

María Alejandra Álvarez Castaño

**Título: Motivos de permanencia de mujeres del nivel operativo de una planta de producción avícola en Antioquia.**

Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de Magister en Desarrollo Humano Organizacional

Francisco López Gallego  
Doctor en Ciencias Administrativas

Universidad Eafit  
Escuela de Administración  
Maestría en Desarrollo Humano Organizacional  
Medellín  
2020

## Contenido

<b>1. Introducción .....</b>	<b>3</b>
<b>2. Planteamiento del problema .....</b>	<b>4</b>
<b>2.1 Contextos que originan la situación en estudio .....</b>	<b>4</b>
<b>2.1.1 Antecedentes de la situación en estudio .....</b>	<b>9</b>
<b>3. Justificación .....</b>	<b>13</b>
<b>3.1. Formulación de la pregunta que permite abordar la situación de estudio .....</b>	<b>14</b>
<b>4. Objetivo general y específicos .....</b>	<b>14</b>
<b>4.1 Objetivo general .....</b>	<b>14</b>
<b>4.2 Objetivos específicos .....</b>	<b>15</b>
<b>5. Marco de referencia conceptual.....</b>	<b>15</b>
<b>5.1 Rotación de personal.....</b>	<b>16</b>
<b>5.2 Motivación laboral .....</b>	<b>17</b>
<b>5.3 Compromiso organizacional .....</b>	<b>21</b>
<b>5.4 Intención de permanencia .....</b>	<b>23</b>
<b>6. Aspectos metodológicos .....</b>	<b>23</b>
<b>6.1 Tipo de estudio .....</b>	<b>23</b>
<b>6.2 Sujetos .....</b>	<b>24</b>
<b>6.3 Instrumentos o técnicas de información .....</b>	<b>24</b>
<b>7. Desarrollo del trabajo .....</b>	<b>26</b>
<b>8. Conclusiones .....</b>	<b>26</b>
<b>9. Discusión .....</b>	<b>36</b>
<b>10. Recomendaciones .....</b>	<b>37</b>
<b>11. Posibles líneas de investigación.....</b>	<b>38</b>
<b>12. Referencias bibliográficas .....</b>	<b>38</b>
<b>Anexos .....</b>	<b>46</b>

## **Motivos de permanencia de mujeres del nivel operativo de una planta de producción avícola en Antioquia.**

### ***Resumen***

La rotación de personal representa un fenómeno altamente estudiado por empresarios e investigadores debido a las pérdidas que representa para las compañías. En los últimos meses se ha analizado dicho fenómeno en una compañía del sector avícola del Valle de Aburrá y se ha evidenciado en el nivel operativo, el cual representa la población con mayores ceses de empleados, una menor rotación por parte de las mujeres. **Objetivo:** Conocer los motivos que inspiran a las mujeres de una planta de proceso avícola en el Valle de Aburrá a permanecer en la Organización. **Método.** Se realizó un estudio cualitativo descriptivo utilizando la entrevista semiestructurada a profundidad a tres grupos de mujeres operarias de la planta de producción de la empresa objeto de estudio según la antigüedad en la compañía, posteriormente se transcribieron las respuestas, se analizaron y triangularon con algunos autores revisados previamente. **Conclusiones.** Dentro de los principales motivos de permanencia en los tres grupos se encontró una gran importancia por tener independencia económica, proveer económicamente sus hogares, darles educación a sus hijos, mejorar y/o comprar vivienda propia, tener estabilidad, sentirse productivas y que aportan, sentirse a gusto con el trabajo que realizan, así como el hecho de conservar sus empleos ya que no les fue fácil encontrar un empleo remunerado y con garantías.

**Palabras clave:** Motivo permanencia, rotación de personal, compromiso organizacional, mujeres operarias

### **1. Introducción**

En los últimos años el hecho de aumentar la retención de personal y disminuir la rotación ha despertado el interés de empresarios y autores, debido a la necesidad de reducir los enormes costos que genera la salida de los trabajadores de las organizaciones (Mobley 1982, citado por Bretones & González, 2009; Máynez & Cavazos Arroyo, 2014; LinkedIn, 2017; Amozorrutia, 2018, GPTW, 2018; Great Place tu Work, 2020).

En la empresa avícola objeto de estudio se ha identificado en los últimos meses una rotación de personal en el nivel operativo, menor por parte de las mujeres, lo cual ha generado la necesidad de indagar qué motiva a las mujeres a no salir de la organización, con el fin de

identificar qué estrategias se pueden desarrollar al interior de la compañía para retener el talento idóneo y abrir la posibilidad de emplear un mayor número de mujeres. El presente estudio pretende identificar los motivos de permanencia de las mujeres del nivel operativo de una de las plantas de procesamiento avícola del Valle de Aburrá. Para lograr este objetivo se propuso una metodología cualitativa y el uso de la técnica de entrevista semiestructurada a profundidad.

A continuación, se plantea el presente problema de investigación *¿Cuáles son los motivos de permanencia de las mujeres del nivel operativo de una planta de producción avícola del Valle de Aburrá?*

## **2. Planteamiento del problema**

### **2.1 Contextos que originan la situación en estudio**

Debido a que el fenómeno de la rotación está presente en todas las organizaciones y en gran medida las afecta negativamente, las prácticas de retención de personal se han vuelto cada vez más necesarias y estratégicas (Amozorrutia, 2018). Es por esto que comprender las causas de la rotación de personal, entendida como el cese definitivo de pertenecer a una organización (Mobley 1982, citado por Bretones & González, 2009, p. 10), se ha convertido en uno de los principales focos de diferentes autores y empresarios debido a los altos costos que representa la salida de cualquier trabajador (Great Place tu Work, 2020). Este mismo interés los ha llevado a indagar no sólo sobre los motivos de retiro sino sobre los de permanencia (Máñez & Cavazos Arroyo, 2014; LinkedIn, 2017; GPTW, 2018).

Es importante resaltar que, aunque existe una tendencia de las compañías orientada a mejorar el bienestar y la calidad de vida de los trabajadores, el trasfondo de retener el capital

humano sigue siendo sin duda aumentar la competitividad y la productividad (Fenavi, 2015, p. 5).

En este sentido, la motivación ha jugado un papel fundamental para lograr la permanencia de las personas en la organización (De la Cruz, s.f, p.91; Chaparro, 2006, p. 29) Lo que en mucho ha suscitado investigaciones que han nutrido los estudios sobre motivación. Charaja & Mamani (2014), afirmaron que la motivación es uno de los factores que más inciden en el desempeño individual y grupal, por lo mismo contribuye al logro de los objetivos de la organización (p. 6). Por otra parte, Núñez, Pérez, Fernández y Del Canto (2008), relacionaron la motivación con las competencias básicas de la inteligencia emocional, a propósito, señalaron la importancia de conocer y trabajar por las preferencias del trabajador, lo cual puede aumentar la productividad; siendo más importante la automotivación que la motivación externa (p. 31).

Algunos autores han relacionado la rotación de personal con el compromiso del trabajador hacia la organización, según los autores esto tiene una estrecha relación con la intención de permanecer (probabilidad estimada de continuar perteneciendo a una organización (Price, 1981, p.546) en el lugar de trabajo, (Flores & Madero, 2012, p.26). Un trabajador comprometido (Portafolio, 2013) y satisfecho (Tourangeau, A. et al. 2010), tiende a esmerarse mucho más en trabajar por conseguir los objetivos de la organización. De ahí la importancia de conocer. qué motiva a los empleados a permanecer.

El fenómeno de la rotación y la necesidad de crear estrategias de atracción y retención de personal está presente en empresas de todos los sectores. Un estudio realizado por Human Factor Consulting (2020, s.p), concluyó que, en el año 2018, la rotación de los cargos de nivel operativo en el sector de construcción fue de 41,4%, en el sector de alimentos y bebidas fue de 30,06%, en logística y transporte fue de 28,8%, en transporte de pasajeros de 25,11% y en el sector

agroindustrial de 18,2%; lo que en alguna medida evidencia la dinámica cambiante en el mercado laboral en los cargos de nivel operativo.

En Colombia por ejemplo el sector agropecuario “se ha afianzado como el mayor generador de empleo de los colombianos aportando alrededor de 278.000 nuevas plazas de trabajo. Sólo el sector avícola emplea aproximadamente 400.000 personas” (AviNews, 2018, s.p). Lo anterior indica un alto movimiento laboral en el sector y una alta competitividad que podría incidir en la rotación de personal del mismo; sin embargo, en el caso de la empresa objeto de este estudio, pareciera según las cifras de los últimos meses que la población femenina fuera más estable laboralmente. Esto sin duda tiene relación con lo expresado en los reportes de AviNews (2018, s.p), en estos, se indica el gran aporte de la mujer colombiana en diversas labores, cada vez más, la mujer es más reconocida por el valor que le genera al sector.

También, lo anterior lo confirman los datos de la OIT (2019) indican que la participación de las mujeres en los mercados de trabajo es de 51,7 %, claramente esta cifra indica un aumento en el índice de participación laboral en los últimos años.

Las mujeres parecieran tener una mayor intención de permanencia y compromiso; sin embargo, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2019) afirma que “la búsqueda de mayor participación laboral de las mujeres se da por razones de equidad de género, ya que fortalece su autonomía económica, pero también por motivos sociales y económicos” (p. 17). Al respecto, Human Capital afirma: “Las mujeres valoran y buscan un equilibrio entre su trabajo y familia, y son menos propensas a asumir el riesgo de cambiarse de trabajo” (como se citó en América Economía, 2019). Ahí mismo se evidenció que “las mujeres siguen priorizando la estabilidad profesional y salarial para sus familias” (2019).

En el caso de Colombia este mismo estudio encontró que la mayor pertenencia en los cargos por parte de mujeres sucede porque son más leales al puesto de trabajo, a la organización y valoran la estabilidad que ésta ofrece. En ese sentido, generan conexiones emocionales con su puesto de trabajo por lo que tienden a durar más tiempo allí. Los hombres, por su parte, son más propensos al riesgo y al cambio (DNA Human Capital como se citó en América Economía, 2019).

