

Análisis del Bienestar Laboral, la Productividad y la Retención del Talento Humano en las Pequeñas y Medianas Empresas (PYMES)
Analysis of Workplace Well-being, Productivity, and Human Talent Retention in Small and Medium Enterprises (PYMES)

Juan Pablo Patiño Oleas, Fabián Marcelo Sánchez Vega

CONFLUENCIA DE INNOVACIONES CIENTÍFICAS
Enero - junio, V°5-N°1; 2024

- ✓ **Recibido:** 01/05/2024
- ✓ **Aceptado:** 27/05/2024
- ✓ **Publicado:** 30/06/2024

PAIS

- Ecuador-Alausí
Ecuador-Riobamba

INSTITUCIÓN:

- Institución o Universidad:
Instituto Superior Tecnológico
Manuel Galecio.
- Institución o Universidad:
Instituto Superior Tecnológico
Manuel Galecio

CORREO:

- ✉ Juanpi_0485hotmail.com
- ✉ fabianmarcelo70@hotmail.com

ORCID:

- <https://orcid.org/0009-0003-4348-1967>
- <https://orcid.org/0009-0005-3974-7544>

FORMATO DE CITA APA

Patiño, J. Sánchez, F.. (2024). Análisis del Bienestar Laboral, la Productividad y la Retención del Talento Humano en las Pequeñas y Medianas Empresas (PYMES). *Revista G-ner@ndo*, V°5 (N°1.). 878 – 896.

Resumen

En el contexto empresarial actual, el análisis del bienestar laboral, la productividad y la retención del talento humano se han convertido en aspectos determinantes para el desarrollo y la sostenibilidad de las PYMES. El bienestar laboral abarca diversos elementos que influyen en la calidad de vida de los empleados en su entorno de trabajo, mientras que la productividad se relaciona directamente con eficiencia y eficacia en la gestión de los recursos. De allí que, se plantea como objetivo principal de esta investigación analizar el bienestar laboral, la productividad y la fidelización del personal en las PYMES. Para ello, la metodología utilizada corresponde a una investigación no experimental, mediante la aplicación del método teórico e inductivo. Es así como, al finalizar la presente disertación, se enfatiza que la retención del talento humano se ha vuelto fundamental en un entorno donde la competencia por atraer y mantener a empleados talentosos es cada vez más intensa, situación que es elemento clave dentro de las PYMES. Es por ello por lo que, el artículo concluye que la necesidad de comprender y analizar estos aspectos se vuelve esencial para impulsar el crecimiento, la competitividad y el éxito sostenido de las PYMES en el mercado actual.

Palabras claves: productividad, el compromiso y la retención de los trabajadores

Abstract

In the current business context, the analysis of workplace well-being, productivity and the retention of human talent have become crucial aspects for the success and sustainability of Small and Medium Enterprises (SMEs). Workplace well-being encompasses various elements that influence the quality of life of employees in their work environment, while productivity is directly related to the efficiency and effectiveness in the use of available resources. Hence, the main objective of this research is to analyze workplace well-being, productivity and retention of human talent in SMEs. For this, the methodology used corresponds to a non-experimental investigation, through the application of the theoretical and inductive method. Thus, among the main results of the study, it is emphasized that the retention of human talent has become essential in an environment where the competition to attract and maintain talented employees is increasingly intense, a situation that is a key element within the SMEs. For this reason, this article concludes that the need to understand and analyze these aspects becomes essential to promote the growth, competitiveness and sustained success of SMEs in the current market.

Keywords: productivity, engagement and retention of workers.

Introducción

A medida que transcurre el tiempo, los recursos humanos han experimentado cambios constantes y evolución. En el pasado, se fijaban funciones específicas a los trabajadores de cada área o sección, lo que normalmente generaba sensación de monotonía y aburrimiento debido a la repetición diaria de actividades. Sin embargo, en la actualidad, la industria reconoce que la administración de recursos humanos va más allá del simple reclutamiento y asignación de tareas.

