga de trabajo, la desigualdad salarial, la inseguridad en la duración del contrato y la falta de oportunidades de crecimiento profesional, además, se observó que la productividad presentó un comportamiento alineado a ciertos patrones del personal temporal inestable, permitiendo concluir que la inestabilidad laboral influye significativamente en la productividad de los empleados en el sector privado de salud, lo cual se debe a que en los periodos de tiempo donde se registró una mayor rotación del personal temporal inestable, se obtuvo un resultado de productividad mucho mayor que en el resto de periodos.

**Palabras Clave:** Inestabilidad Laboral; Productividad; Contrato; Factores.

## **Abstract:**

The objective of this research was to determine the influence of job insecurity on the productivity of employees in private sector health companies in Machala, and to achieve this, the research methodology was conducted using the scientific method, employing a survey as the data collection tool, which was administered to the private health sector staff in the city. The results revealed that the main factors influencing job insecurity are workload, wage inequality, job instability regarding contract duration, and lack of opportunities for professional growth, furthermore, it was observed that productivity exhibited behavior aligned with certain patterns of unstable temporary personnel, allowing the conclusion that job insecurity significantly influences the productivity of employees in the private health sector, this is due to the fact that during periods with higher turnover of unstable temporary personnel, a much higher productivity outcome was obtained compared to other periods.

**Key Words:** Job Instability; Productivity; Contract; Factors.

## **INTRODUCCIÓN**

El sector de salud privado en la ciudad de Machala, El Oro, desempeña un papel crucial en la prestación de servicios médicos a la comunidad. En este sector, se encuentran tanto trabajadores fijos como temporales, quienes provienen de diversas especialidades médicas. La dinámica laboral en estas clínicas privadas, como la Clínica A y la Clínica B, se ve influenciada por múltiples factores que afectan tanto la estabilidad laboral como la productividad de los empleados.

Para llevar a cabo esta investigación, se recolectaron datos a través de encuestas aplicadas a los trabajadores de las Clínicas A y B, donde la muestra se seleccionó por conveniencia, y la productividad se calculó utilizando la fórmula correspondiente, a su vez, la tabulación de los resultados de ambas variables resultados fue realizada con herramientas de análisis estadístico como Radiant, SPSS y Microsoft Forms, permitiendo generar elementos gráficos necesarios para una fácil comprensión

La rotación del personal temporal y su poca permanencia en los puestos de trabajo son problemas que han sido observados previamente en estas instituciones, junto con otros factores de inestabilidad laboral, lo cual es una situación que requiere ser atendida, para ello, se realizó una investigación que busca identificar estos factores que contribuyen a la a la misma, de manera que, el objetivo de este estudio es determinar la influencia de la inestabilidad laboral dentro de las empresas privadas del sector de salud de la ciudad de Machala.

## **CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **EL OBJETO DE LA INVESTIGACIÓN**

De acuerdo con Leyva y Guerra (2020) plantean que el tema que una ciencia o una parte de ella investiga es lo que se considera su objeto de conocimiento. Por otro lado, el objeto de estudio para la investigación debe ser algo que inspire, motive profundamente y que despierte el interés, actuando como un impulsor principal del estudio (Ramos, 2016); de la misma forma, el objeto de investigación sería el marco teórico basado en la evidencia empírica (Tello, 2011). Mediante estas definiciones, se puede entender qué es el objeto de investigación y, a partir de estas, crear una definición propia de la misma para el presente proyecto.

El objeto de estudio es el fenómeno que es investigado o analizado en una investigación académica o un proyecto de investigación. Este objeto es lo que el investigador quiere entender o analizar en el trabajo, por lo que puede ser muy amplio o detallado, dependiendo del campo y los objetivos de la investigación, esto depende de la naturaleza (artículo científico, tesis, etc.) y dificultad de la investigación. El objeto de estudio de esta investigación es la inestabilidad laboral dentro de las empresas privadas del sector de la salud en Machala, Ecuador, y se centra en analizar el impacto de esta inestabilidad laboral en la productividad de los empleados y en proponer estrategias efectivas para mejorar la situación laboral en estas organizaciones.

### **PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

Teniendo en cuenta a Torres y Monroy (2020), el problema representa la conexión entre las teorías de referencia y los aspectos específicos del objeto de estudio. En contraste con lo planteado por ellos, un problema de investigación se refiere al conocimiento de lo que no se sabe, y esto implica una carencia en el conocimiento que requiere ser resuelto. Un problema de investigación es un tema específico dentro de un campo de estudio que provoca incertidumbre, falta de comprensión o dificultad, y que requiere ser explicado o resuelto por la comunidad científica, además, este se formula en forma de pregunta (Barboza, 2018).

En este proyecto de investigación se propone indagar el impacto de la inestabilidad laboral en las empresas del sector de la salud en Machala, centrándose específicamente en su relación con la productividad, por lo tanto, se plantea la siguiente interrogante ¿Cuál

sería la influencia de la inestabilidad laboral en la productividad de las empresas en el sector de salud en Machala?

## **JUSTIFICACIÓN**

La inestabilidad laboral es y ha sido un problema a nivel social y económico de gran impacto en América Latina, además de ser uno de los más comunes en varios de sus países. La falta de un empleo fijo, así como los contratos temporales y transitorios e incluso la falta de contrato son problemas muy frecuentes para el empleado latinoamericano, esto es debido a la cantidad de reformas económicas y legislativas que se han aplicado en los países de esta región y que, a su vez, afectan o modifican los contratos de trabajo (Guzmán, 2007). De esta manera, la inestabilidad laboral se vuelve un problema que impacta gravemente las condiciones de los empleados a lo largo de Latinoamérica.

Ecuador, siendo un país latinoamericano, no está excluido de la inestabilidad laboral; actualmente, el desempleo y la carencia de empleos fijos conforman uno de los mayores obstáculos en el desarrollo profesional de las personas, especialmente de los jóvenes. Carrión et al., (2022) afirman que cerca de 150 trabajadores del sector salud fueron cesados durante junio de 2020, y otros salieron de sus empleos en julio al finalizar sus contratos laborales. En Ecuador, la entidad empleadora termina de manera unilateral los contratos temporales debido a la reducción de personal (Velaña, 2019). Esto permite entender que, una vez terminado el periodo de contratación, eran despedidos de sus puestos.

Mediante los casos revisados anteriormente, se puede concluir el impacto que ha tenido la inestabilidad laboral tanto en Latinoamérica como a nivel nacional y regional, de manera que el estudio de este factor es de vital importancia e interés para la sociedad actual, sobre todo para la población joven, razón por la cual se ha decidido realizar este proyecto de investigación, para investigar el impacto de esta inestabilidad laboral en la productividad de las empresas del sector de salud en la ciudad de Machala y así proponer estrategias que permitan mejorar las condiciones de esta inestabilidad.

Sin embargo, si consideramos a la región costa del Ecuador como parte del estudio, se puede afirmar que la inestabilidad laboral ha tenido repercusión dentro la ciudad de Manabí, ya que de acuerdo con García (2023) existe un alto porcentaje de empleos

inestables debido a despidos en varios sectores económicos, de tal manera que no solo impacta negativamente en la calidad de vida de los trabajadores y sus familias, sino que también afecta la productividad, la estabilidad social y el desarrollo económico de la región. De igual manera, este estudio se centrará en la ciudad de Machala debido a que este fenómeno afecta a muchos trabajadores sobre todo aquellos que se encuentran laborando dentro del sector salud, por lo tanto, es fundamental para promover el desarrollo socioeconómico y lograr mejorar las condiciones laborales de quienes se ven afectados.

## **OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

Arias et al., (2020) establecen que los objetivos de investigación son fundamentales y juegan un papel central a lo largo de todo el proceso investigativo. De igual manera Espinoza (2018) define al objetivo como la referencia a la intención de adquirir información lo cual está íntimamente vinculado al proceso investigativo. En base a estas premisas se puede afirmar que los objetivos son esenciales dentro de un trabajo investigativo, ya que representan el propósito que se tiene para obtener información que sea relevante.

## **OBJETIVO GENERAL**

Rivadeneira (2017) afirma que un objetivo general analiza los principios teóricos y metodológicos dentro de la búsqueda de información que sea cualitativa, con el fin de entender cada etapa de la investigación. Coronel (2023) indica que representa al resultado que se busca alcanzar, delimita la finalidad de la investigación en términos generales y sirve como guía para el planteamiento de las conclusiones, aportando así en la dirección que va a seguir la investigación.

Después de analizar los conceptos anteriores se puede indicar que un objetivo general es la meta que se quiere alcanzar al terminar un proyecto de investigación; representa el propósito general o panorámico del estudio, determinando lo que se quiere lograr en cuanto a lo referente con la parte teórica o empírica de un problema. El objetivo de este proyecto es determinar la influencia de la inestabilidad laboral en la productividad de los empleados en las empresas privadas del sector de salud para proponer estrategias que mejoren la situación laboral.

## **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

Corona et al., (2017) expresan que los objetivos específicos desglosan los métodos y acciones necesarios para cumplir con el objetivo general establecido en la investigación, por ello, estos objetivos juegan un papel crucial, ya que garantiza que todas las labores emprendidas en el estudio sean eficaces en la consecución de la meta global propuesta, teniendo así claridad y precisión para orientar de forma efectiva las actividades y recursos hacia el logro de los resultados deseados.

Los objetivos específicos son los métodos a utilizar o los pasos a tomar para poder alcanzar el objetivo general propuesto en una investigación, por esta razón, se determinó que los objetivos específicos de este proyecto son: identificar los principales factores que contribuyen a la inestabilidad laboral entre los empleados del sector de la salud; analizar la productividad de las empresas privadas del sector de la salud y diseñar un conjunto de estrategias específicas para reducir la inestabilidad laboral dentro del sector de la salud.

## **CAPÍTULO II: DESARROLLO DEL PROYECTO**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **¿Qué es una empresa?**

Fiallo et al., (2015) indican que una empresa es una entidad con el propósito de obtener beneficios económicos ofreciendo servicios o productos a la sociedad. Su función principal es satisfacer las necesidades del mercado coordinando recursos como capital, trabajo y materiales como tecnología y materias primas, entre otros, para alcanzar sus metas. La principal meta de toda empresa es generar ganancias mediante la producción de bienes y servicios. De esta manera, las empresas pueden cumplir con su responsabilidad social de contribuir a la sociedad mediante la creación de riqueza económica (Sánchez, 2015).

Una empresa es una entidad económica y social que tiene como objetivo principal la producción y también la comercialización de bienes y servicios para satisfacer las necesidades y demandas del mercado, operando dentro de un ambiente económico específico. Las empresas tienen un papel muy importante en la satisfacción del mercado al identificar y también responder a las necesidades o deseos que puedan tener los clientes con la investigación de mercado y el análisis, de manera que las empresas pueden crear sus productos y servicios para que cubran las demandas de las personas y también las posibles demandas futuras.

#### **Objetivos de una empresa**

Hugo et al., (2019) indican que el propósito final de una empresa es mejorar las condiciones socioeconómicas para todos, lo cual abarca también a las propias empresas. Los objetivos estratégicos son metas a mediano y largo plazo creadas para alcanzar la misión de la empresa. Representan los logros más importantes que la institución espera obtener para cumplir con su propósito. Estos objetivos deben ser cuantificables, alcanzables en términos de cantidad y calidad, claros, lógicos y preferiblemente registrados de manera jerárquica (Andía, 2016).

Los objetivos de una empresa son metas específicas que se crean para guiar la actividad que realizan y lograr alcanzar su misión a largo plazo y estos mismos están creados para dirigir los esfuerzos de toda la organización hacia resultados buenos y efectivos. Por otro lado, los objetivos deben ser alcanzables y realistas, es decir, que deben estar dentro de

las capacidades y recursos que tenga de la empresa, además, deben ser claros y comprensibles para todos los trabajadores, ya que esto facilita la coordinación de todas las actividades o decisiones que se tomen en base a lo que se quiere alcanzar.

### **Tipos de Empresas**

Las empresas pueden ser calificadas ampliamente según los distintos factores que puedan conformarla, no obstante, algunos de los factores más importantes de toda empresa son es la proveniencia de su capital (pública privada o Mixta), según su tamaño (número de empleados e ingresos anuales y también al sector en el que opera (sector primario, sector secundario y sector terciario). A continuación, se definen y explican de forma conceptual cada una de estas clasificaciones:

#### **Según la proveniencia de su capital:**

- **Empresas Privadas:**

González et al., (2021) consideran que las empresas privadas se definen como organizaciones establecidas para ofrecer productos o servicios a los consumidores con el objetivo de obtener ganancias, y no están bajo la propiedad del estado. Desde el principio, el principal propósito de las empresas privadas ha sido y seguirá siendo generar ganancias a partir de sus inversiones (Jiménez, 2016). En este tipo de empresas, el capital pertenece a inversionistas privados y el propósito es principalmente generar beneficios económicos (Bautista, 2015).

La empresa privada es una entidad económica creada y administrada por personas y también grupos con el objetivo principal de obtener ganancias económicas, a su vez, la empresa pública se distingue de la propiedad privada, pues esta es cuando los activos y recursos son propiedad de inversionistas privados o accionistas, con el fin de satisfacer las necesidades del mercado y competir en el mercado, por lo tanto, estas empresas operan en una amplia variedad de sectores económicos, desde la manufactura y el comercio hasta los servicios y la tecnología.