Los fenómenos mencionados anteriormente se pueden explorar en diferentes sectores y empresas; sin embargo, en esta oportunidad el estudio se centrará en una empresa del sector avícola del Valle de Aburrá.

La empresa objeto de estudio nace como una alianza significativa en el sector avícola colombiano. EL proceso de esta compañía va desde la producción hasta la comercialización del pollo. Actualmente hay tres plantas de beneficio ubicadas en todo el país.

Recientemente uno de los focos del área de Gestión del Talento Humano de la compañía objeto de estudio ha estado en comprender, las causas de rotación de los empleados principalmente, las que ocurren, en los niveles operativos que es donde está la mayor parte de la población. La idea ha sido desarrollar estrategias que permitan identificar las oportunidades para retener el mejor talento y disminuir los costos asociados con la rotación.

La población femenina representa un 38% de la población total operativa de la compañía y ha evidenciado en los últimos meses una rotación inferior a la de los hombres. En el mes de enero de 2020 la rotación total femenina de la compañía fue del 1.2%, en comparación a los hombres que fue del 1.6%, en febrero la femenina fue del 0.7% y la masculina del 1.3%, en marzo la femenina 1.6% y la masculina de 1.5%, en abril la femenina fue 1.0% y la masculina de 0.4%, en mayo la femenina de 0.6% y la masculina de 0.8% en junio la femenina de 1.4% y la

masculina de 1.9% y en julio la femenina de 0.9% y la masculina de 1.6%; para una rotación acumulada de enero a julio de 2020, en las mujeres de toda la compañía de 7.3% y los hombres de 9.3%, lo cual muestra una diferencia representativa entre hombres y mujeres a la hora de renunciar. Específicamente la rotación en la planta de proceso en la cual se realizó el estudio, la rotación de mujeres del nivel operativo fue de 0.5% en comparación con la de los hombres que fue de 2.6%, en febrero la rotación femenina fue 1.0% y la masculina de 2.6%, en marzo la femenina fue 1.9% y la masculina 0.9%, en abril la femenina de 0% y la masculina de 0.4%, en mayo la femenina fue de 0% y la masculina de 0.6%, en junio la femenina de 1.0% y la masculina de 1.8% y en julio la femenina de 1.9% y la masculina de 3.1% ; para una rotación acumulada de enero a julio de 2020, en las mujeres de un 6.2% y en los hombres de un 11.9%, lo cual señala una rotación significativamente superior en hombres operarios que en mujeres operarias. Un comportamiento similar se vio reflejado en el estudio de Humeres J. et al (2019) en el cual una planta de producción avícola en un periodo de 3 años los hombres renunciaron en un 57.4%. (p.60)

En la compañía objeto de estudio las mujeres operarias representan un 27% de los roles operativos de las plantas de la compañía; realizan tareas de evisceración, desprese y empaque de pollo, en general funciones que requieren de mayor atención al detalle y motricidad fina. Por lo anterior, la mujer desempeña un rol fundamental en todo el proceso de producción de pollo, en la estabilidad de este y en la estabilidad de la compañía.

Debido al interés por reducir la rotación y retener el personal idóneo, así como por indagar con mayor profundidad sobre algunas motivaciones de las mujeres del nivel operativo en la empresa objeto de estudio, este trabajo pretende indagar los motivos que hacen que las mujeres de la planta de producción permanezcan dentro de la organización.

### **2.1.1 Antecedentes de la situación en estudio**

Desde hace algunas décadas el tema de la rotación ha despertado el interés de diferentes autores y empresarios debido a la necesidad de comprender mejor el comportamiento humano y encontrar soluciones que minimicen los costos económicos y humanos que ésta tiene en las organizaciones (Gonzales, 2009, p. 48; Jiménez & Mariño, 2018, p. 459; Littlewood, 2004, p. 28; Littlewood, 2014, p. 17; Flint et al. 2013; Hinkin & Tracey 2000; Cabrera, 2011; Flores & Madero, 2012, p.25; Hernández, Hernández & Mendieta, 2013, p. 837). Es por lo anterior que la retención de personal también ha cobrado importancia (Garcés et al, 2016, p. 108; Galeano et al, 2016, p. 45; Gonzales, 2009, p.45) procurando identificar las variables que inciden en el hecho de que los trabajadores opten por quedarse al interior de las organizaciones.

Según una publicación de Great Place tu Work (2020), son inevitables los costos que representan los reemplazos, la pérdida de conocimiento, la falta de productividad por reprocesos, entre otros problemas; se calculan que en promedio la rotación puede ser de hasta el 200% del salario básico del trabajador que se va y del 12% del presupuesto operativo de la organización.

En ese sentido reducir este indicador se ha vuelto uno de los principales objetivos de las áreas de Desarrollo Humano y diferentes autores han indagado no sólo sobre los motivos de retiro sino sobre los de permanencia (Máynez& Cavazos Arroyo, 2014).

Es por lo anterior que diferentes autores han explorado los factores que influyen positiva y negativamente en la productividad y en los resultados de la organización. Likert, consideró la motivación como una variable que interviene y conduce a la eficacia administrativa (citado por Chiavenato, 2011, p. 29).

De la Cruz (s.f, p. 94) encontró que, si el nivel de satisfacción es alto, el empleado desarrollará una percepción del trabajo como parte de su vida, invirtiendo más tiempo, energía y

los recursos que pueda dependiendo de su motivación, así como presentará una mayor lealtad y deseo de participación en las diferentes actividades, mostrando un mayor sentido de pertenencia. Esta misma autora, resaltó que la motivación juega un papel importante en el desarrollo de las personas y para alcanzar la permanencia en la organización ya que incide en la percepción influyendo a su vez en la toma de decisiones del empleado (p. 95).

Por otro lado, Sánchez & Sifuentes (2018, p. 79), identificaron una relación entre motivación y tiempo de permanencia en la organización, a mayor motivación, mayor fue el tiempo de permanencia de los empleados de ese estudio. Grisales & Arango (2017, p. 58) evidenciaron que los principales factores motivacionales que inciden en los colaboradores a la hora de permanecer en la organización con la filosofía de la empresa, el clima laboral, las relaciones interpersonales, la solidaridad, el trabajo en equipo entre compañeros y líderes, así como el conocimiento que brinda la empresa para desarrollo personal y profesional.

Randhawa (2007) encontró que, a mayor satisfacción laboral de los empleados, menor sería la intención de dejar el trabajo; es decir que tanto la satisfacción como la insatisfacción pueden influir en la intención de rotación de los empleados. Así mismo, señaló que las personas satisfechas en sus trabajos lo hacen con mayor interés y lealtad y tienden menos a irse de la organización. Concluyó su investigación afirmando que los empleadores deben mantener a sus empleados satisfechos para que no roten ya que el entorno cambiante dificulta cada vez más el hecho de que los empleados hagan carrera dentro de la organización (p. 156). A esta misma conclusión llegaron Griffeth & Gaertner (2000, p. 483), Jiménez & Mariño (2018) y Mañas et al. (2007). Hernández et al. (2013), confirmaron que la satisfacción laboral y el compromiso del personal son variables que afectan en forma directa la rotación (p.858). Por el contrario, Mobley

(1977) y Blay & Boal (1987 como se citó en Littlewood, 2004), encontraron una relación débil entre satisfacción en el trabajo y rotación.

Mobley et al. (1982 mencionado por Littlewood, 2004) afirmó que el compromiso organizacional tiene relación con la rotación ya que es más estable y cambia menos. Eisenberger, Huntington, Hutchison y Sowa (1986, citados por Littlewood, 2004), proponen el apoyo organizacional percibido, entendido como el compromiso que se presenta en mayor medida en los individuos que perciben un soporte por parte de la organización, aumentando a su vez la probabilidad de permanecer en esta. Mowday, Steers, Boulian, y Porter (1974 citados por Littlewood, 2004) señalaron en sus estudios que el compromiso organizacional es más determinante que la satisfacción laboral a la hora de definir quiénes se retiran y quienes permanecen en la organización. Lo anterior fue constatado en el estudio realizado por Littlewood (2014) en dicho estudio encontró que, la satisfacción en el trabajo, el apoyo organizacional percibido y el compromiso organizacional son factores que anteceden la intención de permanencia y son fundamentales para desarrollar y mantener la efectividad del capital humano (p.112); del mismo modo, diferentes autores señalaron el compromiso organizacional como predictor de la intención de permanencia. (Tourangeau, et al. 2010, p. ; Noraazian & Khalip 2016, p. 16 ; Jaros 1997, p.317 ; Arias, 2001, p. 8). Lee et al. (2001) en un estudio realizado en Corea determinaron que el compromiso normativo contribuye a la predicción de la rotación de personal (p. 611). Por su parte, Hulin, Roznowski y Hachiya (1985), en un estudio sostienen que la satisfacción laboral es una variable que depende del entorno económico, entre más ofertas atractivas haya, mayor sería el beneficio del trabajador y menor satisfecho estará en su trabajo actual; lo contrario ocurriría si ocurre en un entorno de crisis económica (p. 242).

Por su parte, Mowday et al. (1979) encontraron que el compromiso se centra en el apego del empleado hacia la organización incluyendo sus objetivos y valores, mientras que la satisfacción se relaciona con la tarea específica donde un el empleado realiza sus deberes (p. 226).

Al parecer muchos de los estudios realizados tienen en común que el sueldo en tanto tal, no es el principal factor a considerar en la retención de personal. Un estudio realizado por LinkedIn en 2017 y publicado por Equipos y talento (2018) encontró que los principales motivos para abandonar un empleo son: la falta de oportunidades para avanzar (45%), estar descontentos con el liderazgo (41%), o con el ambiente de trabajo (36%) y tener un deseo de trabajo más desafiante (36%); por último, el sueldo, con un 35%.

Portafolio mencionó que

un empleado comprometido se convierte, en primer lugar, en el mejor embajador de la compañía para la que trabaja y, además, al sentir como propios los objetivos del empleador, se esmerará más para lograr buenos resultados”; además sugirió que “los empleados deben sentir que importan tanto a nivel personal (sus metas y desarrollo profesional) como corporativo (su aporte, por pequeño que sea, contribuye a lograr los objetivos de la organización). (2013, s.p)

De otro lado, un artículo publicado por GPTW señaló que las mejores empresas multinacionales para trabajar en el mundo “no sólo promueven experiencias de confianza, sino que también generan un sentido de pertenencia, estimulan la iniciativa y proactividad orientada al logro y transforman a los colaboradores en sus verdaderos “embajadores” frente al mercado” (2018).