El manejo de personal involucra una serie de funciones que van desde la búsqueda, selección, capacitación, y fidelización dentro de la red empresarial. Siguiendo la línea de Conrero y Cravero (2019), se comprende que obtener mejores resultados no solamente implica fabricar bienes o brindar productos que satisfagan los criterios de calidad del mercado, sino también contar con un personal capacitado y alineado con las metas estratégicas de la organización.

Con certeza, actualmente la gestión del personal considera un punto de vista más amplio y estratégico. La intención es evitar la monotonía y el aburrimiento del personal mediante la implementación de procesos que promuevan la atracción, desarrollo y motivación del personal. De esta manera, se busca obtener resultados óptimos que beneficien tanto a la industria como a los propios a la masa laboral.

Cabezas (2021), sostiene que, en la actualidad, las grandes organizaciones han llegado a reconocer el cercano vínculo que existe entre la satisfacción laboral, la productividad y la conservación del talento humano. Esta comprensión ha impulsado la realización de diversos estudios con el fin de examinar los beneficios de esta relación en distintos contextos laborales, ya sea en el sector de servicios, industrias o en otros tipos de negocios.

En este contexto, las PYMES representa un rol elemental el desarrollo económico, en vista de que personifica una gran parte del ámbito organizacional en muchos países. Estas empresas, aunque tienen recursos y capacidades limitadas en comparación con las grandes

corporaciones, son ágiles, maleables y pueden acomodarse fácilmente a las transformaciones (Avendaño y Henao, 2021). Las PYMES son impulsadas por emprendedores y propietarios que asumen riesgos y trabajan arduamente para hacer crecer sus negocios. Aunque enfrentan retos exclusivos, como la ausencia de rentabilidad o los vaivenes del mercado competitivo, las PYMES son una fuente vital de empleo, innovación y desarrollo económico en comunidades locales y regiones.

Siendo así que Mendoza, et al. (2021), explican que, en las PYMES, es necesario implementar transformaciones internas y actualizaciones en los sistemas específicamente dirigidos al personal. Esto se realiza con el propósito de lograr un crecimiento organizacional constante y maximizar las capacidades y competencias de su personal. A medida que estas empresas pretenden crecer y prosperar, es fundamental que perciban la importancia de optimizar y valorar de la mejor manera las fortalezas del personal.

Para lograrlo, las organizaciones deben llevar a cabo transformación y ajustes en sus procesos de manejo de personal. Esto implica adoptar enfoques más estratégicos y proactivos para atraer, reclutar y retener a los trabajadores adecuados. Igualmente, implica desarrollar transmisiones de capacitación y desarrollo que promuevan el progreso y la optimización de las habilidades del personal.

Así mismo, es vital que las pequeñas organizaciones creen un entorno laboral favorable y motivador. Esto implica fomentar la comunicación abierta, establecer canales de retroalimentación efectivos y reconocer y recompensar el desempeño sobresaliente. Al hacerlo, las empresas pueden elevar el bienestar y la fidelización de su talento humano, lo que del mismo modo favorece la lealtad del recurso humano y el impulso del crecimiento empresarial.

De esta manera, es propicio considerar el bienestar profesional y su influencia en los niveles productivos y la conservación del personal en las empresas de menor tamaño, tomando

en cuenta que estas organizaciones pueden enfrentar desafíos únicos en comparación con las grandes compañías. Es por ello por lo que en este artículo se propone como meta principal examinar el bienestar en el trabajo., la productividad y la retención del talento humano en las PYMES.

Bienestar Laboral

El objetivo primordial de este artículo es analizar el bienestar laboral y cómo se refleja en el desempeño de las tareas habituales. Adicionalmente, influye en la satisfacción laboral y, en última instancia, en la competitividad de la organización. Está estrechamente relacionado con la habilidad del cuadro gerencial, así como con la conducta del personal, su actitud, comportamiento y compromiso tanto a los compañeros como a la empresa en su conjunto.

De acuerdo con Correa (2019), el concepto de satisfacción en el trabajo se refiere a garantizar la salvaguarda de las prerrogativas del talento humano dentro de la organización. Se busca promover el crecimiento personal y profesional a través del goce de las garantías laborales en un contexto de reconocimiento de sus derechos, así como fomentar un entorno laboral adecuado para el óptimo desempeño del trabajador.