- **Empresa Pública:**

Herrero et al., (2015) definen las empresas públicas como entidades con capital público que pertenecen a una administración gubernamental, tienen más autonomía en la administración y pueden establecer políticas laborales y salariales particulares. Por otro

lado, cabe recalcar que Bruton et al., (2014) añade que aproximadamente el 10% del PIB global se compone de empresas públicas. Una vez definidos estos conceptos, es posible formular una definición propia sobre la empresa pública.

Una empresa pública es una entidad económica que pertenece y está administrada por el Estado o el gobierno, y su objetivo principal es satisfacer las necesidades básicas de las personas, como ofrecer servicios esenciales o administrar sectores económicos estratégicos. De la misma forma, las empresas públicas operan bajo normas específicas y también reciben financiamiento del gobierno para poder llevar a cabo sus funciones, pero, a diferencia de las empresas privadas, las decisiones importantes de una empresa pública pueden estar influenciadas por factores políticos y sociales, además de factores económicos.

- **Empresa Mixta:**

Una empresa mixta es en la que el sector privado y el estado (ya sea a nivel nacional, provincial o municipal) colaboran para impulsar nuevas empresas o satisfacer las necesidades públicas (Belini, 2013). La Constitución de la República del Ecuador (2008) indica que la ley establecerá cómo las empresas públicas pueden participar en empresas mixtas en las que el Estado siempre tenga la mayoría accionaria, con el fin de participar en la gestión de sectores estratégicos y la prestación de servicios públicos.

Una empresa mixta es una entidad económica donde tanto el gobierno como los inversores privados tienen intereses, y combina la participación de capital privado con la intervención del estado, de manera que, la mayoría de las veces, el objetivo principal de una empresa mixta es trabajar en conjunto para desarrollar proyectos estratégicos o brindar servicios a las personas, aprovechando así las fortalezas de cada uno, por lo tanto, este tipo de empresas permite que el sector privado y el sector público compartan los recursos.

### **Según su tamaño**

- **Pequeña Empresa:**

Chávez et al., (2018) manifiestan que una pequeña empresa se refiere a un negocio autónomo, administrado por su dueño o socios, que posee una participación no muy fuerte en el mercado. La magnitud es relativa dentro de su sector, lo que significa que una empresa de tamaño específico podría ser pequeña en un mercado grande y competitivo,

mientras que una empresa de dimensiones similares podría considerarse grande en otro sector con menos competidores y predominantemente compuesto por empresas más pequeñas, destacando la relatividad del tamaño empresarial en contextos sectoriales diversos. Por otro lado, estas empresas emplean de 10 a 49 personas y tiene ingresos anuales brutos que van desde US \$ 100.001,00 hasta US \$ 1'000.000,00.

Una pequeña empresa se define por su tamaño reducido en cuanto a los ingresos anuales y número de empleados, por otro lado, estas suelen ser gestionadas de manera más directa por los dueños, y esto les permite una mayor flexibilidad en la toma de decisiones. Cabe recalcar que el tamaño de una empresa puede ser relativo en comparación al tamaño de otras empresas que se encuentren en el mismo sector económico o bien en el mismo sector geográfico, ya que esto depende de la media o el aproximado de lo que se considera un grande, mediana o pequeña empresa.

- **Mediana Empresa:**

A su vez, el mismo autor define la mediana empresa como una entidad productiva que emplea de 50 a 199 trabajadores y registra ingresos anuales por ventas o ingresos brutos que oscilan entre un millón uno (USD 1'000.001,00) y cinco millones (USD 5'000.000,00) de dólares estadounidenses. Ahora bien, mediante las definiciones proporcionadas por los autores, podemos generar una definición propia en referencia a las grandes empresas.

Una empresa mediana es una entidad que se sitúa entre las pequeñas y las grandes empresas, en cuanto a tamaño, número de trabajadores, nivel de ingresos y de activos, de manera que las medianas empresas se caracterizan por tener una estructura organizativa más compleja que las pequeñas empresas, pero no tan complejas como al nivel de las grandes empresas, por lo tanto, las medianas empresas desempeñan un papel importante en la economía y a la generación de empleo.

- **Grandes Empresas:**

Acorde con Sauza et al., (2021) las grandes empresas tienen menos riesgo de quiebra, ya que tienen la capacidad de utilizar más apalancamiento financiero debido a la disponibilidad de activos que pueden respaldar sus deudas. Según Ron y Sacoto (2017) las empresas grandes se considerarían aquellas entidades que cumplan con los siguientes

requisitos: que tengan Ingresos anuales superiores a \$ 5 000 000 (Cinco Millones) y cuya cantidad de empleados o de trabajadores sea más de 200 individuos o personas.

Una gran empresa se define como una organización que cuenta con un número grande de empleados, generalmente más de 200, y posee una gran cantidad de ingresos y activos, además de tener un ingreso anual superior a 5.000.000 millones de dólares. Las grandes empresas suelen operar en muchos mercados y tienen una estructura compleja con diferentes departamentos, además, las grandes empresas tienen un impacto fuerte en la economía y pueden influir en el mercado y la competencia de su sector.

### **Sector de Salud o Sistema Nacional de Salud**

El sistema nacional de salud se dedica al desarrollo, la protección y la recuperación de capacidades para una vida saludable y plena, tanto individual como colectiva, reconociendo la diversidad social y cultural. Se basa en principios de inclusión y equidad social, garantizando un acceso justo a los servicios. Además, incorpora aspectos de bioética, suficiencia e interculturalidad, respetando diversas identidades. También integra un enfoque de género y generacional, asegurando que todos los grupos tengan acceso a atención adecuada y equitativa. (Código del trabajo, 2020)

El sector de salud se refiere a las instituciones y servicios dirigidos a la protección y recuperación de la salud de las personas en Ecuador y esto se refiere tanto al sistema público, es decir, el Ministerio de Salud, como el sector privado, que tiene clínicas y consultorios, por lo tanto, el sector de salud se centra en garantizar el acceso a servicios de salud a las personas, abordando necesidades preventivas, curativas y rehabilitadoras, cabe mencionar que estos servicios ofrecidos son equitativos en el acceso a la atención médica.

### **¿Qué es la estabilidad laboral?**

El derecho de un trabajador a permanecer en el trabajo con regularidad se conoce como estabilidad laboral (Montserrat, 2014). Es una expresión del principio de continuidad en el derecho laboral, que se manifiesta de dos maneras significativas: la preferencia por los contratos indefinidos al inicio del empleo, denominada estabilidad laboral de entrada, y la restricción del despido sin causa justificada, conocida como estabilidad laboral de salida (Obregón, 2016). Paguay y Morales (2023) aportan que el principio fundamental

del derecho laboral es la estabilidad laboral, que significa que el término de una relación laboral debe realizarse de acuerdo con las normas establecidas.

La estabilidad laboral se refiere al grado de seguridad y continuidad en el empleo que tiene un trabajador dentro de una organización. Esto significa que el trabajador pueda desempeñar sus funciones sin el riesgo constante de ser despedido arbitrariamente o sin justificación válida. Esta estabilidad puede manifestarse de diversas formas, como la preferencia por contratos de trabajo indefinidos (sin fecha de término), la protección contra despidos injustificados o discriminatorios, y la garantía de condiciones laborales adecuadas y consistentes en el tiempo.

### **Inestabilidad Laboral**

Busso et al., (2014) expresan que la precariedad laboral está relacionada con el problema de la inestabilidad laboral. El empleo precario se caracteriza por su incapacidad para mantener la relación salarial de dependencia, lo que tiene consecuencias jurídicas y económicas en términos de estabilidad, así como de protección legal y de seguridad social. puede considerarse una señal de los efectos que la inestabilidad laboral tiene sobre la acumulación y la depreciación de capital humano, así como sobre la productividad de los trabajadores afectados. Hernanz y Jimeno (2018) aseguran que la inestabilidad laboral tiene efectos sobre la acumulación y la depreciación de capital humano, así como sobre la productividad de los trabajadores afectados.

La inestabilidad laboral se refiere a la falta de seguridad en el empleo, caracterizada por la incertidumbre sobre la continuidad de un trabajo o la posibilidad de despidos frecuentes. Esta situación puede surgir de contratos temporales, condiciones laborales precarias o cambios en la economía y en el mercado laboral. La inestabilidad laboral puede afectar la salud emocional y financiera de los trabajadores, generando ansiedad y dificultad para planificar el futuro. Además, puede limitar el acceso a beneficios y derechos laborales, como indemnizaciones o créditos.

### **¿Qué es el desempleo?**

Bustamante et al., (2020) explican que el desempleo es un estado laboral en el que individuos dispuestos a trabajar no encuentran oportunidades laborales correspondientes. Este fenómeno no afecta a todas las personas por igual, ya que factores como la edad, las responsabilidades familiares y la duración del desempleo juegan roles determinantes.

Además de la pérdida de ingresos que conlleva, el desempleo se ve exacerbado por crisis económicas, políticas, sociales y ambientales, así como por los avances tecnológicos que están redefiniendo la productividad en la sociedad moderna.

El desempleo se refiere a la situación en la que individuos que están dispuestos a trabajar y que están buscando empleo no logran encontrar una ocupación remunerada, es decir, el desempleo indica la falta de empleo para una parte de la fuerza laboral en una economía específica durante un período de tiempo dado. Este fenómeno puede ocurrir por varias razones, como cambios en la demanda de trabajo debido a fluctuaciones económicas, tecnológicas o estructurales, así como por factores estacionales o decisiones personales de los trabajadores, entre otros.

### **¿Qué es un Contrato?**

El contrato laboral es una declaración de voluntad de dos partes, una de las cuales, llamada trabajador, se compromete a prestar sus servicios personales y subordinados a favor de la otra, llamada empleador, quien a su vez se obliga a pagarle una remuneración (Arévalo, 2021). El contrato individual de trabajo es un acuerdo mediante el cual una persona se obliga a ofrecer sus servicios de manera legal y personal a otra persona o a otras, bajo su supervisión, a cambio de un salario determinado por el acuerdo, la ley, un contrato colectivo o la práctica habitual (Código del trabajo, 2020).

Un contrato es un acuerdo legal entre dos o más partes el cual determina los derechos y obligaciones mutuas, de manera que este acuerdo puede ser verbal o escrito y debe cumplir con los requisitos determinados. Los contratos pueden abarcar muchas áreas, como el comercio, el trabajo y los servicios, y son fundamentales para regular relaciones jurídicas y su incumplimiento puede dar lugar a consecuencias legales, incluyendo la posibilidad de reclamar daños o exigir el cumplimiento de lo pactado.

### **Tipos de Contratos**

#### **Contratos Fijos:**

Un contrato fijo o también conocidos como contratos a largo plazo, se caracteriza por ser indefinido, es decir, que su plazo de terminación no está determinado (Aragón, 2022). El contrato a tiempo indefinido es la forma habitual o típica de contratación laboral que se considera estable, es decir, que no está determinado la finalización de este y su

finalización solo ocurrirá por las causas y procedimientos que se indican como permisibles en el Código (Código del trabajo, 2020)

Un contrato fijo es un acuerdo laboral en el que se establece una relación de trabajo por un período determinado y específico. Este tipo de contrato suele incluir cláusulas que especifican la duración, las responsabilidades del empleado y la remuneración. A diferencia de los contratos indefinidos, los contratos fijos tienen una fecha de finalización, tras la cual el empleo puede terminar automáticamente. Estos contratos son comunes en proyectos temporales o en sectores donde la demanda laboral varía. Además, deben cumplir con las normativas laborales vigentes para proteger los derechos de los trabajadores.

### **Contratos Temporales**

En lugar de los tradicionales contratos de trabajo a largo plazo, conocidos como empleos estables, que solían estar regulados por convenios colectivos a nivel sectorial y respaldados por la legislación, han surgido rápidamente diversas formas atípicas de empleo. Estas formas particulares de empleo, antes consideradas como trabajos precarios, se caracterizan por la inestabilidad, la temporalidad, la estacionalidad y la falta de seguridad laboral, o lo que es lo mismo, por la precarización (Montserrat, 2014).

Los contratos temporales son acuerdos laborales que se establecen por un período específico, con una fecha de inicio y una fecha de finalización definidas. Este tipo de contrato se utiliza generalmente para cubrir necesidades laborales transitorias, como proyectos específicos o picos de demanda. Los contratos temporales pueden incluir cláusulas sobre las responsabilidades del trabajador y la remuneración, y deben cumplir con la normativa laboral vigente. A diferencia de los contratos indefinidos, estos no garantizan estabilidad a largo plazo, y su terminación se produce automáticamente al cumplirse el plazo establecido.

### **Productividad**

Dentro del campo empresarial la productividad es relevante para el cumplimiento de sus objetivos debido a que su principal enfoque son las competencias y la contribución que cada empleado puede brindar a la empresa como ventaja competitiva, además, dependiendo del nivel de productividad la empresa puede dirigirse al éxito o al fracaso (Obando, 2020). Complementando la misma idea, están Sánchez y Parra (2024) los cuales

afirman que la productividad hace referencia al máximo aprovechamiento de los recursos. De igual manera Zabatantou et al., (2023) explican que la productividad se puede usar al momento de medir el desempeño y nivel de ingresos de un sector específico o un país.

Después de analizar este concepto se puede decir que la productividad es importante dentro de las organizaciones debido a que ayuda a medir el desempeño y nivel de ingresos de igual manera promueve la competitividad, la optimización de recursos y el cumplimiento de sus metas, refleja la capacidad de obtener buenos resultados de manera eficaz y en el menor tiempo posible, lo cual puede traducirse como mayor desarrollo, crecimiento y mejores beneficios económicos para la empresa.