En esta misma línea Flores & Madero afirman que:

el salario equitativo y competitivo, el trabajo realizado, identificarse con la institución, mantener un balance entre el trabajo y la vida familiar, el ambiente de trabajo, el

comportamiento del jefe directo, el que la institución este preocupada por la familia del trabajador y el trabajo en equipo influyen en la intención de los trabajadores para permanecer en la institución. (2012, p. 28).

Por lo anterior disminuir la rotación y promover la retención de personal se ha vuelto cada día en uno de los retos más grandes de las áreas de Gestión Humana, dando particular importancia al estudio de la motivación y a diferentes variables que inciden en la permanencia en la organización.

### **3. Justificación**

Es importante comprender los motivos de permanencia en las mujeres del nivel operativo de la empresa en estudio ya que, hasta el momento, únicamente se han explorado internamente los motivos de rotación, en especial de renuncia. Abordar este tema permitirá identificar cuáles son las prácticas que lleva a cabo la compañía que inciden en la estabilidad laboral de esta población para fortalecerlas y visibilizarlas, de modo que se conviertan en herramientas fundamentales a la hora de retener los mejores talentos y fortalecer las estrategias de atracción de los mismos.

En la empresa de objeto de estudio, se reconoce al talento humano como el principal activo de la organización y estudiar este tipo de fenómenos puede contribuir a identificar las variables que aportan a facilitar el logro de un equilibrio entre la vida laboral y el desarrollo personal de los empleados y sus familias, así como contribuir al desarrollo humano y sostenible todos factores que enmarcan la visión del Desarrollo Humano en la Empresa.

Explorar el tema en cuestión, permitiría encontrar las buenas prácticas que la Empresa ha puesto en marcha para minimizar la rotación e identificar las que podrían replicarse en el sector avícola, agroindustrial y de alimentos. Igualmente se podrían esgrimir razones que justifiquen el

aumento en la contratación de mujeres que garanticen una mayor estabilidad y disminución de pérdidas económicas y humanas ocurridas por la rotación, así como aprovechar mejor su potencial productivo.

Por último, podría ser la oportunidad para visibilizar la importancia que tiene desde un punto de vista de responsabilidad social el hecho de emplear mujeres y apostarle a la tendencia global de lograr la igualdad entre géneros, para trabajar en pro de empoderar a las mujeres y cerrar brechas como las arrojadas por el informe del World Economic Forum (2020) el cual encontró que únicamente el 55% en promedio, de las mujeres adultas se encuentran activas en el mercado laboral, a comparación de los hombres que participan en un 78%, con una distancia de 40% entre ambos salarios, siendo superior el de los hombres (p. 5) y de este modo otorgar a las mujeres el lugar que merecen para lograr un equilibrio respecto a su participación en el mercado y cerrar las brechas existentes.

### **3.1. Formulación de la pregunta que permite abordar la situación de estudio**

¿Cuáles son los motivos de permanencia de las mujeres del nivel operativo de una planta de producción avícola del Valle de Aburrá?

## **4. Objetivo general y específicos**

### **4.1 Objetivo general**

Conocer los motivos que inspiran a las mujeres de una planta de proceso avícola en el Valle de Aburrá a permanecer en la Organización con el propósito de visibilizar los beneficios de emplear mujeres en el nivel operativo y generar estrategias que disminuyan la rotación y permitan retener el talento idóneo dentro de la organización, así como aumentar la contratación de personal femenino y hacer un aporte al cierre de brechas de género apoyando la participación femenina en el mercado laboral.

## 4.2 Objetivos específicos

- Determinar si existen características sociodemográficas en común entre las mujeres que han permanecido en la organización agrupadas en tres grupos por tiempo de permanencia: menor de dos años, entre tres y veintidós años y con el mayor tiempo de permanencia en la compañía entre veintitrés y treinta años.
- Conocer las expectativas iniciales que tuvieron en el momento de la vinculación laboral las mujeres de los tres grupos.
- Explorar la percepción de satisfacción en el momento de la vinculación laboral y la satisfacción actual de las mujeres de los tres grupos seleccionados.
- Indagar la percepción sobre el equilibrio tiempo libre/ tiempo laboral de las mujeres de los tres grupos seleccionados.

## 5. Marco de referencia conceptual

El capital humano se ha convertido en el principal activo de las organizaciones puesto que contribuye a la competitividad de estas (González, 2017, p. 213; García, 2014, p. 14). A pesar de que existe un interés por parte de algunas compañías en el bienestar y el desarrollo de los colaboradores, “la retención del capital humano tiene como trasfondo el mejoramiento de la productividad y competitividad” (Fenavi, 2015, p. 5). Es por esto que diferentes autores han abordado desde diferentes enfoques aspectos psicológicos, comportamentales e industriales que influyen en el trabajador al momento de optar por permanecer en la organización o retirarse de la misma (Maslow, 1954; McClelland, 1989; Locke & Latham, 1990; Rogers, 1992; Locke & Latham, 2004). Uno de los fenómenos organizacionales de estudio que ha logrado protagonismo en el ámbito organizacional es la rotación de personal debido al impacto negativo que deja cuando se presenta.

### **5.1 Rotación de personal**

Mobley (1982, como se citó en Bretones & González, 2009) definió la rotación de personal como el “cese definitivo de pertenencia en una organización por parte de una persona que recibe una compensación monetaria de ésta” así como “el cese de relación laboral, voluntaria y permanente del trabajador con una organización” (p.10).

Los modelos (para explicar los factores que influyen en la rotación) desarrollados por Mobley (1977) y Mobley et al. (1979) estaban enfocados en dos etapas, en el primero, las variables de actitudes de trabajo (Intención de permanencia y renuncia) se relacionan con la rotación; las intenciones de búsqueda de trabajo y permanencia nacen de la comparación que el trabajador hace sobre su actual empleo y otras alternativas. El segundo modelo tiene en cuenta variables relacionadas con el trabajo y otras no relacionadas con el mismo que pueden influir en la decisión de renunciar, incluyendo más factores tales como satisfacción con beneficios que ofrece el cargo, desarrollo profesional y temas familiares (Littlewood, 2014, p. 16, 17). El foco de la propuesta de Mobley estaba en las variables relacionadas con la intención.

Más adelante, Price (1981) definió la rotación como salida voluntaria de una organización (p.544), su aporte consistió en la integración de variables tales como salario, integración, comunicación formal e informal y centralización como variables determinantes para la satisfacción, a su vez influyendo en la decisión de retirarse o no de la organización.

Steers & Mowday (1981, citados por Rusbult & Farrell 1981) propusieron un modelo de rotación que incluía variables como las expectativas individuales, experiencias laborales, respuestas afectivas hacia el trabajo, influencias no relacionadas con el trabajo, intención de permanecer, búsqueda de otras alternativas y disponibilidad de alternativas de empleo (p. 429). Cotton & Tuttle (1986, citando a Pettmans 1973), afirmaron que la rotación se correlaciona con

factores externos, factores estructurales o relacionados con el trabajo y características personales de los empleados (p. 57).

Por otro lado, Rusbult, C. & Farrell, D. (1981) propusieron el modelo de inversión el cual afirma que a mayor recompensa ofrezca el trabajo (satisfacción) y menor costo, se producirá una percepción más positiva del trabajador hacia su trabajo (p. 430). Steers y Mowday (1981, citados por Hernández et al. 2013) desarrollaron el modelo de la multiruta el cual explica el origen de las expectativas y actitudes del trabajo, las actitudes que afectan la intención de abandonar un trabajo y el proceso por el cual la intención de abandonar un trabajo conduce a la rotación (p. 851). Hulin, Roznowski y Hachiya (1985) proponen un modelo económico del trabajo, en el cual entre mayor y mejor sea la oferta laboral externa a la del trabajador menor será la satisfacción en su actual empleo; por el contrario, en tiempos de crisis económicas, aumenta la satisfacción laboral ya que la utilidad esperada de los posibles empleos alternativos es baja (p. 242).

En general, existen diferentes motivos para que se dé la rotación de personal, una de estas razones puede estar relacionada con la motivación laboral (Locke y Latham, 1990), para otros podrían intervenir características personales y familiares, así como las condiciones del puesto de trabajo (Prieto, 2004, pag. 84). Es por esto que cobra importancia considerar la variable de motivación laboral a la hora de explorar por qué decide quedarse o irse un empleado de cualquier compañía.

## **5.2 Motivación laboral**

Etimológicamente, la palabra motivación proviene del latín *motus*, que hace referencia al movimiento, a la causa del movimiento. Este concepto ha sido abordado por diferentes autores. McClellan (1989) por ejemplo, se refiere a la motivación como “propósitos conscientes que

hacemos a partir de la observación de conductas” (p. 20); por otro lado retoma a Marshall Jones (1955), quien afirma que la motivación tiene que ver con la forma en que se inicia, activa, mantiene, dirige o interrumpe una conducta, tiene que ver con el porqué de la misma, en contraste con el qué y el cómo (p. 20). Del mismo modo, Rogers (1992), afirmó que había motivos constructivos para autorrealizarse, donde el organismo tendía a hacer un esfuerzo por realizarse, mantenerse y acrecentar su experiencia y al mismo tiempo generando la necesidad del amor y de la aceptación de los otros (p.64).

Maslow (1954), desarrolló la teoría motivacional clasificando las necesidades humanas desde las más básicas (fisiológicas) hasta las necesidades de autorrealización y afirmó que las necesidades superiores solamente podían ser satisfechas cuando las inferiores lo hubiesen hecho (p. 78); adicional afirmó que el ser humano nunca está totalmente satisfecho, siempre está en busca de satisfacer nuevas necesidades (p. 25); al hablar de motivación hace referencia a que todo el individuo está motivado, no solo una parte de él (p. 19).