El bienestar laboral no se limita únicamente a la eliminación de factores estresantes en el trabajo, sino que también implica la consideración de elementos complementarios. Esto incluye un contexto empresarial que facilite el intercambio, el soporte y el reconocimiento mutuo, así como la responsabilidad compartida en las tareas (Correa, 2019). Adicionalmente, implica contar con directivos que brinden seguridad a los trabajadores y faciliten el desarrollo de sus funciones laborales.

El bienestar laboral es fundamental para crear un entorno positivo tanto en términos humanos como físicos, lo cual favorece el desarrollo del trabajo diario (Rupert, et al., 2021). Así mismo, tiene un impacto directo en la satisfacción del personal y, por ende, en la capacidad de

la empresa. Este bienestar está vinculado con el conocimiento de los líderes y la conducta del personal, incluyendo su actitud y sentido de estabilidad hacia el equipo y la compañía.

La satisfacción en el trabajo se centra en proteger las prerrogativas del personal dentro de la organización. Su objetivo es promover la realización personal a través del valor del trabajo digno que permita la estabilidad y superación del trabajador, así como garantizar un funcionamiento adecuado de su entorno laboral. Cuando los trabajadores se sienten valorados, apoyados y logra un equilibrio ideal entre sus compromisos laborales y personales, tienden a ser más motivados, eficientes y comprometidos con sus tareas y responsabilidades laborales.

Ruperti, et al (2021), señalan que el bienestar laboral no se limita únicamente a la eliminación de factores estresantes en el trabajo, sino que también implica la consideración de elementos a fines. Esto incluye un ambiente laboral que fomente, el respaldo, la valoración y la responsabilidad colectiva en las labores. Asimismo, implica contar con directivos que promuevan la seguridad de los talentos y faciliten el desarrollo de sus responsabilidades laborales.

La satisfacción en el trabajo se refiere al estado general de satisfacción, comodidad y calidad de vida del personal en su entorno de trabajo. De conformidad con Chiavenatto (2021), es un concepto amplio que abarca diversos aspectos, como el físico, emocional, social y psicológico. El bienestar laboral cobra un valor trascendental en la productividad, fidelización y la retención del personal.

Figura 1: Bienestar laboral

Fuente: elaboración propia

El valor de la calidad de vida en el trabajo radica en su efecto beneficioso en el desempeño y la eficiencia de la empresa. Esto se debe a que los líderes desempeñan un papel central en el ambiente interpersonal comúnmente encontrado en la mayoría de las empresas, y la conducta que muestran hacia sus seguidores tiene un efecto significativo en la percepción del nivel de apoyo organizacional en el lugar de trabajo. En este sentido, mejorar el bienestar del talento humano se vincula con la obtención de mejores resultados y niveles de productividad en el contexto empresarial.

Siguiendo esta línea y de conformidad con los autores consultados, el bienestar laboral es esencial para crear un entorno de trabajo positivo y saludable, donde los trabajadores se sientan valorados, motivados y comprometidos. Las organizaciones que priorizan el bienestar

laboral tienden a experimentar una mayor productividad, retención de talento y satisfacción laboral general. Es clave en la misión de propiciar un clima de trabajo de calidad, productivo y satisfactorio. Los centros de trabajo tienen la posibilidad de fijar políticas específicas para promover el bienestar y cosechar los beneficios tanto para los talentos como para la organización en su conjunto.

La Productividad

Según una definición general, la producción se puede entender como la correspondencia entre los resultados obtenidos, ya sea en términos de producción o servicios, y los caudales utilizados en un sistema de producción. Según Ramírez et al. (2022), se define como el aprovechamiento eficaz de recursos como el trabajo, el capital, la tierra, los materiales, la energía y la indagación para la creación de bienes y servicios. Un aumento en la productividad implica obtener mayores resultados utilizando la misma cantidad de recursos, o lograr una mayor producción en términos de cantidad y calidad con los mismos insumos.