### **¿Qué es la eficiencia?**

Ganga et al., (2014) afirman que una organización es eficiente cuando esta alcanza sus objetivos planteados, con la particularidad que lo hacen al menor costo posible y utilizando el menor tiempo, en este proceso se aprovechan al máximo los recursos. Aportando a lo ya mencionado anteriormente esta Morejón et al., (2021) afirmando que la eficiencia puede ser medida desde el impacto en el desempeño general de una organización, para poder impulsar así la competitividad desde un nivel micro como lo serían los empleados hasta un nivel macro que serían otras organizaciones.

Este término hace referencia a la capacidad que el ser humano tiene de poder alcanzar sus objetivos de manera óptima es decir maximizando recursos disponibles e implementando la minimización de tiempos y costos en el proceso. Dentro de una organización es importante tener este término presente ya que ayuda a mejorar la productividad y aumentar la competitividad en el mercado, de manera que se puedan lograr buenos resultados y culmine en el éxito de la organización.

### **¿Qué es eficacia?**

García et al., (2019), señalan que la eficacia se entiende como la capacidad de lograr resultados concretos, su papel es esencial al momento de implementar cambios estratégicos ya que esta se enfoca específicamente en el desarrollo adecuado cumplimiento de una meta, en donde se reconocen y se interpretan las condiciones en las cuales opera la empresa para llegar a dicho objetivo. La eficacia alude al cumplimiento de los objetivos organizacionales, en donde se la debe aplicar como un plan estratégico para lograr mejores resultados que la competencia, ya que el nivel de compromiso de los

empleados podrá definir la aceptación que logrará la empresa en el mercado (Ordoñez, 2015).

Partiendo desde la premisa que la eficacia se enfoca en los resultados que logra una empresa, se puede decir que dentro de este proceso sí importa la calidad de acciones que se tomarán para lograr los objetivos propuestos, mediante la implementación de estrategias que le permitan ser buenos competidores, tener trabajadores comprometidos con sus labores, conseguir un ambiente óptimo para el desarrollo de las funciones organizacionales, y de esta manera satisfacer a los grupos de interés dentro de las organizaciones.

### **¿Qué es la efectividad?**

Arias (2017) y Gallo (2015) concuerdan con que el término efectividad se refiere a la capacidad de realizar una acción que produce un resultado o consecuencia verificable, si se lo asocia al ámbito empresarial entonces se puede interpretar como el cumplimiento de metas sin la necesidad de priorizar la cantidad de recursos ni el tiempo utilizado para la realización de esos objetivos, no obstante, el tiempo y los recursos inciden en el desempeño final de una organización.

La efectividad es la capacidad para obtener un resultado esperado, dentro de una organización es importante entender que su objetivo principal es cumplir con sus metas trazadas, lo que se verá reflejado en el éxito a futuro que podría obtener, de igual manera es importante que en este proceso se maximicen la utilización de recursos para una posterior optimización de procesos, y se logren mejores resultados, considerando al tiempo como un factor esencial que determinará el curso o la supervivencia de una organización.

### **Ciudad de Machala**

Machala, es conocida como la “Capital Mundial de los Bananos”, esta ciudad se encuentra ubicada en la provincia de El Oro. al Sur del Ecuador. En términos económicos esta Ciudad es una de las más importantes del País debido a que en ella se encuentran las mayores industrias bananeras las cuales ofrecen su producto a nivel mundial. Además, es reconocida por sus hermosas playas y diversidad de especies, su ubicación estratégica cerca al puerto marítimo la han hecho atractiva para el turismo internacional. Según la INEC, los datos del último censo realizado en 2010, da a conocer que su población total

es de 245.972 habitantes, su latitud es aproximadamente 3.2700° S y su altitud es de 6 metros sobre el nivel del mar. Esta ciudad tiene una rica herencia cultural, en donde principalmente se encuentran mestizos, de acuerdo con esto se le atribuye su diversidad tradicional en gastronomía, música y danza.

### **Sector Salud en la provincia**

En la provincia de El Oro, existen numerosas empresas tanto, públicas como privadas que sirven y ofrecen sus servicios en el sector de salud, Según registros de la Superintendencias de Compañía, existen aproximadamente 62 empresas dedicadas a esta actividad, teniendo 42 empresas del sector de salud las cuales se dedican a labores de manera privada y el resto perteneciendo al servicio público. Estos establecimientos ofrecen servicios médicos de calidad enfocados en diversas áreas de la salud, cuentan con áreas como emergencia, hospitalización, farmacia, pediatría entre otros; cada una de ellas destaca por la atención personalizada y experiencia al cliente que brinden. El objetivo principal de estas empresas es lograr una mayor acogida en el mercado y brindar servicios de calidad, para lograr esto han implementado estrategias para mejorar sus indicadores proporcionando profesionales capacitados y comprometidos a realizar sus labores, de esta manera contribuyen al bienestar de la comunidad.

## **CAPÍTULO III: Metodología del Proyecto**

### **Diseño de la Investigación**

#### **Tipos de Investigación**

- **Investigación Correlacional**

De acuerdo con Arias y Covinos (2021) el objetivo de este tipo de estudio es explorar cómo se comporta una variable en función de otra de manera que entre ambas representan una correlación, por lo tanto, en lugar de causas, este tipo de investigación se enfoca en medir la conexión entre las estas dos variables, y aunque no pretende establecer causas directas, los resultados pueden proporcionar datos que sirvan como base para investigaciones futuras, de esta forma, la información puede ser útil para entender patrones que, más adelante, podrían ayudar para un análisis más profundo.

Este es un tipo de estudio que busca identificar y analizar la relación entre dos o más variables y, en contraste con otros tipos de estudio en los que se manipulan variables para observar efectos, en la investigación correlacional se observa cómo las variables influyen una con la otra, por ejemplo, se podría investigar si hay una relación entre el tiempo que una persona estudia y sus calificaciones, resaltando la importancia de este tipo de investigación porque ayuda a comprender cómo diferentes factores pueden estar relacionados entre sí y puede servir como base para estudios más profundos.

- **Investigación Explicativa**

Este tipo de investigación muestra un nivel más avanzado y detallado que otros tipos de investigaciones, enfocándose principalmente en la validación de hipótesis causales o explicativas, pero, a diferencia de otros estudios, las investigaciones explicativas se caracterizan por su mejor estructura, trayendo también objetivos como la exploración descriptiva y la correlación, además de que brindan un entendimiento más profundo del problema que se está investigando en el trabajo (Nieto, 2018).

La investigación explicativa es un tipo de estudio que busca comprender las causas y efectos de un problema, y las relaciones entre diferentes variables. Por otro lado, a diferencia otros tipos de investigación como la descriptiva, la explicativa se enfoca en entender el porqué del suceso de ciertas circunstancias o situaciones, a su vez, cabe recalcar que este tipo de investigación usa métodos para encontrar las causas y efectos

del problema, y así, al identificar las causas subyacentes, se pueden desarrollar estrategias para mejorar situaciones

- **Investigación Longitudinal**

Según Delgado y Llorca (2004) el estudio longitudinal en esencia se basa en el interés por parte de un investigador a los cambios que puedan presentarse acerca de un fenómeno durante varios momentos en el tiempo, estos deben estar relacionados con las mismas variables de la investigación para que los datos obtenidos no se vean afectados, además permite ser parte de la evolución de las variables involucradas, lo que da paso a una identificación de causas, patrones y tendencias.

En este contexto se puede afirmar que una investigación longitudinal se basa en un estudio que implica analizar el mismo conjunto de variables durante varios periodos de tiempo para así identificar cambios, patrones o tendencias entre los datos recopilados, lo cual proporciona un enfoque integral acerca de la evolución del tema estudiado, logrando así un aporte que facilita la comprensión de los resultados.

- **Investigación Cuantitativa**

De acuerdo con los autores Yucra y Bernedo (2020) durante el desarrollo de una investigación cuantitativa se toman en cuenta datos cuantificables de los hechos a analizar, de igual manera se considera una estructura para poder verificar la hipótesis, el enfoque de este tipo de investigación se basa en información empírica y analiza el comportamiento de una población. Además, se caracteriza por enfocarse en la recopilación de datos cuantificables los cuales pueden ser analizados o relacionados para validar hipótesis, se utiliza principalmente cuando se requiere medir el comportamiento de una población específica, mediante la toma de muestras que proporcionarán resultados específicos.

### **Nivel de la Investigación**

Existen varios niveles en la investigación que se clasifican según el enfoque del estudio, de manera que, en cada uno de estos niveles, se busca explicar y comprender el problema a investigar de manera más detallada, por esta razón, cada nivel tiene sus propios métodos y técnicas, dependiendo de lo que se requiera investigar, además, el alcance de la investigación también puede afectar la elección de una muestra e incluso la recolección de datos (Ramos, 2020).

En base al autor anterior, se puede definir que el nivel de investigación se refiere a el enfoque del estudio que se realiza sobre un problema determinado, de manera que cada nivel tiene sus procesos y objetivos, lo que afecta en cómo se encuentran y analizan los datos, de esta manera, comprendiendo los niveles de investigación es importante para seleccionar el enfoque adecuado al que se requiere dirigir el trabajo, y para garantizar la validez de los resultados.

- **Nivel Descriptivo**

Este nivel se enfoca en mostrar la realidad tal como se muestra en un momento y lugar específicos y su metodología incluye la observación cuidadosa de lo que ocurre, así como la realización de preguntas para recopilar información necesaria. Cabe recalcar que es fundamental que se describa el fenómeno sin realizar ninguna modificación o cambio, lo que permite entenderlo en su estado natural y fácilmente, para ello se busca captar las bases de la situación y ofrecer una visión clara y de lo que se está estudiando (Rojas, 2015).

El nivel descriptivo se centra en observar y describir las características de un fenómeno o problema sin intervenir en él, y su objetivo principal es dar una perspectiva clara y detallada de la situación, mediante la recopilación de datos a través de observaciones, encuestas o entrevistas, por lo que este tipo de investigaciones generalmente se utilizan para identificar patrones o relaciones entre diferentes variables, por lo que es útil en muchas áreas, ayudándonos a entender mejor el contexto y la naturaleza de un problema o situación.

- **Nivel Exploratorio**

Según Mbaka e Isiramen (2021) una investigación exploratoria se realiza cuando no existen estudios previos o la información es muy limitada, ésta se deriva de un problema específico el cual servirá de base para realizar investigaciones detalladas. En concreto, una investigación de nivel exploratorio tiene como objetivo proporcionar una visión clara del tema estudiado ayudando así a futuras investigaciones. Es útil principalmente en estudios nuevos o poco explorados, además se enfoca en recolectar datos preliminares que ayuden a orientar la información analizada hacia resultados acordes a la realidad.

## **Diseño de la Investigación**

Según Suarez et al., (2016) el diseño es la base principal que dirige toda la investigación. No hay una única manera de redactar un proyecto de investigación, pero la teoría de la Metodología de la Investigación propone modelos generales. La mayoría de las organizaciones o instituciones que reciben proyectos requieren que se sigan ciertos formatos, que generalmente están alineados con esta teoría, y que también deben ajustarse a las áreas de investigación aprobadas por la institución donde trabaja el investigador.

El diseño de la investigación es la estructura que guía el proceso de investigación, mostrando cómo se recogerán y analizarán los datos, y para ello se debe determinar el tipo de estudio (explicativo, correlacional, cuantitativo, etc.) identificar una población y una muestra, los métodos que se usarán para recolectar datos y las técnicas de análisis, de manera que el diseño es de vital importancia para asegurar la confiabilidad de los resultados, ya que explica cómo se llevará a cabo la investigación.

- **Diseño no Experimental**

Las investigaciones que involucran un estudio no experimental se basan principalmente en información ya existente y no deben ser subestimadas por considerarse de bajo impacto. Existen casos en los que no puede ser considerado factible este diseño ya que podría no ser aporte válido a la investigación (Novosel, 2022). Este diseño toma datos que ya existen para analizarlos, sin la necesidad de manipular las variables, este estudio es factible cuando la investigación no requiere realizar experimentos nuevos y propios ya que se basa en la observación pasiva de la investigación.

## **Metodología de la Investigación**

La metodología de la investigación se presenta como un campo que ofrece herramientas para fomentar la investigación y, por ende, la generación de conocimiento científico. Esto plantea la necesidad de examinar y contextualizar el papel de la ciencia como generadora de conocimiento reconocido tanto en el ámbito universitario como en la sociedad, además, invita a explorar su interacción con otros tipos y formas de producción de conocimiento (Wood, 2021).

La metodología de la investigación se refiere al conjunto de procedimientos y técnicas que guían el proceso de investigación científica, ya que su propósito es proporcionar un marco sistemático para la recolección, análisis e interpretación de datos, facilitando así la

generación de conocimiento, de manera que no solo abarca métodos específicos de investigación, sino que también considera el contexto histórico y social en el que se desarrolla la ciencia, asegurando que los hallazgos sean válidos y relevantes dentro de distintos ámbitos.