Chiavenato (2011), afirmó que cada persona es un fenómeno multidimensional sujeto a la influencia de diferentes variables, por lo cual las diferencias individuales hacen que cada quien tenga sus propias motivaciones (p. 39). Este mismo autor recopiló diferentes teorías y explicó que la conducta humana es producto de estímulos externos o internos y que siempre hay una causalidad en ésta; la herencia y el ambiente determinan el comportamiento; de igual forma la conducta es motivada hacia un fin; ésta, no es aleatoria, sino que siempre está orientada a un objetivo concreto y el comportamiento está atravesado por una necesidad; sin embargo, ésta no siempre se satisface, puede también frustrarse o compensarse y esta tensión del impulso puede ser evacuada por vía psicológica o fisiológica (p. 42).

La motivación laboral según Locke y Latham (1990), se desarrolla integrando tres teorías, el establecimiento de metas, la teoría de la expectativa y la teoría cognitiva social. La primera afirma que el desempeño de la tarea está directamente regulado por los objetivos conscientes que los individuos se ponen para lograr la tarea ya que los objetivos difíciles llevan a un mejor rendimiento que los objetivos fáciles (p. 240); la segunda teoría fue desarrollada por Vroom (1964, citado por Locke y Latham, 1990) y afirma que el desempeño es una función multiplicativa de la expectativa (creencia de que el esfuerzo conducirá al desempeño), la instrumentalidad (creencia de que el desempeño conducirá a recompensas) y la valencia (valor percibido de la recompensa o el resultado del desempeño); asevera que cuando la instrumentalidad y la valencia son constantes, la expectativa se asocia positivamente con el nivel de rendimiento (p. 241); la tercera teoría desarrollada por Bandura (1986, p. 122), define la autoeficiencia como el juicio propio sobre qué tan bien se ejecutan las acciones para enfrentar una situación; ésta incluye la adaptabilidad, creatividad y la capacidad para desempeñarse en el contexto que se encuentre, se asocia positivamente con el rendimiento (p. 241). La motivación laboral reúne la relación entre los objetivos asignados, la autoeficiencia, los objetivos personales y el rendimiento; las metas asignadas afectan las metas personales de cada individuo y su confianza en poder desempeñarse bien. La auto-eficiencia afecta el rendimiento directamente y a través de su efecto sobre los objetivos personales los cuales tienen efecto independiente sobre el rendimiento (Locke & Latham, 1990, p. 241).

Locke y Latham (2004), afirmaron que el concepto de motivación hace referencia a factores internos y externos que llevan a realizar una acción, afectando la dirección (elección), intensidad (esfuerzo) y duración (persistencia) de la misma. Estos mismos autores proponen la introspección para explorar los estados motivacionales de los trabajadores y exponen algunos

beneficios de hacerlo tales como comprender rasgos y motivos para predecir el comportamiento, formular declaraciones precisas y completas sobre las causas propias y ajenas comportamiento, comprender los efectos de las actitudes, es decir conocer cómo las personas actúan cuando les gusta o no les gusta su trabajo, desarrollar conocimiento sobre el pensamiento de los líderes altamente eficientes e ineficientes, los principios que usan, promueven y si efectivamente practican lo que predicán; comprender la automotivación de los trabajadores con el fin de saber cómo se energizan para emprender y persistir trabajando en tareas específicas, especialmente tareas en las que experimentar varios tipos de conflicto tanto dentro ellos mismos y entre ellos y los demás (p. 398).

Herzberg en su teoría de los dos factores, afirma que éstos condicionan la permanencia, por lo cual, si existe una ausencia de beneficios o salario podría llevar al retiro de la compañía (citado por Grisales & Arango, 2017, p. 59). Otra variable que podría incidir en la decisión de permanecer o retirarse de una empresa podría ser la satisfacción laboral debido a que de alguna forma como se explicará más adelante es la percepción que el trabajador tiene sobre su realidad.

## **5.2 Satisfacción laboral**

Pérez (1995) y Toro (2002) citados por Cortina (2014) afirman que la satisfacción laboral es una reacción afectiva la cual es el resultado de hacer una comparación entre la percepción de la realidad laboral y la expectativa sobre la misma, en ese sentido, un trabajador se siente satisfecho cuando recibe lo que desea en la cantidad que desea respecto a lo que considera de mayor importancia (p.7). Así mismo, Cortina (2014, p. 240, citando a Locke, 1976) explica que la satisfacción laboral se considera una reacción cognitiva y también afectiva resultante de evaluar la experiencia percibida la cual finalmente produce un estado emocional placentero. Locke, Cartledge y Knerr (1970, citados por Locke & Latham, 1990) encontraron que la satisfacción también se experimenta cuando el individuo ha progresado hacia la meta en después de repetidos ensayos, el

atribuirse el éxito, produce una mayor satisfacción que cuando éste se atribuye a factores externos (Weiner, 1986, citado por Locke & Latham, 1990, p. 240). Por otro lado, Price & Mueller (1981) definen la satisfacción laboral como el grado en que los individuos gustan de su trabajo, si disfrutan lo que hacen o si definitivamente no les gusta su trabajo (p.546). Estos últimos autores, afirman que el trabajo repetitivo disminuye la satisfacción laboral, mientras que factores como participar en las decisiones relacionadas con el trabajo, estar informado sobre lo referente al mismo, tener compañeros de trabajo cercanos dentro de la empresa, recibir un buen salario, ser compensado de manera justa, poder crecer dentro de la empresa, inciden en el aumento de la satisfacción laboral (p. 544).

Littlewood (2004, citando a Mobley et al 1979; Price y Mueller, 1986; Williams & Hazer, 1986; Roznowski y Hulin, 1992 y Lambert et al, 2001) resumió el concepto de satisfacción en el trabajo como la respuesta afectiva que se genera a raíz de comparar las expectativas y el cumplimiento de las mismas.

Otra variable que puede influenciar en la decisión de permanecer o retirarse de una compañía es el compromiso organizacional ya que implica el apego que el trabajador tiene hacia ésta, como se verá a continuación.

### **5. 3 Compromiso organizacional**

Para algunos autores existe una estrecha relación entre rotación e intención de permanencia; el concepto de intención de permanecer ha sido tratado desde finales del siglo XX por diferentes autores (Price & Mueller 1981, Mowday, Steers, & Porter 1979; Jaros 1997); se ha afirmado incluso que la intención de permanecer es una variable aún más importante que la satisfacción laboral y es una dimensión del compromiso (Price, J. y Mueller, C. 1981, p. 549).

Autores como Flores & Madero (2012), definieron el compromiso como el “acoplamiento psicológico de los trabajadores en su lugar de trabajo y que está íntimamente relacionado con la satisfacción del trabajo y la asistencia al mismo, (esto es, con la intención del trabajador de permanecer en su lugar de trabajo)” (p.26). Así mismo Tourangeau et al. (2010, retomando a Allen & Meyer 1990; Griffeth et al. 2000; Ingersoll et al. 2002) afirmaron que el compromiso organizacional (estado psicológico que vincula al empleado con la organización) puede predecir la intención de permanecer, en mayor medida que la satisfacción laboral. Brown (1996 retomando la definición de Webster, p. 232) por otro lado, lo define como una promesa u obligación de algún tipo; cuando alguien ha hecho un acuerdo firme con otra parte relacionada con un objetivo futuro valioso y a pesar de las fluctuaciones de los sentimientos de las partes comprometidas no habrá cambios en los comportamientos relacionados con los términos de la obligación.

Meyer & Allen (1991) definieron el compromiso y lo clasificaron en tres tipos: afectivo como el deseo de mantener la membresía en la organización y es producto de experiencias laborales que generan comodidad y percepción de competencia; el compromiso de continuidad, como el reflejo de una necesidad de permanecer, producto de conocer los costos asociados a la partida y el compromiso normativo, se relaciona con la obligación de permanecer producto de la internalización de una norma de lealtad y/ o percepción de retribuir un favor a la compañía (p. 82). Por lo anterior, explorar el compromiso organizacional es importante debido a que, como las anteriores variables, podría incidir no sólo en la decisión del trabajador de irse de la empresa sino comprender qué lo lleva a tener la intención de permanencia.

## **5.4 Intención de permanencia**

Diversos autores (Tourangeau et al, 2010; Jaramillo & Gil, 2015) han encontrado una relación directa y positiva entre intención de permanencia y retención de empleados. La satisfacción laboral es uno de los factores más importantes que influyen en las decisiones para permanecer o abandonar sus trabajos.

Price (1981), definió la intención de permanencia como la probabilidad estimada de continuar la relación de pertenencia a una organización (p. 546). Price y Mueller (1981) asocian directamente la intención de permanecer con un compromiso conformado por tres componentes (como lo mencionan citando a Mowday, Steers y Porter, 1979) los cuales son, una fuerte creencia y aceptación de los objetivos de la organización y valores; voluntad de ejercer un esfuerzo considerable en nombre de la organización; y un fuerte deseo de mantener la membresía en la organización. Price y Mueller (1981) afirman que la intención de permanecer corresponde al tercer componente. De este modo los componentes del compromiso hacen referencia a la llamada lealtad hacia la organización (p. 560).

Común a la mayoría de las conceptualizaciones de compromiso que se encuentran en la literatura es el vínculo con la rotación, los empleados que están fuertemente comprometidos son los que tienen menos probabilidades de abandonar la organización.

## **6. Aspectos metodológicos**

### **6.1 Tipo de estudio**

La presente es una investigación cualitativa debido a que puede recopilarse mucha información y puede presentarse cierta dispersión en los datos, a su vez es rica en descripciones de las variables; del mismo modo se puede decir que es una investigación descriptiva debido a que se pretende mostrar las características de una grupo, fenómeno y sector en particular a través

de la observación y medición de sus elementos. Dicha información brinda un análisis descriptivo que puede permitir ser la base de futuras investigaciones con mayor profundidad (Lafuente, C. & Marín, A. 2008, p. 6).

## **6.2 Sujetos**

Mujeres entre los 19 y 65 años, pertenecientes al nivel operativo de la empresa objeto de estudio del sector avícola, desempeñan el cargo de operaria de planta.