Del mismo modo, puede ser entendida por la vinculación entre los resultados obtenidos y el tiempo requerido para alcanzarlos. El concepto de productividad es comúnmente utilizado por los gerentes, directores de empresas, ingenieros industriales, economistas y políticos se reúnen para comparar la producción en distintos niveles del sistema económico con los recursos empleados (Meleán, 2019). Es importante acotar que la productividad en términos de intensidad laboral se refiere a los resultados positivos generados por el trabajo realizado, pero es significativo subrayar que la intensidad laboral es un concepto distinto y no implica necesariamente un aumento en la cantidad de trabajo.

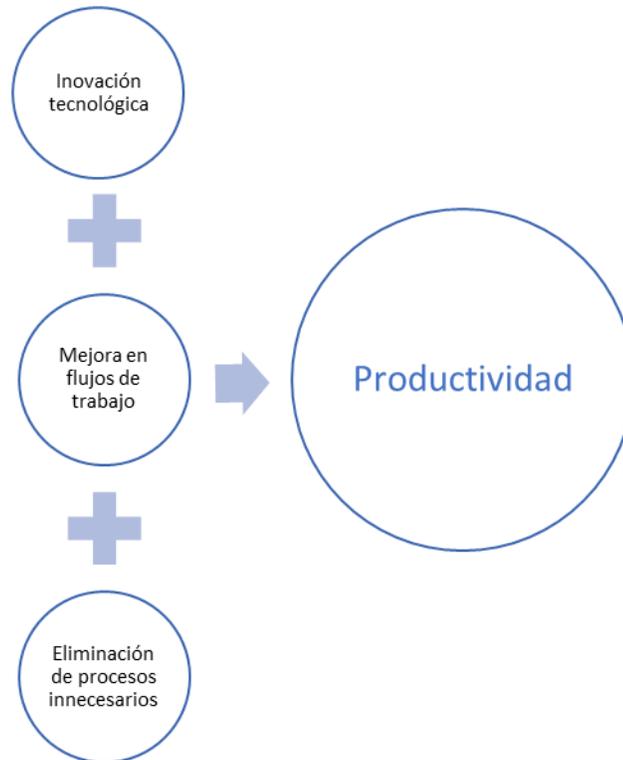
Actualmente, se reconoce de manera universal la relevancia de la eficiencia en el ámbito laboral, se trabaja para mejorar la calidad de vida a nivel nacional. Cualquier ocupación de las personas se beneficia de una mayor producción. Esto se debe a que una parte significativa del

aumento del producto interno bruto (PIB) proviene de mejorar el rendimiento y la excelencia laboral, en lugar de simplemente aumentar la utilización de trabajo humano y recursos financieros. En resumen, si la productividad aumenta, el ingreso nacional o el Producto Interno Bruto (PIB) se expanden a una velocidad superior a la de los recursos empleados en la producción.

Como resultado, el progreso de la fabricación tiene un impacto directo en los paralelismos de vida, siempre y cuando los beneficios de la productividad se distribuyan de manera equitativa. Hoy en día, sería preciso afirmar que la productividad es la principal fuente a nivel global de desarrollo económico, avance social y un avance concreto en el estándar de vida.

Según Juez (2020), la esencia de mejorar la productividad reside en realizar el trabajo de forma más eficaz, no en trabajar más arduamente. Lograr mejoras reales en la productividad no se logra simplemente aumentando la carga de trabajo; el esfuerzo adicional produce incrementos muy limitados en la productividad afectada por las restricciones físicas inherentes a los seres humanos. Se requiere una combinación de enfoques estratégicos, como la optimización de procesos, la adopción de tecnología adecuada y el desarrollo de habilidades relevantes. Al trabajar de manera más inteligente y aprovechar los recursos de manera eficiente, se pueden lograr mejoras significativas en la productividad y obtener resultados más sólidos en términos de rendimiento y éxito organizacional.