- **Método Científico**

El método científico es un proceso estructurado y sistemático que respalda a la ciencia en su esfuerzo por comprender el mundo y generar conocimientos válidos. Consiste en una serie de pasos, como la observación, la formulación de hipótesis, la experimentación, la recopilación de datos y la interpretación de los resultados, con el objetivo de verificar o refutar una teoría. Este enfoque permite que las investigaciones sean reproducibles y verificables por otros científicos, lo que garantiza la objetividad y la fiabilidad de los resultados (García, 2020).

El método científico es una base fundamental para la ciencia, ya que permite desarrollar los conocimientos basados en pruebas y evidencias, para ello, es necesario seguir una serie de pasos ordenados que incluyen la observación de fenómenos, la formulación de hipótesis, la experimentación y el análisis de los resultados obtenidos, y así poder validar o refutar teorías, asegurando que los hallazgos sean verificables y replicables por otros investigadores, además el de que promueve la constante revisión y ajuste de las ideas predeterminadas, lo que contribuye al avance y el desarrollo del conocimiento.

- **Método Deductivo**

El método deductivo se utiliza para conectar el contenido curricular con el entorno real, actuando como una alternativa que facilita la organización de nuevos conceptos y un acercamiento más directo a los hechos o fenómenos en estudio, por lo que se caracteriza por ser analítico, lógico, crítico y reflexivo, convirtiéndose en una herramienta ideal para una investigación basada en la indagación. En este contexto, se construyen nuevos conocimientos a partir de la información proporcionada, permitiendo una transición ordenada desde lo general a lo específico (Espinoza, 2018).

El método deductivo sirve para conectar lo que se enseña en el aula con situaciones de la vida real, ayudando a que las personas entiendan mejor lo que están aprendiendo. Este método organiza las ideas nuevas de forma lógica y permite analizar y comprender los temas de manera más clara, por lo que es un enfoque que promueve el pensamiento crítico

y reflexivo, ideal para enseñar a través de preguntas e investigaciones. Con este método, los investigadores reciben información general, la descomponen en partes más pequeñas y la estudian para entenderla mejor y así, construir un propio conocimiento de forma ordenada, pasando de lo general a lo específico y de lo complejo a lo sencillo.

### **Instrumentos de recolección de datos**

- **Población**

Gómez et al., (2016) indica que es fundamental identificar de manera clara la población de estudio, ya que al finalizar el proceso se puede inferir o ampliar los resultados de la investigación debido a que se tomó una muestra adecuada, la cual permite obtener resultados representativos sobre el universo completo. En otras palabras, se puede afirmar que la población puede generalizar los resultados obtenidos en una investigación ya que, al seleccionar correctamente la población, no solo permite obtener resultados representativos, sino también conseguir información válida y fundamentada sobre el universo completo.

- **Población objeto de estudio**

La población objeto de estudio representa un subconjunto de una población universo, definir claramente la población objetivo es esencial para el desarrollo de una investigación, de esa manera se asegura que los resultados obtenidos sean relevantes y aplicables al grupo de interés. Además, una población bien delimitada permite diseñar criterios precisos para la selección de la muestra, garantizando la validez y confiabilidad de las conclusiones (Robles, 2019)

Es por ello por lo que al seleccionar la población objeto de estudio se garantiza que los resultados obtenidos sean verídicos a partir de la selección estratégica que facilite la formulación de conclusiones de la investigación, de manera que la población objeto de estudio de este trabajo serán los trabajadores de las empresas de la Clínica A y Clínica B del sector de salud privado, enfocándonos principalmente en aquellos que presenten signos de inestabilidad laboral.

- **Tamaño de la muestra**

Una muestra se define como una parte de la población que está compuesta por diversas unidades de análisis, por lo que este método se emplea para identificar ciertas características de una población a partir de una muestra tomada de ella (Ventura, 2017). El propósito principal del diseño de muestreo es ofrecer directrices para seleccionar una muestra que represente adecuadamente a la población en su conjunto, esto implica elegir cuidadosamente las unidades de análisis de manera que se asegure la representatividad y se reduzcan los sesgos (Tamayo, 2001).

Una muestra es un pequeño conjunto de una población, compuesto por unidades utilizadas para el análisis de la investigación, que se selecciona para estudiar y analizar ciertas características, a su vez, la muestra se define como un conjunto de elementos seleccionados de una población más amplia con el propósito de estudiar y analizar ciertas características de dicha población. El objetivo principal es que la muestra sea representativa de la población, permitiendo así que los resultados obtenidos puedan ser generalizados a la totalidad de la población estudiada.

- **Muestra Por Conveniencia**

La muestra por conveniencia es una variante de las muestras no probabilísticas, donde se selecciona según la comodidad del investigador, permitiéndole determinar de manera arbitraria la cantidad de participantes en el estudio, esto significa que los sujetos son escogidos en base a su accesibilidad y cercanía al investigador, lo que facilita la recopilación de datos, por lo que este método es bastante flexible y le permite al investigador adaptar el tamaño de la muestra de acuerdo con las necesidades del estudio y los recursos disponibles (Hernandez, 2021).

Una muestra por conveniencia es un tipo de muestra no probabilística en la que los participantes se seleccionan en función de su accesibilidad y proximidad al investigador. Este método permite al investigador elegir arbitrariamente la cantidad y los individuos que formarán parte del estudio, ajustándose así a las necesidades específicas y a los recursos disponibles del estudio, aunque facilita la recolección de datos debido a su flexibilidad, es importante tener en cuenta que puede introducir sesgos, ya que la muestra podría no ser representativa de la población en general.

## **Técnicas de recolección de datos**

Estas herramientas forman parte de un conjunto de procedimientos y ajustes que el investigador puede implementar para mejorar los objetivos y resultados. En general, los métodos e instrumentos utilizados para recolectar información incluyen anotaciones, descripciones, observaciones y registros. Estos elementos permiten encontrar datos de manera efectiva y organizada, facilitando un análisis más preciso y detallado de la información, sumado a que la implementación de estos métodos puede adaptarse a diferentes contextos y necesidades de investigación (Alegre, 2022).

Las técnicas de recolección de datos son herramientas y métodos integrados en una serie de procedimientos y ajustes que el investigador puede implementar para mejorar los objetivos y resultados de su estudio. Estas técnicas incluyen anotaciones, descripciones detalladas, observaciones sistemáticas y registros cuidadosos. Estos elementos permiten capturar datos de manera ordenada y estructurada, facilitando un análisis más preciso y detallado de la información, además, las técnicas de recolección de datos se adaptan a diversos contextos y necesidades de investigación.

Entre las técnicas de Recolección de datos se encuentran la encuesta:

- **Encuesta**

De acuerdo con Cisneros et al., (2022), la encuesta es el método de recolección de datos más comúnmente utilizado en investigaciones científicas. Este proceso implica un entrevistador capacitado, un cuestionario estructurado previamente probado y un entrevistado que sea parte de una muestra representativa de la población objetivo, de esta manera, los resultados obtenidos pueden ser generalizados a toda la población, es decir, puede obtenerse resultados que representen a toda la población en su totalidad.

Una encuesta es una técnica de recogida de datos ampliamente utilizada en investigaciones científicas, es decir, consiste en la realización de entrevistas estructuradas mediante un cuestionario previamente elaborado y probado. La encuesta se lleva a cabo por un entrevistador capacitado y se dirige a un grupo de entrevistados que forman parte de una muestra representativa de la población. El objetivo de la encuesta es obtener datos que puedan ser generalizados para toda la población objetivo, asegurando que los resultados sean aplicables a un contexto más amplio.

Dentro de la encuesta, pueden encontrarse varios tipos de preguntas, tales como:

- **Preguntas Cerradas:** De acuerdo con León y González (2017) las preguntas cerradas, son aquellas en las que el encuestado debe limitarse a escoger entre un conjunto de opciones predeterminadas. Este tipo de preguntas suele ser más adecuado cuando el tema de estudio ya ha sido explorado previamente y es familiar para la población. Las respuestas obtenidas de las preguntas cerradas son más fáciles de analizar y cuantificar, lo que permite al investigador obtener datos precisos y comparables.
- **Preguntas con Escala de Likert:** la escala de Likert está compuesta por una serie de ítems, donde la mitad refleja una posición favorable a la actitud que se busca medir y la otra mitad una posición contraria. Cada ítem se acompaña de una escala de valoración ordinal, que incluye un punto medio neutral y puntos de desacuerdo y acuerdo a ambos lados, con opciones numéricas del 1 al 5. La escala de alternativas se presenta de forma horizontal, uniformemente espaciada junto al ítem, e incluye etiquetas numéricas (Matas, 2018).
- **Preguntas de Opción Múltiple:** este tipo de preguntas consta de un enunciado y varias opciones, cuyo formato varía dependiendo del objetivo de la pregunta, el nivel de profundidad del conocimiento y el tema en particular. Las opciones deben ser homogéneas en forma y contenido, además de ser plausibles, también es importante que nunca sean absurdas, ilógicas, tontas o contradictorias entre sí, y tanto el enunciado como las opciones deben cumplir con todas las reglas ortográficas y gramaticales, asegurando así la claridad y precisión del cuestionario (Chiang, 2011).

En esta investigación se utilizó la encuesta como herramienta de recolección debido a que permite captar una variedad amplia de opiniones y experiencias, y es eficaz para obtener datos cuantitativos y cualitativos, proporcionando una visión integral sobre el tema, además de que facilita la recopilación de datos a gran escala en poco tiempo. Se utilizó la encuesta porque garantiza que los participantes sean anónimos, y ofrece tipos de preguntas específicas para obtener la información deseada, tales como preguntas cerradas, con escala de Likert y de opción múltiple.

- **Fórmula: Productividad**

Para analizar la productividad de la empresa, se utilizó la fórmula de productividad y permitió calcular esta misma de manera mensual y analizar cómo varía a lo largo del año, de manera que al visualizar estos datos y compararlos con factores de inestabilidad laboral, se pueden identificar patrones y relaciones que ayuden a entender mejor la situación y a tomar decisiones informadas para mejorar la productividad. Para calcular la productividad mensual de la clínica durante el año 2023, se utilizó la siguiente fórmula:

$$Productividad = \frac{Total\ Pacientes\ Atendidos}{Total\ Trabajadores}$$

- **Programas de Tabulación y Análisis Estadístico**

**Programas Estadísticos Utilizados:** para el análisis y tabulación de los datos, se utilizaron los programas estadísticos como Radiant, el cual se empleó para la generación de gráficas que ilustran la relación entre productividad y los factores de inestabilidad laboral, mientras que SPSS se utilizó para realizar tablas cruzadas entre los factores de inestabilidad laboral. Por lo que estas herramientas permitieron una comprensión detallada y visualmente clara de la relación entre la disminución de la productividad y los factores de inestabilidad laboral identificados.

### **Presentación de resultados**

Bonet et al., (2023) explica que los resultados de una investigación son fundamentales en el trabajo realizado pues debe alinearse con los objetivos generales y específicos, así que deben describirse con precisión, ya que representan estadísticas concretas que se muestran a través de tablas y gráficos complementarios, lo que incluye una descripción de las características numéricas y la presentación de los resultados de las pruebas estadísticas que sean significativas, además del análisis de coherencia.

Resultados son los datos y hallazgos obtenidos a partir del estudio realizado, y se presentan de manera objetiva, utilizando herramientas como tablas, gráficos y descripciones detalladas, para mostrar claramente lo que se descubrió durante el proceso de investigación, de esta manera, los resultados van a responder directamente a las preguntas de investigación y estarán alineados con los objetivos planteados al inicio, por

ello, su presentación precisa y organizada es crucial para la interpretación y análisis que se realizan a estos resultados.

Por otro lado en el apartado de análisis de los resultados se aplica la forma que se utilizó para analizar e interpretar la información, por lo que esta tarea implica un proceso continuo de revisión de los datos a medida que se recopilan, clasificándolos, formulando nuevas preguntas, verificándolos y elaborando conclusiones, de esta manera, en un proyecto de investigación, se ofrece una descripción general de cómo se planifica analizar, interpretar y presentar la información recopilada con el fin de responder a los objetivos del estudio (Mora, 2005).

El análisis en una investigación es un proceso integral y sistemático que implica examinar, interpretar y evaluar los datos recopilados con el fin de extraer conclusiones significativas y responder a las preguntas de investigación planteadas. Este proceso abarca varias etapas y puede utilizar técnicas tanto cuantitativas como cualitativas para comprender a fondo los patrones, tendencias y relaciones presentes en los datos, todo esto acorde a los objetivos propuestos al inicio de la investigación.

### **RESULTADOS:** *Identificación de los Factores que influyen en la Inestabilidad*

#### **1. *¿Ha trabajado o trabaja usted en el sector de salud privado en la ciudad de Machala?***



*Ilustración 1: Pregunta 1 - Pregunta Filtro*

En esta pregunta filtro se evidencia que se obtuvieron 64 respuestas, de las cuales 60 ayudan a la realización de la investigación y tan solo 4 no pudieron ser utilizadas.

## 2. ¿Con qué género se identifica?

Tabla 1: Pregunta 2 - Género

¿Con qué género se identifica?		
Femenino	Masculino	Otros
34	26	0
56%	44%	0%

**Interpretación:** Al tener una mayoría femenina, las estrategias propuestas para mejorar la estabilidad laboral y la productividad deben considerar las necesidades y desafíos específicos de las mujeres en el ámbito laboral.