## **6.3 Instrumentos o técnicas de información**

Se usó de la técnica de entrevista cualitativa, en la cual la entrevistadora recolectó los datos cuidadosamente y su rol implicó lograr que los sujetos estuviesen relajados para responder completamente las preguntas, se trató de una entrevista abierta, en la cual se dio un encuentro cara a cara entre las informantes y la investigadora con el fin de comprender las perspectivas respecto a sus vidas, situaciones, experiencias (Taylor & Bodgan, 1996, p. 101). Se seleccionó esta técnica ya que se pretendió tener un acercamiento con un enfoque humano y cercano con el fin de conocer genuinamente la perspectiva de estas mujeres con relación a su intención de permanecer dentro de la organización.

Para la satisfacción del primer objetivo, conocer si existen características sociodemográficas en común entre las mujeres de los tres grupos y entre las mujeres independientemente del grupo se propusieron las siguientes preguntas guías de investigación:

¿Cuántos años tiene?

¿Dónde vive y su vivienda es propia o arrendada?

¿Su vivienda cuenta con todos los servicios?

¿Cómo está conformada su familia y con quién vive?

¿Cómo se reparten los gastos económicos en su casa?

¿Cuál es su estado civil?

¿Cuál es su formación académica?

Para la satisfacción del segundo objetivo, conocer las expectativas iniciales que tuvieron en el momento de la vinculación laboral las mujeres de los tres grupos se propusieron las siguientes preguntas guías de investigación:

¿Cuáles eran su expectativa al momento de ingresar a la compañía?

¿Qué esperaba cuando ingresó?

¿Cuáles eran sus anhelos, objetivos?

Para la satisfacción del tercer objetivo, conocer la satisfacción de las expectativas iniciales y las que tienen en el momento actual las mujeres de los tres grupos que tuvieron en el momento de la vinculación laboral, se propusieron las siguientes preguntas guías de investigación:

¿Cuál es su percepción actual sobre la satisfacción de las expectativas iniciales que tenía?

¿Se siente apoyada por la empresa?

¿Siente que puede avanzar laboralmente en esta compañía?

¿Qué la motiva a permanecer en la empresa?

¿Ha buscado otras alternativas de empleo?

¿Qué le ofrece este lugar que otros no?

¿Le fue fácil conseguir empleo?

¿Le han ofrecido otros empleos?

¿Por qué se levanta todos los días?

¿Qué siente al venir a este lugar?

¿Considera que tiene las mismas posibilidades de crecimiento laboral respecto a los hombres?

Para la satisfacción del cuarto objetivo, conocer la percepción sobre el equilibrio tiempo libre tiempo laboral de las mujeres de los tres grupos, se propusieron las siguientes preguntas guías de investigación:

¿Considera que tiene un balance en su vida entre trabajo y vida personal?

¿Tiene tiempo para recrearse para cultivar algún talento?

¿Quién realiza los cuidados de la casa y cuánto tiempo le dedica a la semana?

## **7. Desarrollo del trabajo**

Se seleccionaron tres grupos de mujeres operarias de la planta de producción de la empresa en estudio y se diferenciaron por tiempo de antigüedad en la empresa. Cada grupo se conformó por cinco mujeres: cinco vinculadas hace menos de dos años, cinco vinculadas entre tres y veintidós años a la empresa y cinco con el mayor tiempo de permanencia en la compañía entre veintitrés y treinta años. Se procedió a entrevistar a las quince mujeres participantes, luego se transcribieron las entrevistas, se analizó la información agrupándola por categorías y se trianguló con diferentes autores. Ver Anexo A. Análisis y triangulación de la información.

## **8. Conclusiones**

Respecto al objetivo de diferenciar tres grupos por tiempo de permanencia de cinco mujeres que ocupan el rol de operarias de planta, se logró agrupar cinco mujeres vinculadas hace menos de dos años, cinco vinculadas entre tres y veintidós años a la empresa y cinco mujeres con el mayor tiempo de permanencia en la compañía entre veintitrés y treinta años.

En relación con el segundo objetivo sobre conocer si existen características sociodemográficas en común entre las mujeres de los tres grupos y entre las mujeres independientemente del grupo, se encontró una población de mujeres entre los 20 y 56 años, seis de ellas solteras, tres separadas, dos viudas y cuatro que viven con sus parejas.

Respecto a su formación académica, tres estudiaron una técnica o tecnología, cinco son bachilleres, dos estudiaron hasta octavo, una hasta décimo, una hasta séptimo, una hasta quinto, una hasta cuarto y otra hasta segundo. Se encontró que siete viven en arriendo y ocho en vivienda propia; seis de ellas llevan solas los gastos del hogar y nueve los comparten con algún integrante de la familia. Ocho de ellas comenzaron a trabajar siendo menores de edad; la mayoría

comenzó a trabajar en empleos informales y se les dificultó encontrar empleo. Lo anterior corroboró los hallazgos del informe del Banco de desarrollo de América Latina (2018), el cual señaló que las mujeres tienen menor participación en el mercado laboral y tienden a ocupar empleos informales, a tiempo parcial y con menor remuneración (p. 9). El informe de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2019) encontró que las mujeres buscan mayor participación laboral por motivos de equidad de género y sociales, lo cual fortalece su autonomía económica (p. 17). La expectativa principal al ingresar a la empresa fue encontrar estabilidad y seguridad económica, así como independencia. Se pudo evidenciar satisfacción en el trabajo por parte de todas, lo cual se podría relacionar con lo que Meyer y Allen (1991) nombraron compromiso normativo (p. 83), asociado a la obligación de permanecer debido a la internalización de una lealtad que busca retribuir el aporte que la compañía ha hecho en su vida. La percepción en cuanto a la responsabilidad de la empresa hacia los trabajadores, respecto al cumplimiento con el pago del salario y los protocolos de seguridad dados por la misma, resultó relevante tal y como lo mencionan Price & Mueller (1981), el pago por parte de la empresa es un factor que incide en la rotación de personal (p.544) y tiene impacto en la intención de permanencia laboral.

Sobre el objetivo conocer las expectativas iniciales que tuvieron en el momento de la vinculación laboral las mujeres de los tres grupos en el momento de la vinculación a la empresa, se logró evidenciar una necesidad de encontrar independencia, proveer económicamente a sus familias, así como garantizar su estabilidad económica y tener un empleo formal con garantías, además de que les ofreciera la oportunidad de aprender y sentir que le hacen un aporte a la empresa, recibir apoyo por parte de éste, y desempeñarse en un cargo que les produjera satisfacción y con el que se sintieran a gusto. Se encontró que varias mujeres fueron presionadas

por sus parejas para que abandonaran sus empleos e incluso a dejaran de planificar y se dedicaran a labores en el hogar y crianza de los hijos, a una de las mujeres su esposo la abandonó con tres hijos pequeños y deudas, por lo cual su afán estaba en cubrir estas demandas y saldar las deudas, lo anterior reafirma los hallazgos del estudio de (Royalty, 1998, citado por Griffeth, Hom & Gaertner, 2000, p. 485) el cual afirma que " la maternidad o la crianza a menudo incitan a las mujeres más jóvenes a abandonar el empleo remunerado". Dentro de sus expectativas se encontró que el hecho de darle educación y vivienda a sus hijos representó una prioridad, así como dedicar el tiempo libre a los cuidados de estos y de sus padres adultos mayores, como lo menciona Prieto (2004) que "la estructura familiar es el factor más importante a la hora de determinar el comportamiento laboral" ya que las responsabilidades económicas disminuyen la posibilidad de abandonar el trabajo (p. 98). Así mismo, a pesar de mostrarse satisfechas siguen estando motivadas a lograr nuevas metas, como lo menciona Maslow (1954) cuando afirma que la motivación es constante, interminable, fluctuante y compleja. De otro lado se logró evidenciar lo que Meyer y Allen (1991) nombran compromiso normativo el cual refleja el deber de permanecer en la empresa debido a internalización de una norma de lealtad que requiere de una reciprocidad proporcional a los beneficios recibidos (p.83). Se evidenció al igual que en el estudio de Littlewood (2004) citando a Eisenberger, Huntington, Hutchison y Sowa (1986) que el compromiso organizacional resulta de la percepción de apoyo organizacional ya que en esta misma medida se genera un aumento en el compromiso hacia la empresa, en este sentido los empleados que generan relaciones satisfactorias y confiables con la empresa aumentan la probabilidad de permanecer en ésta (p. 28). Se evidenció que ahorrar para comprar casa propia y hacerle arreglos también estuvo dentro de sus expectativas iniciales. Para varias de ellas la estabilidad laboral impactó positivamente su estabilidad emocional. Se evidenció que el

momento de ingresar a la empresa era importante sentirse a gusto en la labor que desempeñaban y tener buenas relaciones con sus compañeros, así como aspirar a un mejor futuro.

Respecto al objetivo de conocer la satisfacción de las expectativas iniciales y las que tienen en el momento actual las mujeres de los tres grupos que tuvieron en el momento de la vinculación laboral se encontró un sentido de responsabilidad y compromiso con la empresa, así como de agradecimiento por haber sido medio para lograr metas personales, tales como la consecución de electrodomésticos que facilitaran los trabajos del hogar, o arreglos de la casa o consecución de cosas para el esparcimiento de sí mismas y su familia. Por otro lado, existe una percepción de inequidad respecto a la oferta laboral que hay en el mercado laboral para las mujeres, por lo cual es casi un privilegio haber encontrado un empleo formal con garantías, lo cual evidencia una percepción de pocas oportunidades de emplearse en otros lugares. Por otro lado, los beneficios que brinda la empresa como el transporte juegan un papel importante a la hora de permanecer en la organización; así mismo el hecho de vivir cerca del lugar de trabajo es visto como un privilegio. Se evidenció un sentido de orgullo por pertenecer a "una gran empresa". Se evidenció satisfacción ya que hay un gusto por el trabajo que realizan, a diferencia de los trabajos en el campo y otras labores que demandan en exceso esfuerzos físicos, le resulta difícil pero más llevadero el trabajo que realizan en los cargos operativos que ocupan, por otro lado, se encontró una percepción de justicia y respeto en cuanto al cumplimiento con el pago del salario. Se logró evidenciar la incidencia en la satisfacción laboral que tienen variables como percibir que se recibe buen sueldo, ser compensado de manera justa y tener la oportunidad de obtener un mejor trabajo al interior de la empresa tal como lo señalan Price & Mueller (1981, p. 544). Se encontró que como lo menciona Littlewood (2014) "el apoyo organizacional percibido aparentemente es un antecedente crítico para la generación del compromiso organizacional de