El verdadero mejoramiento de la productividad implica encontrar formas más inteligentes y eficientes de realizar las tareas y procesos laborales. En relación con ello, Williamson (2021), señala que esto puede incluir la implementación de tecnologías avanzadas, la automatización de tareas repetitivas, la mejora de los flujos de trabajo y la eliminación de procesos innecesarios o ineficientes. Al hacerlo, es posible disminuir los errores, los períodos de inactividad y los puntos de congestión, lo que conduce a una mayor productividad general.

Figura 2: Productividad

Fuente: elaboración propia

De la misma forma, el mejoramiento de la productividad también implica la gestión adecuada del tiempo y de los recursos disponibles. Esto implica establecer prioridades, establecer metas claras, planificar y organizar el trabajo de manera eficiente, y delegar tareas cuando sea necesario. Al optimizar la distribución de recursos y la administración del tiempo, se puede lograr un mejor balance entre la carga laboral y la capacidad para ejecutarla, lo que contribuye a un aumento significativo en la productividad (Juez, 2020).

Es importante destacar que el mejoramiento de la productividad no se trata solamente de aumentar la producción o cumplir con plazos ajustados, sino también de asegurar la calidad y el nivel sobresaliente en la labor efectuada. Se pretende lograr una mayor eficiencia y efectividad

sin comprometer la calidad, lo que implica un enfoque integral en la mejora continua y el aprendizaje.

Desde una perspectiva social y económica, es importante analizar la productividad. Es posible mejorar las actitudes hacia el trabajo y el rendimiento al involucrar al personal en el establecimiento de objetivos, la implementación de técnicas y los beneficios derivados de la productividad. Al compartir los beneficios derivados de la productividad con los trabajadores, como incentivos y recompensas justas, se fomenta un sentido de reciprocidad y motivación adicional para conservar e incluso elevar los niveles de productividad. Esto puede resultar en un crecimiento económico sostenible y un mejor desempeño financiero para la organización en general.

De esta manera, el progreso de la productividad se basa en trabajar de manera más perspicaz y eficiente, en lugar de simplemente trabajar más duro. Implica encontrar formas de optimizar los procesos laborales, gestionar el tiempo y los recursos de manera efectiva, y mantener altos estándares de calidad. Al hacerlo, se puede lograr un aumento significativo en la productividad y en los resultados obtenidos.

Retención del Talento Humano

Las modificaciones en la seguridad en los empleos en el actual mercado laboral inestable y volátil están generando un efecto notable en la formación de actitudes de compromiso hacia la empresa entre los trabajadores. De acuerdo con Ames (2021), estas transformaciones abarcan la elevada rotación de empleados, la falta de talento y los desafíos en el entorno económico, los cuales suponen riesgos financieros y de eficiencia para las empresas. Varios ámbitos laborales han comprendido la urgencia de ajustar las modalidades de trabajo para adecuarse a los sistemas de empleo y las políticas de seguridad laboral que sean sostenibles.

Es claro que, para mejorar la administración de recursos humanos, es crucial aplicar tácticas que promuevan la atracción y retención del talento, esto facilitará el cambio organizacional durante este período de reestructuraciones continuas en el entorno latinoamericano. A pesar de ello, en ciertas áreas laborales, persiste un enfoque convencional en la administración de recursos humanos, lo que podría dificultar la diferenciación empresarial tanto para grandes corporaciones como para PYMES (Ames, 2021).

Del mismo modo, aunque se reconoce que el reclutamiento de talento humano es primordial para la sostenibilidad de una compañía, algunas investigaciones han señalado dificultades en cuanto a la conservación y/o la falta de arrojos para alinear los requisitos organizacionales con las expectativas de los empleados (Cabezas, 2021).