## 3. ¿En qué rango de edad se ubica?

● 24-28	28
● 29-33	16
● 34-39	4
● 40+	12

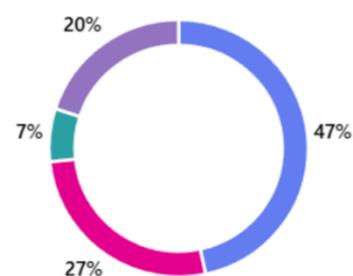


Ilustración 2: Pregunta 3 - Edad

**Interpretación:** Las estrategias laborales deben adaptarse según la edad: los jóvenes de 24-28 años podrían necesitar mentoría y capacitación, los de 29-39 años podrían inclinarse a buscar el desarrollo profesional y los mayores de 40 años se inclinaría por la seguridad y preparación para la jubilación.

## 4. ¿Cuál es su nivel o área de formación actual?

Tabla 2: Pregunta 4 - Nivel de Formación

¿Cuál es su nivel o área de formación actual?			
Médico General	Enfermero	Auxiliar	Especialista
22	16	7	15

**Interpretación:** estrategias para mejorar la estabilidad laboral deben considerar las necesidades de cada grupo profesional, como programas de desarrollo profesional para médicos generales, mejoras en condiciones laborales para enfermeros/as y auxiliares, y recursos para investigación y colaboración para médicos especialistas.

**5. ¿Qué tipo de relación laboral tiene actualmente con su empleador en la institución privada?**



Ilustración 3: Pregunta 5 - Relación Laboral

**Interpretación:** La mayoría de los empleados no tiene contrato formal, lo que podría reducir su compromiso y productividad, debido a que la falta de seguridad laboral puede aumentar los niveles de estrés entre los empleados, afectando su bienestar general y, por ende, su desempeño en el trabajo.

**6. ¿Firmó algún contrato previo al inicio de sus actividades laborales en la institución privada?**

Tabla 3: Pregunta 6 - Firmó Contrato

¿Firmó algún Contrato previo al inicio de sus actividades laborales en la institución Privada?			
Si firmé	No firmé	Firmé mientras trabajaba en la institución	Firmé al salir de la institución
10	39	10	1
17%	65%	17%	1%

**Interpretación:** La mayoría de los empleados sin contrato formal puede enfrentar incertidumbre en cuanto a su empleo, lo que podría reducir su compromiso y productividad.

**7. ¿Considera que los horarios y turnos de trabajo en la institución privada afectan su calidad de vida y su salud mental?**

● Totalmente de acuerdo	20
● De acuerdo	30
● Neutral	6
● En desacuerdo	4
● Totalmente en desacuerdo	0

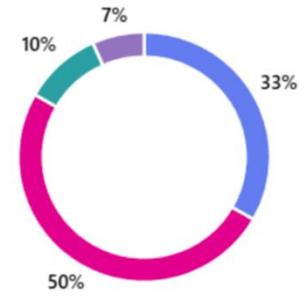


Ilustración 4: Pregunta 7 - Horarios y Turnos de Trabajo

**Interpretación:** Las condiciones laborales desfavorables afectan tanto la vida personal y profesional de los trabajadores, perjudicando a los empleados, y comprometiendo la calidad del servicio en las clínicas.

8. *¿Cree que su salario en la institución privada es adecuado para las tareas y responsabilidades que realiza?*

Tabla 4: Pregunta 8 - Salario Adecuado

¿Cree que su salario en la institución privada es adecuado para las tareas y responsabilidades que realiza?				
Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Neutral	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
4	12	13	23	8
7%	20%	22%	38%	13%

**Interpretación:** La percepción de insuficiencia salarial muestra que las expectativas del personal en cuanto al salario no están siendo cumplidas, causando insatisfacción y posiblemente afectando el desempeño del trabajador.

9. *¿Su empleador cumple con sus derechos laborales, es decir el pago de beneficios legales tales como afiliación, décimo tercero, décimo cuarto, vacaciones y la compensación adecuada por horas extras o suplementarias?*

● Si, cumple todo	7
● No cumple nada.	22
● Solo cumple con algunos.	31

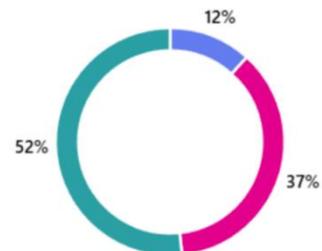


Ilustración 5: Pregunta 9 - Derechos Laborales

**Interpretación:** El incumplimiento de los derechos laborales destaca la indiferencia hacia el bienestar del empleado y violación hacia los derechos del trabajador, debido a que la mayoría no recibe completamente sus beneficios, afectando su estabilidad económica y social.

**10. ¿Cuáles de los siguientes factores considera que afectan su estabilidad laboral en su lugar de trabajo en la institución privada?**

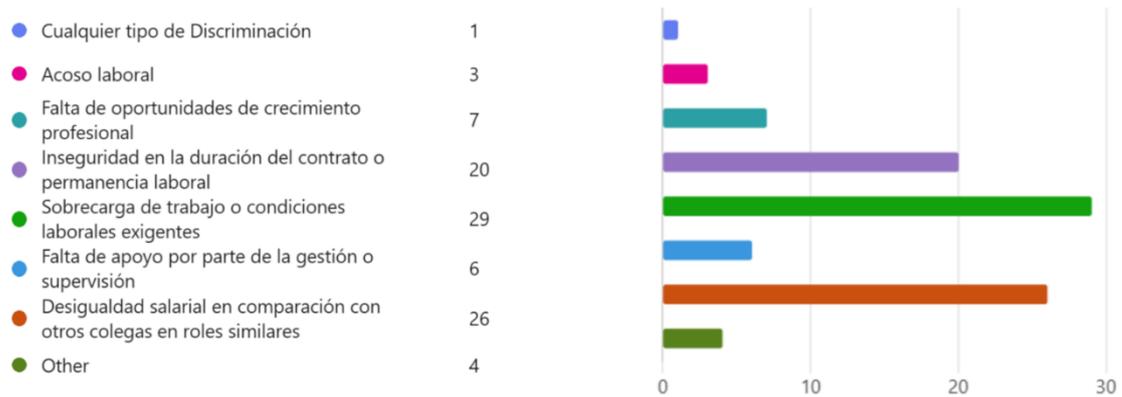


Ilustración 6: Pregunta 10 - Factores de Inestabilidad Laboral

**Interpretación:** La estabilidad laboral en clínicas privadas está comprometida por la sobrecarga de trabajo, desigualdad salarial e inseguridad en la duración del contrato y falta de oportunidades de crecimiento profesional, por lo que es necesario satisfacer la necesidad de entornos laborales más adecuados y sostenibles para el personal.

**11. ¿Desde su experiencia, qué cambio considera necesario en las condiciones laborales para mejorar la estabilidad de los puestos de trabajo en instituciones privadas?**

Tabla 5: Pregunta 11 - Acciones de mejora

Factores de Inestabilidad	
Remuneración y Beneficios	17
Contratos y Estabilidad Laboral	16
Carga de Trabajo	15
Procesos Administrativos	12

Debido a la naturaleza de esta pregunta (Pregunta abierta), sus respuestas describen un entorno laboral caracterizado por una percepción de injusticia y precariedad, en donde los trabajadores sienten que sus esfuerzos no son esenciales o valorados por sus empleadores.

Los contratos inestables en conjunto con los salarios insuficientes y la carga laboral excesiva crean un escenario en donde existe bastante desmotivación, estrés y un bajo desempeño en sus labores, lo que pone en riesgo la calidad de atención en estas instituciones.

### **Resultados de la Productividad**

Para poder analizar la productividad, se realizó un análisis de los resultados de esta variable con datos concernientes a dos periodos de tiempo (2023 y 2024), provenientes de dos clínicas en la ciudad de Machala, donde la Clínica A tiene como actividad principal productiva los servicios de atención hospitalarios, mientras que la Clínica B ofrece servicios de atención especializada ambulatoria, por lo que el análisis fue realizado en base a resultados generados por distintos patrones en diferentes situaciones y, a partir de ellos, se pudo concluir lo siguiente:

- **Clínica A: Productividad**

*Tabla 6: Clínica A - 2023*

<b>CLÍNICA A 2023</b>			
	<b>Productividad</b>	<b>Trabajadores Fijos</b>	<b>Trabajadores Temporales</b>
<b>Enero</b>	3.82	15	85
<b>Febrero</b>	2.47	15	104
<b>Marzo</b>	2.69	15	104
<b>Abril</b>	2.29	15	103
<b>Mayo</b>	2.45	15	103
<b>Junio</b>	2.40	15	104
<b>Julio</b>	2.55	15	101
<b>Agosto</b>	3.64	15	85
<b>Septiembre</b>	2.18	15	101
<b>Octubre</b>	2.28	15	105
<b>Noviembre</b>	2.70	15	106
<b>Diciembre</b>	2.67	15	115
<b>Promedio</b>	2.68		

Tabla 7: Clínica A – 2024

<b>CLÍNICA A 2024</b>			
	<b>Productividad</b>	<b>Trabajadores Fijos</b>	<b>Trabajadores Temporales</b>
<b>Enero</b>	4.08	15	91
<b>Febrero</b>	2.85	15	108
<b>Marzo</b>	3.35	15	109
<b>Abril</b>	3.42	15	107
<b>Mayo</b>	3.37	15	108
<b>Junio</b>	2.85	15	108
<b>Julio</b>	2.77	15	103
<b>Agosto</b>	3.97	15	90
<b>Septiembre</b>	3.31	15	104
<b>Octubre</b>	3.42	15	106
<b>Noviembre</b>	3.22	15	108
<b>Diciembre</b>	2.81	15	109
<b>Promedio</b>	3.29		

En enero y agosto, la cantidad de trabajadores temporales disminuye, pero la productividad muestra un patrón de aumento significativo en los mismos meses. Este patrón sugiere que otros factores, como la variación en la carga de trabajo y la cantidad de pacientes atendidos, influye en la eficiencia de los trabajadores temporales.

- **Clínica B: Productividad**

Tabla 8: Clínica B - 2023

<b>CLÍNICA B 2023</b>			
	<b>Productividad</b>	<b>Trabajadores Fijos</b>	<b>Trabajadores Temporales</b>
<b>Enero</b>	24.06	141	163
<b>Febrero</b>	22.41	141	163
<b>Marzo</b>	22.30	141	163
<b>Abril</b>	22.26	141	163
<b>Mayo</b>	21.45	141	163
<b>Junio</b>	20.68	141	163
<b>Julio</b>	19.46	141	163
<b>Agosto</b>	18.87	141	163
<b>Septiembre</b>	14.26	141	163

<b>Octubre</b>	12.26	141	163
<b>Noviembre</b>	11.48	141	163
<b>Diciembre</b>	10.83	141	163
<b>Promedio</b>	18.36		

Tabla 9: Clínica B – 2024

<b>CLÍNICA B 2024</b>			
	<b>Productividad</b>	<b>Trabajadores Fijos</b>	<b>Trabajadores Temporales</b>
<b>Enero</b>	4.10	51	29
<b>Febrero</b>	1.61	51	29
<b>Marzo</b>	1.31	51	29
<b>Abril</b>	1.19	51	29
<b>Mayo</b>	1.06	51	29
<b>Junio</b>	0.91	51	29
<b>Julio</b>	0.90	51	29
<b>Agosto</b>	0.85	51	29
<b>Septiembre</b>	0.80	51	29
<b>Octubre</b>	0.78	51	29
<b>Noviembre</b>	0.75	51	29
<b>Diciembre</b>	0.74	51	29
<b>Promedio</b>	1.25		

A lo largo del año, la productividad mostró una tendencia descendente constante. Aunque el número de trabajadores temporales se mantuvo sin cambios, la productividad disminuyó de enero a diciembre, es decir, la productividad tiene un comportamiento descendente a lo largo del año.

## CAPÍTULO IV: Resultados y Discusión

### Resultados más relevantes

Tabla 10: Formación - Edad

Formación - Edad					
		Edad			
		24-28	29-33	34-39	40 o más
Nivel de Formación	Médico Especialista	0	1	2	12
	Médico General	10	11	1	0
	Enfermero/a	12	4	0	0
	Auxiliar de Enfermería	6	0	1	0

La mayoría de los médicos especialistas tienen más de 40 años, mientras que los médicos generales y otros cargos predominan en las edades de 24-33, lo cual muestra una relación entre el nivel de formación y la edad, indicando que alcanzar niveles más altos de formación requiere más tiempo y se logra en edades más avanzadas.

Tabla 11: Relación Laboral - Formación

Relación Laboral - Formación					
		Relación Laboral			
		Permanente	Temporal	Por servicios	No Tiene
Nivel de Formación	Médico Especialista	7	0	6	2
	Médico General	0	0	2	20
	Enfermero/a	0	5	2	9
	Auxiliar de Enfermería	0	2	0	5

La mayoría de los médicos especialistas tienen contratos permanentes o para prestar sus servicios, mientras que la mayoría del resto de grupos no tienen contrato, lo que indica una mayor inestabilidad laboral mientras menor sea el nivel de formación.

Tabla 12: Relación Laboral - Salario Adecuado

		Salario Adecuado				
		Totalmente De acuerdo	De acuerdo	Neutral	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Relación Laboral	Permanente	3	4	0	0	0
	Temporal	0	0	3	4	0
	Por servicios	0	2	6	1	1
	No Tiene	1	6	4	18	7

La mayoría de los trabajadores con contratos permanentes están satisfechos con su salario, mientras que la mayoría de los trabajadores sin contrato se sienten insatisfechos con sus salarios, indicando una relación entre el tipo de contrato y la satisfacción salarial, probablemente un menor salario para aquellos que no cuentan con contrato.