tipo afectivo"(p.22). Se logró evidenciar un componente afectivo respecto a su trabajo y a la empresa. Se encontró una posición de gratitud frente a la oportunidad que la empresa le brinda a mujeres cabeza de hogar y a personas que no han terminado el bachillerato por acceder a un empleo formal y con garantías, algo que según sus experiencias pasadas al buscar empleo representó un obstáculo para ingresar a otras empresas. Se encontró que a pesar de percibirse satisfechas tienen otros objetivos por los cuales están trabajando en la actualidad lo cual las ha llevado a permanecer el tiempo que llevan vinculadas. Se evidenció que el hecho de sentirse identificadas y encontrar un gusto por su trabajo representan motivos significativos para pertenecer y permanecer en la empresa, así como el apoyo percibido por parte de la empresa, lo anterior es mencionado por Zayas, P; Báez, R; Zayas, J. & Hernández, M. (2015), quienes definen la satisfacción como la percepción de la importancia de la naturaleza y contenido del trabajo , así como la significación del mismo y la importancia que éste tiene (p.39).Se evidenció una satisfacción al sentirse activa y productiva en los roles que desempeñan. Se evidenció agradecimiento por tener un empleo y el dinero para garantizar el cubrimiento de las necesidades del hogar. Como principales motivos de permanencia se encontraron el gusto por realizar el trabajo, lo cual se relaciona según su percepción con una mayor dedicación y entrega hacia la empresa, así como una preocupación porque las cosas salgan bien en las labores que desempeñan y por influir en otros compañeros para generar un mayor sentido de pertenencia. Otro motivo de permanencia que se logró evidenciar es la importancia que tiene para ellas el hecho de tener una actividad laboral que les permita estar activas y apoyar económicamente a sus familias, sobre todo hijos y padres adultos mayores, muchos de los cuales dependen económicamente de ellas. La estabilidad laboral es un componente que cobra importancia la cual procura bienestar a sí mismas y para sus familias. Se encontró una percepción de interés por parte de la empresa en

cuidar a los empleados, procurando los implementos de protección y protocolos que garanticen el bienestar, al igual que en el estudio de González (2017) el hecho de que la empleada perciba prácticas de responsabilidad corporativa conlleva a desarrollar diferentes niveles de compromiso de su parte (p. 214). Se evidenció una necesidad de retribuir a la empresa en muestra de agradecimiento por los beneficios que han recibido al permanecer vinculadas. Existe una necesidad de cuidar de su empleo. Otro de los motivos que se encontraron a la hora de permanecer en la empresa fueron el hecho de vivir cerca al lugar de trabajo, el beneficio de tener transporte brindado por la empresa, las garantías, beneficios, el gusto por el trabajo que se hace, buenas relaciones con los jefes y sentirse apoyadas por la empresa, lo cual es llamado compromiso organizacional por Noraazian & Khalip (2016, p.16, citando a Sommer et al., 1996) refiriéndose a éste como la construcción más importante del apego del empleado, así como el deseo de seguir trabajando en la empresa (Meyer y Allen, 1997, citados por Noraazian & Khalip); así mismo se encontró que desde la perspectiva empleado individual, la rotación de personal puede verse afectada de manera significativa por las relaciones con los supervisores como lo afirman Flint, Haley & McNally (2013, p. 568). Se evidenció al igual que Mañas, Salvador, Boada, González. & Agulló (2007) que las empleadas pueden comprometerse con su puesto si ésta las satisface y si le permite tener un equilibrio con otros aspectos de su vida como el ocio y la familia (p. 398). Se logró evidenciar al igual que en el estudio de Grisales & Arango (2017), que dentro de los factores motivacionales más importantes y que influyen en la permanencia laboral están las relaciones interpersonales, la solidaridad, el trabajo en equipo entre compañeros y líderes y el hecho de aprender y adquirir nuevas experiencias que permitan crecer profesional y personalmente (p 58). Es probable que sea una evidencia de que el compromiso organizacional como estado psicológico que crea un vínculo entre el empleado y la empresa pueda predecir en

mayor medida la intención de permanencia que la satisfacción laboral, tal como lo señalaron Tourangeau, Cummings, Cranley, Ferron & Harvey (2010, p.2). Se evidenció que desde la perspectiva como empleada el compromiso se puede relacionar con la satisfacción por la vida, el trabajo y el bienestar psicológico, al igual que lo constató el estudio realizado por Mañas, Salvador, Boada, González & Agulló (2007, p.397). Se confirmó el resultado del estudio de Jiménez & Mariño (2018), el cual señaló que "cuando aumenta la satisfacción de las personas, disminuyen sus ganas de abandonar la organización"(p. 464). Se evidenció al igual que en el estudio realizado por Cortina (2014) que cuando se logra satisfacer las expectativas de trabajo crece la intención de permanencia ya que de este modo se conservarán los niveles de satisfacción que se han experimentado previamente (p. 37). Se encontró una percepción de satisfacción debido al buen trato recibido por parte de la empresa, así como por el hecho de tener una buena relación con los jefes y percibir apoyo por parte de la empresa. Dos de las mujeres relacionaron el hecho de no haber estudiado con el hecho de sentirse conforme con su actual empleo. La independencia económica representó un motivo de permanencia común en todas. Otro de los motivos de permanencia laboral encontrados radica en el hecho de sentirse capaz de realizar bien su trabajo, lo cual es evidencia de percibir satisfacción laboral entendida como la percepción de llevar un equilibrio ante las necesidades, incluyendo lo que desea del trabajo y lo que logra del mismo (Charaja, Y. & Mamani, J. 2014, p. 6). Para dos de ellas el empleo ha significado un medio para entretenerse y ocuparse en otras cosas diferentes al dolor producido por diferentes tipos de pérdida y les ha facilitado hacer su duelo.

Se encontró una percepción positiva de posibilidades de crecimiento dentro de la empresa, así como como posibilidades de aprendizaje y diversificación de actividades dentro del mismo rol operativo. Existe una percepción positiva respecto al apoyo que brinda la empresa

para que los empleados estudien, sin embargo, se percibe como obstáculo el hecho de a veces tener que pedir permisos. Se logró evidenciar un esfuerzo por parte de estas mujeres para generar una imagen positiva sobre sí mismas a la empresa, con el fin de permanecer más tiempo vinculadas. Se encontró una percepción de igualdad en las posibilidades de crecimiento en hombres y mujeres, sin embargo, es evidente que labores que requieren de levantamiento de peso y mayor esfuerzo físico son cubiertas por operarios hombres. Manifestaron haber evidenciado estas oportunidades de crecimiento ya que han visto cómo se le ha dado prioridad al cubrimiento de vacantes interno y a las promociones que ha habido en diferentes áreas en los niveles operativos, así como la visibilidad que ha tenido las diferentes convocatorias a través de los medios de comunicación internos; de igual forma han podido evidenciar que algunos compañeros que han estudiado y han podido ascender a diferentes cargos. Se encontró que el hecho de sentirse tenidas en cuenta ha sido un motivador para permanecer ya que ha sido la evidencia de que existe una confianza por parte de la empresa hacia ellas y que su rol tiene importancia dentro de la misma. Se evidenció la presencia de los tres tipos de compromiso según Meyer & Allen (1991), el afectivo como el deseo de mantener la membresía en la organización y es producto de experiencias laborales que generan comodidad y percepción de competencia; el compromiso de continuidad, como el reflejo de una necesidad de permanecer, producto de conocer los costos asociados a la partida y el compromiso normativo, se relaciona con la obligación de permanecer producto de la internalización de una norma de lealtad y/ o percepción de retribuir un favor a la compañía (p. 82). Se encontró que como lo menciona Arias (2001) el compromiso organizacional conlleva la intención de permanecer en la empresa (p.8).

Sobre el objetivo de conocer la percepción sobre el equilibrio tiempo libre tiempo laboral de las mujeres de los tres grupos se evidenció una percepción positiva de balance entre tiempo

libre/trabajo, en general perciben que pueden compartir tiempo con sus familias; sin embargo, se evidenció que gran parte de este tiempo está destinado a labores de cuidado, en el caso de las mujeres cuyas madres dependen de ellas, al igual que sus hijos y nietos. Aun así, parte del tiempo libre lo dedican a realizar otras actividades recreativas. Se encontró que identificarse con la empresa, con el trabajo que hace, tener un equilibrio entre trabajo y vida familiar, así como el hecho de percibir que la empresa se preocupa por ellas, y el trabajo en equipo influyó en su intención de permanencia en la empresa, tal como se encontró en el estudio de Flores & Madero (2012, p. 28).

En general podría decirse que las mujeres con mayor antigüedad en la empresa son las que tienen más edad, en su mayoría no terminaron el bachillerato, las únicas fueron las del grupo uno que son más jóvenes. En su mayoría comenzaron su vida laboral siendo menores de edad y en empleos informales y sin garantías; les fue difícil y tardaron en conseguir un empleo formal.

Dentro de las principales expectativas iniciales al momento de la vinculación en la empresa, se encontró una necesidad por ser independientes económicamente, proveer y garantizar lo necesario en sus hogares, así como sustentar a sus padres adultos mayores. Esperaban poder brindarles educación a sus hijos y realizar mejoras en sus viviendas o adquirir una propia. El hecho de tener estabilidad laboral representó para ellas una garantía para su futuro y el de sus familias. El hecho de sentirse productivas y que con su trabajo aportan a la compañía representa un motivador significativo, así como el hecho de sentir que la empresa confía y por ende les entrega diferentes responsabilidades dentro del proceso. El hecho de que les haya sido difícil y demorado conseguir un empleo estable y con garantías representa un beneficio alto al que no están dispuestas a renunciar.

Sobre la satisfacción de las expectativas iniciales que tenían se encontró una satisfacción en general debido al gusto por el trabajo que realizan, por el hecho de ser proveedoras en sus familias y apoyar para satisfacer las necesidades del hogar. Se evidenció una actitud de compromiso y responsabilidad hacia la empresa como muestra de agradecimiento por los beneficios y la estabilidad que les ha brindado. Se evidenció un sentido de orgullo por pertenecer a ésta.