Figura 3: Retención de Talento Humano



Fuente: elaboración propia

Dentro del ámbito del progreso empresarial, es fundamental examinar las destrezas que promueven el fortalecimiento de la misión de recursos humanos con el fin de alcanzar un

crecimiento organizacional sostenible. En contextos empresariales tradicionales, es común que se separe el logro de metas operativas y financieras de las estrategias relacionadas con el personal, lo que a menudo resulta en que estas últimas sean relegadas a un segundo plano. En este sentido, Chiavenato (2021), esto sugiere que el talento está experimentando una creciente escasez y, al mismo tiempo, está siendo más severo en términos de las situaciones y requisitos del mercado global. Por lo tanto, es esencial mostrarse de acuerdo con la percepción y las expectativas de los empleados. Investigaciones anteriores se han enfocado principalmente en el grupo de profesionales altamente calificados, quienes eligen una entidad u organización particular para seguir desarrollando sus habilidades y competencias. Esta situación contrasta con lo que ocurre en ordenaciones menos inclusivas, donde generalmente es la empresa la que elige según sus propias necesidades organizativas. Por ende, resulta crucial igualar los factores que ponen en riesgo la permanencia de una organización desde la óptica del capital humano.

Pequeñas y Medianas Empresas (PYMES)

Las pequeñas y medianas empresas (PYMEs) son organizaciones empresariales que se distinguen por su escala más limitada en términos de empleados, ingresos y activos, en contraposición a las grandes corporaciones. Citando a Adan et al. (2022), la definición de PYME puede variar según el país y la industria, pero generalmente se refiere a empresas que tienen un número reducido de empleados y operan con recursos financieros acotados.

Las PYMES tienen un papel principal en la economía, siendo una importante fuente de empleo y contribuyendo de manera reveladora al incremento económico y a la innovación. Normalmente, estas empresas son administradas por sus propietarios o por un pequeño grupo de personas y pueden operar en una diversidad de sectores, como comercio minorista, servicios, manufactura, tecnología, entre otros (Pace, 2020).

Las PYMES generalmente enfrentan desafíos únicos, como limitaciones de recursos financieros, acceso limitado a crédito, competencia con empresas más grandes y regulaciones gubernamentales. Sin embargo, también pueden beneficiarse de su capacidad para adaptarse rápidamente a las fluctuaciones del mercado, tomar decisiones ágiles y fomentar un ambiente de trabajo cercano y colaborativo.

En muchos países, se brinda apoyo específico a las PYMES a través de políticas gubernamentales, programas de financiamiento preferencial y asesoría empresarial para promover su desarrollo y crecimiento. Estas medidas buscan fortalecer el sector de las PYMES y fomentar la creación de empleo, la innovación y la diversificación económica.

Materiales Y Métodos

Es un estudio no experimental, lo que significa que el investigador estudia el fenómeno y sus variables sin intervenir directamente en él. Los datos relacionados con el tema se recopilan de manera natural, sin manipulación intencional por parte del investigador.

En cuanto a los métodos utilizados, se emplea el método teórico, que permite simplificar, observar y exponer la información recolectada necesaria para el estudio y la síntesis de los datos. Este método implica la sistematización y organización coherente de la información científica utilizada para fundamentar el objeto de estudio. Además, se aplica el método inductivo, el cual consiste en desglosar el tema en sus partes individuales para analizarlas por separado y luego estudiar el conjunto en su totalidad.

Análisis de Resultados

Es ampliamente reconocido que las pequeñas y medianas empresas suelen enfrentar restricciones en lo que respecta a recursos financieros, tecnológicos y de personal, lo que dificulta la adopción de prácticas más avanzadas en la gestión del talento. Según explica Avila et al. (2022), como consecuencia, es posible que no se realicen inversiones suficientes en

programas destinados al desarrollo, reclutamiento y retención de talento. En numerosos sectores y áreas geográficas, hay una fuerte competencia por atraer talento altamente cualificado, lo que sitúa a las pequeñas y medianas empresas en el desafío complicado de competir con grandes corporaciones y multinacionales para atraer y retener talento empleado. Esto puede causar problemas para encontrar y retener a empleados adecuados para roles clave.

Debido a su tamaño y a una estructura organizativa menos compleja, es posible que las pequeñas y medianas empresas no cuenten con un departamento de recursos humanos dedicado a la gestión del talento. Esta situación puede resultar en la ausencia de procedimientos definidos y estrategias sólidas para atraer, cultivar y conservar el talento. Además, estas empresas se encuentran inmersas en un entorno empresarial dinámico y en evolución constante.