Tabla 13: Relación Laboral - Derechos Laborales

		Derechos Laborales		
		Si cumple	No cumple Nada	Solo Algunos
Relación Laboral	Permanente	5	0	2
	Temporal	2	0	5
	Por servicios	0	1	9
	No Tiene	0	21	15

La mayoría de los trabajadores con contratos permanentes y temporales si les cumplen con los derechos laborales, mientras que la mayoría del personal sin contrato no reciben ninguno de estos beneficios, lo que significa que el contrato pueda no ser otorgado para disminuir el pago de beneficios a estos empleados.

### Resultados Relevantes de productividad

Para poder analizar la productividad, se realizó un análisis de los resultados de esta variable con datos concernientes a dos periodos de tiempo (2023 y 2024), provenientes de dos clínicas en la ciudad de Machala, donde la Clínica A tiene como actividad principal

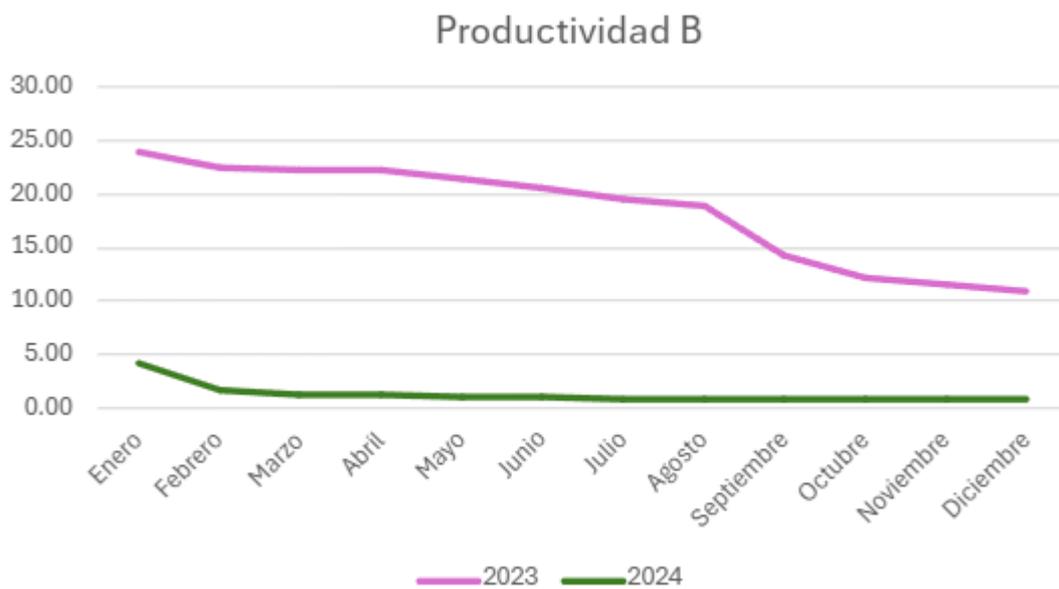
los servicios de atención hospitalarios, mientras que la Clínica B ofrece servicios de atención especializada ambulatoria, por lo que el análisis fue realizado en base a resultados generados por distintos patrones en diferentes situaciones y, a partir de ellos, se pudieron realizar los siguientes análisis:

Se puede observar que en los meses de enero y agosto existe un desabastecimiento del personal. Esto es debido a que existe un segmento de la muestra que tiende a cesar sus labores en las clínicas, debido a razones comúnmente académicas, lo cual explica que la mayor parte del personal inestable (temporales o sin contrato) sean jóvenes (24-33 años), tal como se muestra en la encuesta, de manera que la productividad se ve afectada. Este personal acepta estas condiciones, debido a que necesitan de experiencia laboral para aplicar a mejores cargos en el Sector de Salud Pública, así que continúan trabajando durante cortos periodos de tiempo, lo que explicaría la alta rotación del personal joven.

Cabe recalcar que podrían existir razones por la cual el trabajador temporal o inestable decide no permanecer en la clínica durante mucho tiempo, razones que se relacionan con los factores de inestabilidad de los jóvenes con contratos temporales o bien, aquellos sin contrato, de los cuales muchos de ellos expresan no recibir una adecuada remuneración económica, ausencia de beneficios sociales, sobrecarga de trabajo e inseguridad en cuanto a la duración de su contrato o estancia en el trabajo proporcionado por la propia empresa.



La situación de la clínica B es significativamente diferente, debido a que, observando los resultados de productividad, existe un notable patrón descendente de un año al otro, donde en el año 2023, se comenzaron a experimentar disminuciones en las atenciones diarias, aunque manteniendo el mismo número de personal a lo largo de todo el primer año, luego, en el año 2024, se observó que el número total de personal había disminuido considerablemente, pero manteniéndose en un valor fijo durante todo el periodo, por ello se determinó que la inestabilidad laboral de la Clínica B no tiene un gran nivel de influencia en la productividad de esta entidad.



### **Contrastación de Resultados Relevantes**

Bonet et al., (2023) indican que, en la discusión, se analiza, interpreta y se comparan los hallazgos con estudios previos, experiencias y teorías vigentes para determinar si coinciden o se contraponen, se aborda la relevancia y las implicaciones de los resultados, en donde se muestra como la investigación se suma al conocimiento existente, además dentro de esta se reconocen las limitaciones del estudio y se explica cómo influyeron en los resultados.

A diferencia de los resultados obtenidos en la investigación realizada por Yugsi y Pinos (2021), donde se determinó que los factores que contribuyen a la inestabilidad laboral están relacionados con diferentes grupos vulnerables en la sociedad, tales como mujeres embarazadas y personas con discapacidad, la presente investigación determinó que los factores que influyen en la inestabilidad laboral son sobrecarga de trabajo, desigualdad

salarial, inseguridad en la duración del contrato y falta de oportunidades de crecimiento profesional.

En cuanto a la productividad, Ortiz et al., (2019) afirman que los directivos de las instituciones del sector salud deben controlar más cada uno de los aspectos relacionados con el clima organizacional, ya que este influye en la satisfacción general de cada puesto de trabajo, lo que en consecuencia puede afectar a la productividad de manera positiva o negativa en las organizaciones, de manera que, una gestión adecuada del clima organizacional puede contribuir significativamente a la retención del talento y a la mejora continua de los servicios prestados.

## **Propuesta Integradora**

### **Descripción de la Propuesta**

De la misma forma, Bonet et al., (2023) define que la propuesta integradora es un conjunto de sugerencias específicas y fundamentadas que se presentan al final de una investigación, y que buscan abordar y solucionar el problema identificado durante el estudio, basándose en los hallazgos y análisis realizados, para proponer acciones recomendables y viables para mejorar la situación o resolver el conflicto, donde puede llegar a incluir un plan de acción detallado con pasos a seguir, recursos necesarios y una evaluación de los resultados esperados luego de aplicar la propuesta.

La propuesta es un conjunto de ideas o sugerencias que se dan al final de una investigación para resolver el problema que se estudió, por lo tanto, estas estrategias se basan en los resultados y datos encontrados durante el transcurso del estudio, es decir, esta propuesta se trata de pasos prácticos y útiles que pueden mejorar la situación o problema identificado, por lo que la propuesta incluye qué hacer, cómo hacerlo, los recursos que se necesitan y una evaluación de cómo estas acciones podrían impactar en la realidad.

Para abordar la inestabilidad laboral en el sector de la salud, es esencial identificar los principales factores que la generan, y una vez que se los identifique, se puedan implementar estrategias específicas, como mejorar las condiciones de trabajo, creación de escalas para la transparencia salarial, ofrecer contratos más estables y también aplicar programas de capacitación continua.

La propuesta se realiza en base a los principales factores que contribuyen a la inestabilidad laboral, por lo que, en cuanto a Sobrecarga de trabajo y condiciones laborales exigentes, se propone:

- **Redistribución de Tareas:** Evaluar la carga de trabajo de los empleados y redistribuir las tareas de manera más equitativa para evitar la sobrecarga.
- **Contratación Adicional:** Considerar la contratación de más personal para cubrir la demanda y reducir la carga de trabajo de los empleados actuales.
- **Horas Flexibles y Turnos Rotativos:** Implementar horarios más flexibles y turnos rotativos para mejorar el equilibrio entre la vida laboral y personal de los empleados.

En cuanto a la Desigualdad Salarial, se propone:

- **Revisión Salarial:** Realizar una revisión exhaustiva de las escalas salariales para asegurar que los empleados en roles similares reciban una compensación justa y equitativa.
- **Transparencia:** Fomentar la transparencia salarial y proporcionar información clara sobre los criterios de pago y las oportunidades de aumentos salariales.

En cuanto a la Inseguridad en la Duración del Contrato o Permanencia Laboral, se propone:

- **Estabilidad Contractual:** Ofrecer contratos estables para aumentar la seguridad laboral de los empleados.
- **Programas de Retención:** Desarrollar programas de retención de empleados que incluyan beneficios adicionales y oportunidades de crecimiento profesional.

En cuanto a la Falta de Oportunidades de Crecimiento Profesional, se propone:

- **Capacitación y Desarrollo:** Implementar programas de capacitación y desarrollo profesional continuos para mejorar las habilidades y el conocimiento de los empleados.
- **Planes de Carrera:** Establecer planes de carrera claros y definidos que permitan a los empleados visualizar su progreso y crecimiento dentro de la empresa.

## **Valoración de Factibilidad: Dimensión Técnica - Económica - Social - Ambiental**

### **Dimensión Técnica**

Según Romero et al., (2017), el estudio técnico, también conocido como análisis de operaciones, se encarga de determinar la administración del negocio desde su estructura, tipo de empresa, contratación de personal, seguros y necesidades de capacitación. Este análisis identifica las características del producto, describe sus procesos, elabora diagramas de estos, y detalla la maquinaria, equipo, materias primas e insumos necesarios, así como los rendimientos, áreas del negocio, programa de producción, requerimientos de mano de obra y localización, todo ello esencial para la estructura y adaptación del plan de negocios es condiciones para su estructura y adaptación en el plan de negocios.

La dimensión técnica en un plan de negocios se refiere al análisis y la gestión de todos los aspectos operativos y funcionales necesarios para el funcionamiento eficiente del negocio, incluyendo la estructura organizativa, el tipo de empresa, la contratación de personal, los seguros, y las necesidades de capacitación, también considera los rendimientos, las áreas del negocio, el programa de producción, los requisitos de mano de obra y la localización del negocio, de manera que la dimensión técnica asegura que todos los elementos operativos estén alineados y optimizados para el éxito del negocio. En esta dimensión, se hace mención del Manejo de las Afiliaciones en el IESS por medio de la plataforma en línea, ya que esto permite garantizar la eficiencia y transparencia en la gestión de la seguridad social de los trabajadores en Ecuador, pues permite a los afiliados acceder fácilmente a su información laboral y de aportes, asegurando que sus derechos y beneficios sean reconocidos y respetados, y facilitando la comunicación entre empleadores y el IESS, mejorando la precisión en la presentación de los datos y reduciendo errores administrativos.

### **Dimensión Económica**

Romero et al., (2017) indican que el análisis económico se encarga de examinar la estructura y evolución de los resultados financieros de la empresa, abarcando tanto ingresos como gastos, y evaluando la rentabilidad del capital empleado, por lo que este análisis es fundamental en un plan de negocios, ya que permite evaluar la rentabilidad del proyecto, la liquidez disponible y los riesgos asociados a la inversión, a lo cual se consideran diversos factores como el tiempo, la duración del proyecto, el tamaño de la

inversión, los movimientos de fondos, y los ingresos y gastos correspondientes a cada período.

La dimensión económica se refiere al análisis y evaluación de los aspectos financieros y económicos que determinan la viabilidad y sostenibilidad del proyecto e incluye el estudio de la estructura y evolución de los ingresos y gastos, la rentabilidad del capital invertido, la liquidez disponible y los riesgos financieros asociados, considerando distintos factores como el tiempo de retorno de la inversión, el tamaño y los movimientos de fondos, así como los ingresos y gastos de la empresa.

Un aspecto financiero importante a tener en cuenta es la compensación económica, pues, tener claro este factor es fundamental para los trabajadores del sector salud, ya que les permite evaluar si su remuneración es justa y competitiva en comparación con otros profesionales de su nivel y especialidad, lo que les permite identificar posibles diferencias salariales y buscar soluciones necesarias para asegurar una retribución acorde a su experiencia y responsabilidades.

*Tabla 14: Salarios del Sector de Salud*

<b>Nivel de Formación</b>	<b>Salario Mensual (USD)</b>
Médico Especialista	\$2,647.00
Médico General	\$1,712.00
Enfermero(a)	\$1,095.00
Auxiliar de Enfermería	\$775.00
Auxiliar Administrativo	\$555.00
Técnico de Mantenimiento	\$781.00

*Fuente: Ministerio de Salud Público*

## **Dimensión Social**

De acuerdo con Grunauer et al., (2024) realizar una promoción de la salud impacta de manera positiva en la sociedad debido a que este personal se encarga de velar por la salud de las personas, además ayudan a que las personas se preocupen por su salud de una manera continua, mediante la oferta de atención especializada que permita mejorar la calidad de vida del pueblo. Estas actividades son coordinadas y realizadas principalmente por universidades quienes promueven el cuidado integral de la salud humana.