Respecto a la percepción de balance entre tiempo libre y trabajo se encontró que perciben tener tiempo para compartir con sus familias y realizar otras actividades; sin embargo, gran parte de su tiempo libre es dedicado a labores de cuidado en la familia.

Los anteriores hallazgos corroboran los resultados expuestos en el informe emitido por el Banco de la República (2016), el cual encontró que las mujeres asalariadas en edad reproductiva tienen mayores probabilidades de quedar desempleadas, así no tengan pareja, ni hijos y vivan solas; por otro lado, si tienen un nivel de formación hasta quinto de primaria tienen menor probabilidad de encontrar un empleo que los hombres con este mismo nivel; la situación empeora para las mujeres que tienen hijos y no tienen pareja ya que no reciben ningún apoyo económico, es posible que por esta misma razón, es decir, por el hecho de que se esfuerzan más por conseguir un empleo, las mujeres con hijos que no están empleadas ni tienen pareja, presentan una mayor probabilidad de emplearse (p. 10). Este mismo informe, encontró que si la mujer decide estar activa en el mercado laboral, es más probable que esté desempleada si está casada y es responsable de niños menores de dos años (p.11). Lo anterior coincide con los hallazgos arrojados en el informe del Banco de Desarrollo de América Latina (2018) el cual afirma que las mujeres con menor educación formal y viven con sus parejas tienden a participar menos en el mercado laboral (p. 15).

## 9. Discusión

Después de haber indagado sobre los motivos de permanencia en las mujeres operarias de esta compañía se podría inferir que uno de los principales motivos ha sido el hecho de que para las mujeres es más difícil encontrar empleos formales, con garantías e igualdad de condiciones que, para los hombres, así como les es más complejo debido a que las ofertas que perciben son en su mayoría para hombres. Muchas de ellas pasaron por procesos de selección en los cuales temas como los hijos, la planificación y la edad fueron determinantes para no quedar seleccionadas. Así mismo, se logró evidenciar una influencia por parte de sus parejas en un comienzo de la vida laboral para que se dedicaran únicamente a las labores del hogar, lo cual las ha hecho de algún modo mujeres rebeldes que se han sobre puesto a estos paradigmas patriarcales y han preferido conservar su independencia económica, la cual a su vez les ha permitido llevar una vida más autónoma y tener un mayor control sobre sus vidas y la de sus familias. De otro lado la permanencia ha podido estar ligada al vínculo afectivo que se ha generado hacia la compañía debido a los beneficios que han recibido por parte de ésta, han logrado sacar a sus familias adelante, han construido sus casas y les han dado educación y seguridad a sus hijos, aspectos que ellas mismas expresan valorar profundamente y no olvidar, lo cual ha generado agradecimiento y compromiso con la empresa y con el rol que desempeñan. Otro aspecto que se podría considerar es el hecho que para varias de estas mujeres el hecho de sentirse activas, de sentir que aportan a la empresa y en sus hogares, representa una motivación significativa, algunas de ellas, por ejemplo, han encontrado en su empleo un medio para elaborar pérdidas y hacer su duelo ya que encuentran en el hecho de ser productivas y poder interactuar con otras personas un mecanismo de afrontamiento ante el dolor. Por otro lado se encontró que varias de estas mujeres no son solamente proveedoras en sus hogares sino que además llevan los

gastos de sus padres, que en su mayoría son adultos mayores desprotegidos y con enfermedades terminales o que demandan muchos cuidados, particularmente, a pesar de que hay otros miembros de la familia como sus hermanos que podrían asumir apoyo económico o de cuidado, son ellas quienes asumen ambas cargas ya que además de ocuparse de suplir los requerimientos básicos, son además cuidadoras, por lo que en varios de los casos se encontró que dedican su tiempo libre a labores de cuidado.

## **10. Recomendaciones**

Con base en los hallazgos del estudio se recomienda a la empresa aumentar el número de contrataciones de mujeres por diferentes motivos: sería una iniciativa en pro de la lucha de los derechos de las mujeres ya que es una forma de garantizar condiciones dignas y salario justo a su trabajo, el hecho de diversificar la población y equilibrarla entre hombres y mujeres permitiría a la organización estar a la vanguardia en temas de equidad de género lo cual es tendencia a nivel mundial. Las mujeres han evidenciado en esta empresa tener una mayor estabilidad laboral, así como un mayor compromiso y vínculo afectivo con la misma, lo cual es garantía de una menor rotación y por ende una reducción de costos asociados a la rotación de personal si se emplearan más mujeres. Las mujeres del nivel operativo han evidenciado tener la capacidad de ser multifuncionales por lo cual es una ventaja contratar mujeres ya que pueden desempeñarse en diferentes funciones con facilidad.

Es importante visibilizar ante la empresa cuáles son los motivos de permanencia de las mujeres para generar estrategias según los hallazgos expuestos que permitan reforzar la permanencia de éstas en la organización y replicar en las diferentes áreas operativas y administrativas, así como identificar qué variables son importantes para esta población y que actualmente no han sido reforzadas ya que no habían sido identificadas por parte de la empresa.

Se recomienda incluir y/o reforzar dentro de los beneficios otorgados actualmente por la compañía temas relacionados con la familia, el estudio de los hijos, la vivienda, el empoderamiento femenino, las relaciones interpersonales, actividades recreativas, entre otras, ya que se evidenció que son de vital importancia para las mujeres de esta empresa a la hora de considerar permanecer laboralmente.

### **11. Posibles líneas de investigación**

Podría generar valor el hecho de investigar sobre motivos de permanencia en toda la población de mujeres para tener un mayor número de respuestas que provean un resultado generalizable, de igual forma se podría realizar este mismo estudio segmentando por edad y nivel de estudio para analizar cómo inciden en el resultado estas variables. De otro lado, sería interesante indagar por los motivos de permanencia laboral en los hombres, ya que actualmente representan la población más grande y la que más rota.

### **12. Referencias bibliográficas**

- América Economía. (21 de marzo de 2019). Estudio analiza por qué las mujeres permanecen más tiempo en sus cargos. Obtenido de <https://mba.americaeconomia.com/articulos/notas/estudio-analiza-por-que-las-mujeres-permanecen-mas-tiempo-en-sus-cargos>
- Arias, F. (2001). El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: Algunos factores para su incremento. *Revista Contaduría y Administración*, 200, 5- 12.
- AviNews (2018). Sector avícola colombiano generador de empleo. Recuperado de <https://avicultura.info/sector-avicola-colombiano-generador-de-empleo/>

- Banco de la República. (2016). Desempleo femenino en Colombia: visión panorámica y propuestas de política. Recuperado de [https://repositorio.banrep.gov.co/bitstream/handle/20.500.12134/9329/LBR\\_2016a-12.pdf?sequence=1](https://repositorio.banrep.gov.co/bitstream/handle/20.500.12134/9329/LBR_2016a-12.pdf?sequence=1)
- Banco de desarrollo de América Latina. (2018). Brechas de género en América Latina. Un estado de situación. Recuperado de <https://scioteca.caf.com/handle/123456789/1401>
- Bretones, F. D., & González González, J. M. (2009). Absentismo y rotación laboral. *Psicología del trabajo*, 91-113.
- Brown, R. (1996). Organizational Commitment: Clarifying the Concept and Simplifying the Existing Construct Typology. *Journal of Vocational Behavior*, 49 (3), 230-251.
- Cabrera, A; Ledezma, M; Rivera, N. (2011). El impacto de la Rotación de Personal en las empresas constructoras del estado de Nuevo León. Contexto. *Revista de la Facultad de Arquitectura de la Universidad Autónoma de Nuevo León*, 5 (5), 83-91.
- Chaparro, L. (2006). Motivación laboral y clima organizacional en empresas de telecomunicaciones (factores diferenciadores entre las empresas pública y privada). *Revista Innovar*, 16 (28) 7- 32.
- Charaja, Y & Mamani, J. (2014). Satisfacción laboral y motivación de los trabajadores de la dirección regional de comercio exterior y turismo, Puno, Perú. *COMUNI@CCIÓN*, 1 (1), 5- 13.
- Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos El capital humano de las organizaciones. McGraw-Hill. México.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)/Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019). “Evolución y perspectivas de la participación laboral femenina en América Latina”, Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe, N° 21 (LC/TS.2019/66).

Cortina, E. (2014). *El Rol Mediador del Compromiso Organizacional entre la Satisfacción Laboral y la Intención de Permanencia en el sector de Contact Centers* (tesis de maestría). Universidad EAFIT, Medellín, Colombia.

Cotton & Tuttle (1986). Employee Turnover: A Meta Analysis and Review with Implications for Research. *Academy of Management Review*, 11 (1), 55-70.

De La Cruz, N.(s.f). La Motivación, Comunicación y Actitudes de los Empleados como Elementos Fundamentales en la Organización. *Perspectivas Psicológicas*, 91- 95.

Equipos & Talento (2018). LinkedIn revela los sectores con los niveles más altos de rotación. Obtenido de <https://www.equiposytalento.com/noticias/2018/03/19/linkedin-revela-los-sectores-con-los-niveles-mas-altos-de-rotacion>

Flores, R & Madero, S. (2012). Factores de la calidad de vida en el trabajo como predictoras de la intención de permanencia. *Acta Universitaria*, vol. 22, núm. 2, febrero-marzo, 2012, pp. 24-31

Galeano, A; García, J; Quiroga, I. & Ramírez, A. (2016). *Estrategias para la retención del personal idóneo para la organización* (tesis de especialización). Universidad Sergio Arboleda. Bogotá, Colombia.