Siguiendo la línea de Chiavenatto (2021), en cualquier empresa, esto implica que la gestión del talento debe ser ágil y adaptable, respondiendo ágilmente a las exigencias del mercado y facilitando la formación y el progreso de los empleados según la demanda y su bienestar individual. Frente a esta situación, las PYMES se encuentran confrontadas con el desafío de estancar a empleados inteligentes debido a la escasez de oportunidades para su desarrollo y progreso profesional, así como a una retribución que no resulta competitiva. La carencia de recursos subraya la calidad de la misión de recursos humanos en todas las organizaciones, sin importar su tamaño o sector. Este rol contribuye a atraer a los profesionales más competentes y expertos, al tiempo que proporciona un medio laboral favorable, oportunidades de crecimiento profesional y una cultura organizativa atractiva. Así mismo, Alles (2019), las estrategias de administración del talento contribuyen a mantener a los empleados fundamentales, disminuyendo la rotación y los gastos relacionados con la contratación y formación de desconocidos talentos. Sin embargo, también pueden restringir la cabida de proporcionar incentivos y transmisiones de reconocimiento que impulsen y retengan a los profesionales talentosos.

Estas etapas involucran el reconocimiento de las fortalezas y destrezas de los trabajadores, así como la promoción de su crecimiento continuo. Mediante la inversión en programas de formación y desarrollo, las empresas tienen la posibilidad de desarrollar y fortalecer las habilidades y competencias de su equipo, lo que fomenta el progreso y la creatividad dentro de la entidad, y se refleja en un desempeño superior.

Discusión

El análisis del bienestar laboral, la productividad y la retención del talento humano en las PYMES es de importante calidad para el éxito y crecimiento sostenible de estas organizaciones. El bienestar en el trabajo abarca todas las condiciones y elementos que inquietan el gusto y el confort de los empleados dentro de su ambiente laboral. Cuando se promueve un ambiente de trabajo saludable, equilibrado y motivador, el compromiso de los empleados se ve reforzado, generando un impacto verdadero en la eficiencia de la empresa (Cabezas, 2021). Las PYMES deben prestar atención a aspectos como el clima laboral, la conciliación entre vida personal y laboral, la comunicación efectiva y el desarrollo profesional de sus colaboradores.

La productividad es un indicador clave para el éxito de las PYMES, y está estrechamente relacionada con la optimización y la creación en el manejo de los recursos disponibles. Un análisis exhaustivo del bienestar laboral puede contribuir a mejorar la productividad, ya que empleados felices y comprometidos tienden a ser más motivados, creativos y proactivos en sus tareas. Es así como, de conformidad con Chiavenatto (2021), cuando se implementan prácticas de administración del talento que originan el progreso de destrezas y el reconocimiento del desempeño, se fomenta una cultura de excelencia y se maximiza el potencial de los empleados. Esto se traduce en una mayor productividad y capacidad de la empresa en el mercado.

La retención del talento humano es otro aspecto crítico para las PYMES, especialmente considerando la competencia por atraer y mantener a empleados talentosos en un entorno

empresarial dinámico. Las organizaciones que logran retener a su talento humano se benefician de la continuidad de conocimientos, la reducción de costos asociados a la rotación de personal y la estabilidad en la ejecución de proyectos (Adan, et al., 2022). Para ello, es fundamental establecer programas de progreso y crecimiento competitivo, además, suministrar un entorno laboral que fomente la motivación y el compromiso de desarrollo de carrera. Asimismo, la remuneración competitiva y el reconocimiento del desempeño son elementos clave para retener a los empleados más valiosos.

Conclusiones

En conclusión, el análisis del bienestar laboral, la productividad y mantener a los empleados talentosos comprometidos en pequeñas y medianas empresas es esencial para su éxito y crecimiento a largo plazo. Al invertir en el bienestar de los empleados, promover una cultura de alta productividad y desarrollar estrategias efectivas de retención, las PYMES pueden fortalecer su posición en el mercado y generar un entorno laboral favorable para el desarrollo y crecimiento de su talento humano. Esto, a su vez, impactará positivamente en los resultados financieros, la cabida de la empresa para mantener su competitividad y su viabilidad a largo plazo.