En el caso de las empresas de salud del sector privado, estas están altamente vinculadas con el bienestar de la sociedad, es por ello que es importante que se ofrezcan servicios médicos de calidad con una atención más rápida y oportuna, por lo que estas entidades

privadas realizan campañas de brigada médica tanto de manera gratuita como con rebajas considerables para que la población pueda acceder a ellas sin dificultad. Otro de los aportes de este sector hacia la sociedad es ofrecer servicios profesionales que no cuenta el sector público, por ejemplo, los médicos que tienen subespecialidades.

### **Dimensión Ambiental**

Según Romero et al., (2017) es esencial establecer medidas para la racionalización de recursos y, además, implementar acciones orientadas al reciclaje con el fin de generar un mínimo impacto en el medio ambiente. En el caso del sector salud, éste reduce su huella ecológica al realizar clasificar los desechos, dividiéndolos entre desechos comunes y desechos peligrosos los cuales pueden ser infecciosos, tóxicos o radiactivos, es por ellos que específicamente los desechos peligrosos se almacenan en bolsas de polietileno rojo para luego ser transportados a instalaciones especializadas para su manejo, estas prácticas no solo protegen a los encargados de la limpieza sino también protege a recursos como al agua y al suelo de contaminarse con desechos tóxicos.

Otra de las prácticas que realiza el sistema de salud privado para disminuir el impacto ambiental son las presentaciones de programas de educación mediante las capacitaciones tanto para personal de salud como para los pacientes y sus familias, lo que crea conciencia entre los participantes, de manera que estas iniciativas no solo promueven hábitos sostenibles dentro y fuera del entorno hospitalario, sino que también incentivan la participación en proyectos comunitarios de conservación.

## **CAPÍTULO V: Conclusiones y Recomendaciones**

### **Conclusiones**

- La inestabilidad laboral influye significativamente en la productividad de los empleados en el sector privado de salud, debido a que, en los periodos de tiempo donde se registró una mayor rotación del personal temporal en la clínica, se obtuvo un resultado de productividad mucho mayor que el resto de los meses, es decir, la productividad aumentó cuando el personal temporal disminuyó. Cabe recalcar que este tipo de personal inestable está ligado al segmento más joven del grupo encuestado, los cuales, en su mayoría constan con contratos temporales o bien no constan con contratos.
- La inestabilidad laboral entre los empleados del sector de la salud se debe principalmente a una combinación de sobrecarga de trabajo y condiciones laborales exigentes, desigualdad salarial, inseguridad en la duración del contrato o permanencia laboral, y la falta de oportunidades de crecimiento profesional. Estos factores generan un entorno de trabajo inestable y poco motivador, afectando negativamente el bienestar y la satisfacción de los trabajadores, lo que a su vez afecta en la duración en su puesto de trabajo y la calidad del servicio brindado.
- Se observó una variabilidad significativa en la productividad anual de las clínicas ya que la A mostró un incremento en su productividad en meses específicos de 2023 y 2024, con picos en enero y febrero, los que se analizaron en busca de posibles causas y patrones relacionados con la inestabilidad laboral. Por otro lado, la Clínica B experimentó una dramática disminución en su productividad, debido al gran decrecimiento en el total de pacientes atendidos, recordando que los trabajadores, tanto temporales como fijos, se mantuvieron casi inmóviles, lo que no influyó significativamente en la productividad.
- En cuanto al diseño de estrategias, es necesaria la implementación de acciones concretas como: la redistribución de tareas, contratación adicional, horas flexibles y turnos rotativos, debido a que pueden mitigar la sobrecarga de trabajo y las condiciones laborales exigentes. Así mismo, la revisión salarial y la transparencia son esenciales para abordar la desigualdad salarial. En cuanto a la duración del contrato y la permanencia laboral, es necesario establecer una estabilidad contractual y programas

de retención. Por último, la capacitación y desarrollo, junto con planes de carrera, son fundamentales para ofrecer oportunidades de crecimiento profesional.

### **Recomendaciones**

- Realizar un análisis o estudio por parte de la Clínica A, relacionado a la productividad según el tipo de colaborador (temporales y fijos), de manera que pueda determinar, no solo cuál de los dos aporta más o menos a la productividad, sino también calcular la cantidad exacta de cada tipo de empleados necesarios para abarcar el número promedio mensual de pacientes a atender, de tal manera que no hayan empleados que no aporten a la producción o número de atenciones y que, por consiguiente, causen que disminuya la productividad de la empresa.
- Para mejorar las condiciones laborales, se debe realizar una redistribución equitativa de tareas y la contratación adicional de personal para evitar la sobrecarga de trabajo, así como la implementación de horarios flexibles y turnos rotativos. En cuanto a la desigualdad salarial, realizar una revisión exhaustiva de las escalas salariales y fomentar la transparencia en los criterios de pago. Para aumentar la seguridad laboral, es fundamental ofrecer contratos más estables y desarrollar programas de retención de empleados que incluyan beneficios adicionales y oportunidades de crecimiento profesional. Por último, es esencial implementar programas de capacitación y desarrollo continuo, junto con planes de carrera claros y definidos, para mejorar las habilidades y el conocimiento de los empleados.
- Realizar los debidos estudios de la Clínica A concernientes a productividad, y en cuanto a la Clínica B, aumentar sus niveles de productividad desde una perspectiva relacionada con el número de pacientes atendidos, ya que el decrecimiento de estos fue muy significativo desde el año 2023 y 2024, disminuyendo no solo los niveles de productividad, sino también las ganancias de la propia empresa.
- Para aplicar las estrategias específicas, tener en cuenta ciertos aspectos importantes, tales como: una comunicación clara y abierta con los empleados sobre las acciones correctivas que se van a implementar; también se deben realizar evaluaciones y seguimiento para medir la efectividad de las acciones aplicadas y por último, es importante personalizar las estrategias según las necesidades específicas de tipo de personal, es decir, dependiendo de su tipo de formación y relación laboral, etc.

- Para aplicar las estrategias específicas, tener en cuenta ciertos aspectos importantes, tales como: una comunicación clara y abierta con los empleados sobre las acciones correctivas que se van a implementar; también se deben realizar evaluaciones y seguimiento para medir la efectividad de las acciones aplicadas y por último, es importante personalizar las estrategias según las necesidades específicas de tipo de personal, es decir, dependiendo de su tipo de formación y relación laboral, etc.

## Referencias

- Agustín A. Torres-Rodríguez, J. I.-M. (2020). El problema de la definición del Problema de Investigación. *Boletín Científico De La Escuela Superior Atotonilco De Tula*, 7(13), 11. doi:<https://doi.org/10.29057/esat.v7i13.5265>
- Alegre, B. M. (2022). spectos relevantes en las técnicas e instrumentos de recolección de datos en la investigación cualitativa. Una reflexión conceptual. *Población y Desarrollo. Scielo*, 28(54). Obtenido de <https://revistascientificas.una.py/index.php/RE/article/view/2408/2234>
- Andía, W. V. (2016). Enfoque metodológico para los objetivos estratégicos en la planificación del sector público. *Revista de investigación UNMSM*, 19(1), 30. doi:<https://doi.org/10.15381/idata.v19i1.12534>
- Aragón, C. G. (2022). Del contrato fijo de obra al contrato indefinido adscrito a obra. Un cambio meramente estético a efectos estadísticos. *Labos Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, 3, 46. Obtenido de <https://e-revistas.uc3m.es/index.php/LABOS/article/view/6638>
- Arévalo, J. V. (2021). El contrato de trabajo en la legislación peruana vigente. *Revista de derecho procesal del trabajo*, 3(3), 16. doi:<https://doi.org/10.47308/rdpt.v3i3.2>
- Arias, F. (2017). Efectividad y eficiencia de la investigación tecnológica en la universidad. *Revista Electrónica de Ciencia y Tecnología del Instituto Universitario de Tecnología de Maracaibo*, 3(1), 77. Obtenido de <http://recitium.iutm.edu.ve/index.php/recitium/article/view/92/pdf>
- Barboza, M. P. (2018). Consideraciones en relación con el problema de la investigación. *Revista Cubana de Información en Ciencias de la Salud*, 29(1), 89. Obtenido de <https://acimed.sld.cu/index.php/acimed/article/view/1198/729>
- Bauce, G. (2007). El problema de investigación. *Revista de la facultad de medicina*, 30(2), 115-118. Obtenido de [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0798-04692007000200003&lng=es&tlng=es](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0798-04692007000200003&lng=es&tlng=es).
- Bautista, G. B. (2015). Clasificación de las empresas en México. *Boletín científico de la escuela preparatoria N°4*, 3(5). Obtenido de <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/prepa4/article/view/1969>
- Belini, c. (2013). Peronismo, nacionalizaciones y sociedades mixtas. El fracaso de la Empresa Mixta Telefónica Argentina, 1946-1948. *evista De Historia Iberoamericana*, 6(2), 12. doi:<https://doi.org/10.3232/RHI.2013.V6.N2.01>
- Bruton, G., Peng, m., ahlstrom, d., stan, c., & xu, k. (2014). State-owned Enterprises Around the WORLD as Hybrid Organizations. *ACADEMY OF MANAGEMENT*, 29(1), 1. doi:<https://doi.org/10.5465/amp.2013.0069>
- Busso, M., Longo, M. E., & Perez, P. (2014). La estabilidad-inestabilidad laboral de jóvenes argentinos desde una perspectiva interdisciplinaria y longitudinal. *Scielo*

*Cuadernos de Economía*, 33(63), 402 y 403.  
doi:<http://dx.doi.org/10.15446/cuad.econ.v33n63.45339>

- Caicedo, A., Axel, G., Johnny, U., & Julio, G. (2022). Técnicas e Instrumentos para la Recolección de Datos que Apoyan a la Investigación Científica en Tiempo de Pandemia. *Dialnet*, 8(1). Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8383508>
- Chavez, G. C., Campuzano, J. V., & Betancourt, V. G. (2018). Las micro, pequeñas y medianas empresas. Clasificación para su estudio en la carrera de Ingeniería en Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Machala. *Scielo Conrado*, 14, 249. Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1990-86442018000500247&lng=es&tlng=en](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442018000500247&lng=es&tlng=en)
- Chiang, m. T. (2011). "GENERALIDADES DE EVALUACION Y ELABORACIÓN DE PREGUNTAS DE OPCION MULTIPLE". *Unidad de investigación y desarrollo docente*. Obtenido de [http://www2.udec.cl/~dirdoc/unidd/index.php?option=com\\_content&view=article&id=26:generalidades-de-evaluacion-y-elaboracion-de-preguntas-de-opcion-multiple&catid=15:evaluacion&Itemid=17](http://www2.udec.cl/~dirdoc/unidd/index.php?option=com_content&view=article&id=26:generalidades-de-evaluacion-y-elaboracion-de-preguntas-de-opcion-multiple&catid=15:evaluacion&Itemid=17)
- Código del trabajo. (2020).
- CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR. (2008). Obtenido de [https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4\\_ecu\\_const.pdf](https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf)
- Corona, M. L., & Fonseca, M. h. (2023). Las hipótesis en el proyecto de investigación: ¿cuándo si, cuándo no? *Scielo*, 21(1). Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/ms/v21n1/1727-897X-ms-21-01-269.pdf>
- Coronel, C. C. (2023). Los objetivos de la investigación. *Revista Archivo Médico de Camagüey*, 27, 4. Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1025-02552023000100048](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-02552023000100048)
- Espinoza, E. E. (2018). EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN. *Revista Conrado*, 14(64), 8. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v14n64/1990-8644-rc-14-64-22.pdf>
- Fiallo, D. M., Alvarado, p. a., & Soto, l. s. (2015). EL CLIMA ORGANIZACIONAL DENTRO DE UN EMPRESA. *Revista académica contribuciones a la economía.*, 13(1), 3. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9163376>
- Gallo, C. M. (2015). Gestión empresarial: el liderazgo y la efectividad organizacional. *Innovación empresarial*, 1(1). Obtenido de <http://omp.unisabaneta.edu.co/index.php/innovaempresarial/article/view/25>
- Ganga, F. C., Capurro, C. A., Piñonez, m. a., & Quiroz, j. c. (2014). El concepto de eficiencia organizativa: una aproximación a lo universitario. *Revista Líder*, 25, 131. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4958119.pdf>