Por otro lado, la preservación del talento humano se ha transformado en un aspecto fundamental en un entorno donde la competencia por atraer y mantener a empleados talentosos es cada vez más intensa. En este sentido, comprender y analizar estos aspectos se vuelve esencial para impulsar el crecimiento, la competitividad y el éxito sostenido de las PYMES en el mercado actual.

Referencias bibliográficas

- Adan, J., Munar, L., Romero, G., & Gordillo, A. (2022). Nuevos desafíos de las pequeñas y medianas empresas en tiempos de pandemia. *Tecnura*, 26(72), 185-208. http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0123-921X2022000200185&script=sci_arttext
- Alles, M. (2019). *Desarrollo del talento humano*. Argentina: Ediciones Granica. https://www.google.com.ec/books/edition/Desarrollo_del_talento_humano/smqBDwAAQBAJ?hl=es&gbpv=0
- Ames, R. (2021). Factores de atracción y retención del talento humano y su influencia en el compromiso organizacional. *CUC, Económicas*, 43(1), 139–152. <https://doi.org/10.17981/econcuc.43.1.2022.Org.1>
- Avendaño, E., & Henao, A. (2021). *Inteligencia de mercados.: Una visión integral e interdisciplinaria para la internacionalización de las pymes*. Colombia: Editorial Universidad del Norte. https://www.google.com.ec/books/edition/Inteligencia_de_mercados/HnCHEAAAQBAJ?hl=es&gbpv=0
- Avila, H., Olmos, D., Quispe, C., & Diaz, T. (2022). Talento humano en la cuarta revolución industrial. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27(97), 161-169. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.97.11>
- Cabezas, C. (2021). *Gestión de Talento Humano y Rendimiento Laboral*. Guayaquil.
- Chiavenatto, I. (2021). *Gestión de Talento Humano*. Colombia : Independently Published.
- Conrero, S., & Cravero, V. (2019). *El talento humano en las organizaciones: claves para potenciar su desarrollo*. Editorial Universidad Católica de Córdoba.
-

- Correa, S. (2019). Análisis del bienestar laboral en los trabajadores de una empresa del rubro retail del Distrito el Agustino 2019. Repositorio de la Universidad Privada del Norte (Tesis de licenciatura). <http://hdl.handle.net/11537/2350>
- Juez, J. (2020). Productividad Extrema: Como Ser Más Eficiente, Producir Más, y Mejor. Italia. https://www.google.com.ec/books/edition/Productividad_Extrema/2YznDwAAQBAJ?hl=es&gbpv=1
- Meleán, P. (2019). Planificación Estratégica de Herramientas Gerenciales Para El Incremento de la Productividad Empresarial. Independently Published.
- Mendoza, E., González, C., Cobeña, Á., & Pérez, P. (2021). La Administración del Talento Humano en las Pymes en el Ecuador. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 5(2), 2309-2318. <https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/436>
- Pace, D. (2020). Economía pyme: Pensar en grande siendo pequeños. Argentina: Eudeba. https://www.google.com.ec/books/edition/Econom%C3%ADa_pyme/nfXqDwAAQBAJ?hl=es&gbpv=0
- Ramírez, G., Magaña, D., & Ojeda, R. (2022). Productividad, aspectos que benefician a la organización. Revisión sistemática de la producción científica. Trascender, contabilidad y gestión, 7(2), 189-208. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2448-63882022000200189&script=sci_arttext
- Ruperti, E., Espinel, J., & Naranjo, C. A. (2021). Conciliación de ILa Vida Familiar y Bienestar Laboral, Análisis de Roles Sociales y Género en Tiempos de Covid-19. Caso Ecuador. Revista Chakiñan de Ciencias Sociales y Humanidades(15), 18-30. <https://doi.org/10.37135/chk.002.15.01>
-

Williamson, R. (2021). El Ecosistema de Productividad. Brasil: Simplíssimo.

https://www.google.com.ec/books/edition/El_Ecosistema_de_Productividad/IXUjEAAAQ

BAJ?hl=es&gbpv=0