- García, B. (2020). *Una mirada al método científico* (Vol. 2). Obtenido de [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/cnea-ieds-hojitas\\_el\\_metodo\\_cientifico.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/cnea-ieds-hojitas_el_metodo_cientifico.pdf)
- García, G. N. (2023). Caso fortuito y fuerza mayor como causales de la cesación del trabajo en la ley orgánica de apoyo humanitario frente al derecho de la estabilidad laboral en Manabí. *Polo del Conocimiento Revista Científico-Académica Multidisciplinaria*, 8(9). Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9152606>
- García, J. G., Cazallo, A. A., Barragan, C. E., Mercado, M. Z., Olarte, L. D., & Meza, V. R. (2019). Indicadores de Eficacia y Eficiencia en la gestión de procura de materiales en empresas del sector construcción del Departamento del Atlántico, Colombia. *Revista Espacios*, 40(22). Obtenido de <https://w.revistaespacios.com/a19v40n22/19402216.html>
- Gonzales, J. L., & Covinos, M. G. (2021). *Diseño y metodología de la investigación* (Vol. 1). Obtenido de [https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26022w/Arias\\_S2.pdf](https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26022w/Arias_S2.pdf)
- González, K. Y., Román, K. R., & Bermeo, M. A. (2021). La gestión de talento humano y su influencia en la satisfacción y productividad laboral en la empresa privada. *Dialnet*, 7(3), 1178. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8229717>
- Grunauer, R., Vasquez, I., Rosangela, Q., & Manuel, T. (2024). Promoción de la Salud desde acciones extensionistas. Propuesta de la Universidad Bolivariana del Ecuador. *American journals online*, 7(11). doi:<https://doi.org/10.5377/recoso.v7i11.18400>
- Guzmán, B. G. (2007). El sentido de las transformaciones laborales en América Latina. *Revista Latinoamericana de Población*, 1(1), 12. doi:<https://doi.org/10.31406/relap2007.v1.i1.n1.3>
- Hernandez, G. O. (2021). Aproximación a los distintos tipos de muestreo no probabilístico que existen. *Scielo*, 37(3). Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-21252021000300002](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252021000300002)
- Hernanz, V., & Jimeno, J. F. (2018). Inestabilidad laboral en el empleo, duración del desempleo y depreciación del capital humano. *Revistas ICE Información comercial Española*(95), 35. doi:<https://doi.org/10.32796/cice.201895>
- Herrero, L. t., Martín, J. J., & López del amo, M. d. (2015). Eficiencia técnica de los hospitales públicos y de las empresas públicas hospitalarias de Andalucía. *Scielo Gaceta Sanitaria*, 29(4), 275. doi:<https://dx.doi.org/10.1016/j.gaceta.2015.03.001>
- Hugo, f. x., Flores, C. r., Peralta, á. r., & Lara, P. e. (2019). relación a los objetivos del desarrollo sostenible en el Ecuador. *Revista científica de investigación actualización del mundo de las ciencias*, 3(1), 674. doi:[https://doi.org/10.26820/reciamuc/3.\(1\).enero.2019.670-699](https://doi.org/10.26820/reciamuc/3.(1).enero.2019.670-699)

- Jesus, G. A., Angel, V. -K., & guadalupe, M. n. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista alergia México RAM*, 63(2). Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Jiménez, E. (2016). Evaluación financiera del sistema de seguridad y salud ocupacional en la empresa privada y su impacto económico – social. *Redalyc*, 20(34), 2. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/257/25749951007/25749951007.pdf>
- José Luis Arias Gonzáles, M. R. (2020). Formulación de los objetivos específicos desde el alcance correlacional en trabajos de investigación. *Ciencia Latina: Revista Multidisciplinar*, 4(2), 304. doi:[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2.73](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.73)
- Julio Leyva Haza, Y. G. (2020). Objeto de investigación y campo de acción: componentes. *Edumecentro*, 12(3), 253. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/edu/v12n3/2077-2874-edu-12-03-241.pdf>
- León, C., & Eva, G. (2017). ¿Formulación abierta o cerrada de las preguntas en los cuestionarios? Resultados de un experimento sobre opinión acerca de la finalidad de las penas. *Dialnet*, 23(174). Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6276908>
- León, J. L. (2023). Evaluación educativa de aprendizajes y competencias (Mayo -agosto). *Revista mexicana de investigación e intervención educativa*, 2(2). doi:<https://doi.org/10.62697/rmiie.v2i2>
- Luis Alberto Corona Martínez, M. F. (2017). Algunas sugerencias prácticas para la formulación del problema científico y los objetivos en el proyecto de investigación. *MediSur*, 15(4). Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1727-897X2017000400019&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2017000400019&lng=es&tlng=es)
- Matas, A. (2018). Diseño del formato de escalas tipo Likert: un estado de la cuestión. *Scielo*, 20(1). Obtenido de [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1607-40412018000100038&lang=es](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1607-40412018000100038&lang=es)
- Mazot, casanova, Casanova, & Ramóm. (2023). Proyecto de investigación y tesis. Guía para su elaboración. *scielo*, 21(1). Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1727-897X2023000100274&script=sci\\_arttext](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1727-897X2023000100274&script=sci_arttext)
- MBAKA, N., & ISIRAMEN, L. (2021). THE CHANGING ROLE OF AN EXPLORATORY RESEARCH IN MODERN ORGANIZATION. *Journal of Business Management*, 4(12). Obtenido de <https://zenodo.org/records/6992256>
- miriam, Y., & Camilo, P. (2021). Análisis del estado actual de la estabilidad laboral reforzada en el sector público ecuatoriano. *Dialnet*, 7(3). Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8229672>
- Montserrat, J. O. (2014). Estabilidad laboral y flexiseguridad. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 7(14), 53,54. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/2190/219040849004.pdf>

- Mora, v. A. (2005). Guía para elaborar una propuesta de investigación. *Revista Educación*, 29(2). Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/440/44029206.pdf>
- Morejón, M. V., Ramirez, J. F., Vargas, E. c., & Henriquez, P. S. (2021). Contribución de los indicadores de gestión en la eficiencia organizacional y la administración hospitalaria en instituciones de salud. *UNESUM-Ciencias: Revista Científica Multidisciplinaria*, 5(4), 116. Obtenido de <https://revistas.unesum.edu.ec/index.php/unesumciencias/article/view/580/367>
- Nelson Geovany Carrión-Bósquez, W. P.-R.-M.-C.-J. (2022). Influencia de la COVID-19 en el clima laboral de trabajadores de la salud en Ecuador. *Revista Información Científica*, 101(1), 9. Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1028-99332022000100009&script=sci\\_arttext&tlng=en](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1028-99332022000100009&script=sci_arttext&tlng=en)
- Nieto, E. N. (2018). Tipos de investigación. *CORE*. Obtenido de <https://core.ac.uk/outputs/250080756/?source=oai>
- Novosel, L. M. (2022). Understanding the Evidence: Quantitative Research Designs. *Ebscohost*, 42(6). Obtenido de <https://www.studocu.com/en-us/document/missouri-state-university/senior-research-seminar/experimental-and-non-experimental-research-designs-1/85410660>
- Obando, M. P. (2020). CAPACITACIÓN DEL TALENTO HUMANO Y PRODUCTIVIDAD: UNA. *ECA Sinergia*, 11(2), 167. Obtenido de [file:///C:/Users/Usuario/Downloads/2254-Art%C3%ADculo-8337-1-10-20200713%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/2254-Art%C3%ADculo-8337-1-10-20200713%20(1).pdf)
- Obregón, T. m. (2016). Estabilidad Laboral No es Sinónimo de Reposición. *Dialnet*(46), 200. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7793006>
- Omar Barriga, G. H. (2003). La Presentación del Objeto de Estudio. Reflexiones desde la práctica docente. *Moebio*, 7(13), 9. doi: <https://doi.org/10.29057/esat.v7i13.5265>
- Ordoñez, M. L. (2015). Indagación teórica respecto al concepto de eficacia. *Tendencias y Retos*, 20(2), 5. Obtenido de <https://ciencia.lasalle.edu.co/cgi/viewcontent.cgi?article=1234&context=te>
- Ortiz, L., Luis, O., Ruben, C., Hamburger, K., & Erick, O. (2019). Incidencia del clima organizacional en la productividad laboral en instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS): un estudio correlacional. *Revista latinoamericana de Hipertensión*, 14(2). Obtenido de <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/16350-Texto%20del%20art%C3%ADculo-144814484885-1-10-20190615.pdf>
- Paguay, M. A., & Morales, M. a. (2023). La estabilidad laboral en el Ecuador. *Scielo Revista Universidad y Sociedad*, 15(2), 348. Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202023000200346&script=sci\\_arttext&tlng=pt](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202023000200346&script=sci_arttext&tlng=pt)
- Ramos, G. C. (2016). La pregunta de investigación. *Avances en Psicología: Revista de la Facultad de Psicología y Humanidades*, 24(1), 24. Obtenido de <https://revistas.unife.edu.pe/index.php/avancesenpsicologia/issue/view/18>
- Ramos, G. C. (2020). Los alcances de una investigación. *DIALNET*, 9(3). Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7746475>

- Rivadeneira, E. M. (2017). Lineamientos teóricos y metodológicos de la investigación. *Dialnet*, 8(1), 126. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6042332>
- Robles, P. B. (2019). Población y muestra. *Pueblo Continente*, 10(1). doi:<http://doi.org/10.22497/PuebloCont.301.30121>
- Rojas, C. M. (2015). Tipos de Investigación científica: Una simplificación de la complicada incoherente. *REDALYC*, 16(1). Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/636/63638739004.pdf>
- Romero, o., & Hidalgo agosto, C. h. (2017). *Plan de negocios un enfoque practico en el sector comercio*. Obtenido de [https://moodle.utmachala.edu.ec/cursosvirtuales/pluginfile.php/68115/mod\\_resource/content/2/LIBRO%20PlanDeNegociosUnEnfoquePracticoEnElSectorcomercio.pdf](https://moodle.utmachala.edu.ec/cursosvirtuales/pluginfile.php/68115/mod_resource/content/2/LIBRO%20PlanDeNegociosUnEnfoquePracticoEnElSectorcomercio.pdf)
- Ron, r. e., & Sacoto, v. a. (2017). Las PYMES ecuatorianas: su impacto en el empleo como contribución del PIB PYMES al PIB total. *Revista Espacios*, 38(53), 15. Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a17v38n53/a17v38n53p15.pdf>
- Sanchez, R. A., & Parra, C. f. (2024). La relación entre la asociatividad empresarial, la productividad y la competitividad: una revisión de la literatura. *Revista Universidad y Empresa*, 26(46), 26. doi:<https://doi.org/10.12804/rev.univ.empresa>
- Sánchez, V. J. (2015). LA REDEFINICIÓN DEL PAPEL DE LA EMPRESA EN LA SOCIEDAD. *Barataria. Revista castellano-manchega de ciencias sociales*(20), 131. doi: <http://dx.doi.org/10.20932/barataria.v0i20.17>
- Sauza, B. A., Ramirez, G. J., Castañeda, P. S., Lechuga, C. c., Cruz, D. R., & Hernandez, B. E. (2021). Teoría de la jerarquía financiera ¿aplica en las grandes empresas mexicanas? *Ingenio y conciencia boletín científico de la escuela Superior Ciudad Sahagún*, 8(16), 33. doi:<https://doi.org/10.29057/escs.v8i16.6998>
- Suarez, N., Jessica, S., & Jessica, M. (2016). Elementos esenciales del diseño de la investigación. Sus características. *Dialnet*, 2(3). Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5802935>
- Sumba, r. y., saltos, G. r., rodriguez, c. a., & tumbaco, z. s. (2020). El desempleo en el ecuador causa y consecuencias. *Dialnet*, 5(10). Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7659441>
- Tamayo, G. (2001). Diseños muestrales en la investigación. *Dialnet*, 4(7). Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5262273>
- Tello, C. (2011). EL OBJETO DE ESTUDIO EN CIENCIAS SOCIALES: ENTRE LA PREGUNTA Y LA HIPÓTESIS. *MOEBIO*(42), 230. doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0717-554X2011000300001>
- Velaña, B. B. (2019). La afectación del derecho al trabajo de los servidores públicos ocasionado por los contratos ocasionales en el Ecuador. *Boletín de Coyuntura*(22), 22. Obtenido de <https://revistas.uta.edu.ec/erevista/index.php/bcoyu/article/view/720>

Ventura, L. J. (2017). ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. *Scielo*, 43(4).  
Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-34662017000400014](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662017000400014)

Wood, L. (2021). Metodología de la investigación en arte. *Instituto de Investigación en Producción y Enseñanza del Arte*(7). doi:<https://doi.org/10.24215/24516643e031>

Yucra, Q. T., & Bernedo, L. Z. (2020). EPISTEMOLOGÍA E INVESTIGACIÓN CUANTITATIVA. *IGOVERNANZA*, 3(12). doi:<https://doi.org/10.47865/igob.vol3.2020.88>

Zabatantou, H. L., Bouity, C. A., & Owonda, F. (2023). Impact of Agricultural Credit on productivity. *Scientific Research Publishing*, 13(6), 1436.  
doi:[10.4236/tel.2023.136081](https://doi.org/10.4236/tel.2023.136081)

## ANEXOS

### Lista de Ilustraciones

Ilustración 1: Pregunta 1 - Pregunta Filtro.....	29
Ilustración 2: Pregunta 3 - Edad .....	30
Ilustración 3: Pregunta 5 - Relación Laboral.....	31
Ilustración 4: Pregunta 7 - Horarios y Turnos de Trabajo.....	32
Ilustración 5: Pregunta 9 - Derechos Laborales.....	32
Ilustración 6: Pregunta 10 - Factores de Inestabilidad Laboral .....	33

### Lista de Tablas

Tabla 1: Pregunta 2 - Género .....	30
Tabla 2: Pregunta 4 - Nivel de Formación.....	30
Tabla 3: Pregunta 6 - Firmó Contrato .....	31
Tabla 4: Pregunta 8 - Salario Adecuado.....	32
Tabla 5: Pregunta 11 - Acciones de mejora.....	33
Tabla 6: Clínica A - 2023 .....	34
Tabla 7: Clínica A - 2024.....	35
Tabla 8: Clínica B - 2023.....	35
Tabla 9: Clínica B - 2024.....	36
Tabla 10: Formación - Edad.....	37
Tabla 11: Relación Laboral - Formación .....	37
Tabla 12: Relación Laboral - Salario Adecuado .....	38
Tabla 13: Relación Laboral - Derechos Laborales.....	38
Tabla 14: Salarios del Sector de Salud.....	44