- Garcés, C; Londoño, I; Méndez, K. & Martínez, J. (2016). Retención de empleados, una estrategia para el éxito de las organizaciones. *Revista Fundación Universitaria Luis Amigó*, 3(1), 108-115.
- Gonzales. D. (2009). Estrategias de retención del personal Una reflexión sobre su efectividad y alcances. *Revista Universidad EAFIT*, 45 (156), 45-72.
- García, C. (2013). *Estudio de la relación entre el engagement y la rotación de personal en una cadena de cafeterías, ubicadas en la ciudad de Xalapa - Enríquez, Veracruz, México, en el periodo octubre de 2012 - marzo de 2013* (tesis de maestría). Universidad Veracruzana. Veracruz, México.
- Gonzalez, D. (2009). Estrategias de retención del personal. Una reflexión sobre su efectividad y alcances. *Revista Universidad EAFIT*. 45 (156), 45-72.
- González, J. (2017). Efectos de las prácticas de responsabilidad social y mediambiental corporativas en la atracción y retención de talento (tesis de doctorado). Universidad Complutense de Madrid. Madrid, España.
- Great Place To Work (2018). Retención de Talento: un indicador clave en el mundo. Recuperado de <https://greatplacetowork-cayc.com/retencion-de-talento-un-indicador-clave-en-el-mundo/>
- Griffeth, R; Hom, P & Gaertner, S. (2000). A Meta Analysis of Antecedents and Correlates of Employee Turnover: Update, Moderator Tests, and Research Implications for the Next Millennium. *Journal of Management*, 26 (3), 463–488.

- Grisales, A & Arango, B (2017). Factores motivacionales que determinan la permanencia de los colaboradores de ADYLOG (tesis de especialización). Manizales, Colombia.
- Grupo BIOS. (2019). *Historia Grupo BIOS*. Recuperado de <https://www.grupobios.co/quienes-somos/historia>
- Hernández, Y; Hernández, G. & Mendieta, A. (2013). Modelo de rotación de personal y prácticas organizacionales. *Historia y Comunicación Social*, 18, 837-863.
- Hinkin, T. & Tracey, J. (2000). The cost of turnover: Putting a price on the learning curve. *The Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, 41(3), 14-21.
- Hulin, C; Roznowski, M. & Hachiya, D. (1985). Alternative opportunities and withdrawal decisions: Empirical and Theoretical Discrepancies and an integration. *Psychological Bulletin*, 97 (2), 233- 250.
- Humeres, J., Polo, J. & Solis Rodriguez, W. (2019). Identificación de factores de rotación del personal operativo y propuesta de plan de retención para el área de beneficio de la planta de procesamiento - Empresa Avícola (Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC)). Recuperado de <http://hdl.handle.net/10757/648843>
- Jaros, S. (1997). An assessment of Meyer and Allen's (1991). Three component model of organizational commitment and turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 51 (3), 317-321.
- Jiménez, F. & Mariño, I. (2018). Investigación y análisis de la rotación del talento humano en las cadenas de comidas rápidas y su impacto en la productividad y el clima laboral. *Dominio de las ciencias*, 4 (3), 449-465.

- Fenavi. (2015). Estrategias de retención de capital humano. *Documentos Avícolas* No.1, 1- 18.
- Flint, D; Haley, L & McNally, J. (2013). Individual and organizational determinants of turnover intent. *Personnel Review*. 42 (5), 552- 572.
- Flores, R & Madero, S. (2012). Factores de la calidad de vida en el trabajo como predictoras de la intención de permanencia. *Acta Universitaria*. 22 (2), 24-31.
- Lafuente, C & Marín, A. (2008) Metodologías de la investigación en las ciencias sociales: Fases, fuentes y selección de técnicas. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 64, 5-18.
- Lee, K; Allen, N. & Meyer. J. (2001). The Three- Component Model of Organisational Commitment: An Application to South Korea. *Applied Psychology: An International Review*, 50 (4),596- 614.
- Littlewood, H. (2004). Análisis factorial confirmatorio y modelamiento de ecuación estructural de variables afectivas y cognitivas asociadas a la rotación de personal. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 23 (1), 27- 37.
- Littlewood, H. (2014). *Antecedentes de la intención de permanencia en una institución financiera de microcréditos* (tesis de doctorado). Universidad Nacional Autónoma de México. México, D. F.
- Locke, E. & Latham, G. (1990). Work motivation and satisfaction: Light at the end of the tunnel. *American Psychological Society*, 1 (4), 240- 246.
- López, J. (2011). Propuesta para reducir la rotación de personal [en línea]. Disponible en *Revista Vinculando*:

- [http://vinculando.org/empresas/propuesta\\_para\\_reducir\\_el\\_indice\\_de\\_rotacion\\_de\\_personas.html](http://vinculando.org/empresas/propuesta_para_reducir_el_indice_de_rotacion_de_personas.html)
- Mañas, M; Salvador, C; Boada, J; González, E; Agulló, E. (2007) La satisfacción y el bienestar psicológico como antecedentes del compromiso organizacional. *Psicothema*. 19 (3), 395-400.
- Maslow, A. (1954). *Motivation and Personality*. Harper & Row, Publishers. New York: Harper.
- Máynez, A. & Cavazos, J. (2014). ¿Permanecer o abandonar? Análisis de variables discriminatorias en una organización no lucrativa en México. *Revista Electrónica Nova Scientia*. 13 (7), 470-494.
- McClelland, D. (1989). *Estudio de la motivación humana*. Madrid, España: Editorial Narcea.
- Meyer, J. & Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 1(1), 61-89.
- Mowday, R; Steers, R. & Porter, L. (1979). The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*. 14, 224- 247.
- Noraazian and Khalip. (2016). A three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *International Journal of Academic Research in Business and Social Science*, 6 (12), 16- 23.
- Núñez, C; Pérez, M; Fernández, Y & Del Canto, E. (2008). Análisis del nivel de aplicación de las competencias básicas de la inteligencia emocional por supervisores de operaciones. Cado: Pepsicola Venezuela C.A Planta Valencia. *TEACS*, 1, 27- 42.

- Organización Internacional del trabajo. (8 de marzo de 2019). OIT: redoblar esfuerzos para igualdad de género en el trabajo en América Latina y el Caribe. Obtenido de [https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS\\_675572/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_675572/lang--es/index.htm)
- Prieto, J. (2004). El abandono voluntario del mercado de trabajo. *Revista de Economía Aplicada*, 35 (12), 83 -104.
- Price, J. & Mueller, C. (1981). A Causal Model of Turnover for Nurses. *Academy of Management Journal*, 24 (3), 543-565.
- Randhawa, G. (2007). Relationship between Job Satisfaction and Turnover Intentions: An Empirical Analysis. *Indian Management Studies Journal*, 11, 149-159.
- Revista Portafolio*. (11 de Mayo de 2013). Empleados fieles, el secreto para el éxito empresarial. Obtenido de <https://www.portafolio.co/negocios/empresas/empleados-fieles-secreto-exito-empresarial-76668>
- Rogers, C. (1992). *El proceso de convertirse en persona*. Mexico. Paidós.
- Rusbult, C. & Farrell, D. (1981). A longitudinal test of the investment model: the impact on job satisfaction, job commitment, and turnover of variations in rewards, cost, alternatives, and investments. *Journal of Applied Psychology*, 3 (68), 429-438.
- Sánchez, N & Sifuentes, A. (2018). Influencia de la motivación extrínseca e intrínseca en la intención de permanencia de los trabajadores de restaurantes de pizzas y pastas del distrito de Miraflores. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC), Lima, Perú. Retrieved from <http://hdl.handle.net/10757/623805>

Taylor, S. & Bodgan, R. (1996). Introducción a los métodos cualitativos de investigación. México. Paidós.

Tourangeau, A; Cummings, G; Cranley, L; Ferron, E & Harvey, S. (2010). Determinants of hospital nurse intention to remain employed: broadening our understanding. *Journal of Advanced Nursing*, 66(1), 22- 32.

World Economic Forum (2020). Global Gender Gap Report 2020. Recuperado de at <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2020/dataexplorer>.

## Anexos

Anexo A. Análisis y triangulación de la información.

**Tabla 1.** Generalidades y pregunta Grupo 1.

<b>Grupo 1: Mujeres que llevan menos de 2 años vinculadas a la empresa (menor antigüedad).</b>				
<b>No.</b>	<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	<b>CATEGORÍAS DE RASTREO /ANÁLISIS DE DATOS</b>	<b>SUBCATEGORÍAS</b>	<b>PREGUNTAS</b>
<b>1</b>	Diferenciar tres grupos por tiempo de permanencia de cinco mujeres que ocupan el rol de operarias de planta: 5 vinculadas hace menos de 2 años, 5 vinculadas entre 3 y 22 años atrás y 5 con el mayor tiempo de permanencia en la compañía, es decir de 23 a 30 años.	Antigüedad en la compañía	0- 2 años	¿Cuántos años lleva en la compañía?
			3- 22 años	
			23- 30 años	
<b>2</b>	Identificar si existen características sociodemográficas en común entre las mujeres de los 3 grupos y entre las mujeres independientemente del grupo.	Características sociodemográficas	Edad	¿Cuántos años tiene?
			Vivienda	¿Dónde vive y su vivienda es propia o arrendada? ¿Su vivienda cuenta con todos los servicios?
			Conformación familiar	¿Cómo está conformada su familia y

Grupo 1: Mujeres que llevan menos de 2 años vinculadas a la empresa (menor antigüedad).				
No.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	CATEGORÍAS DE RASTREO /ANÁLISIS DE DATOS	SUBCATEGORÍAS	PREGUNTAS
				con quién vive?
			Gastos	¿Cómo se reparten los gastos económicos en su casa?
			Estado civil	¿Cuál es su estado civil?
			Nivel escolar	¿Cuál es su formación académica?
			Edad que comenzó a trabajar	¿Cómo fue el comienzo de su vida laboral?
3	Describir las expectativas iniciales que tuvieron en el momento de la vinculación laboral las mujeres de los 3 grupos.	Expectativa inicial en el momento de la vinculación	Expectativa inicial	¿Cuáles eran sus expectativas al momento de ingresar a la compañía?
4	Describir la satisfacción de las expectativas iniciales y las que tienen en el momento actual las mujeres de los 3 grupos que tuvieron en el momento de la vinculación laboral	Percepción de satisfacción actual expectativas iniciales	Percepción de su situación actual	¿Cuál es su percepción actual sobre la satisfacción de las expectativas iniciales que tenía? ¿Se siente apoyada por la empresa?
			Percepción de motivos de permanencia	¿Cuáles son los motivos por los cuales permanece actualmente en la compañía?
5	Describir la percepción de posibilidades de crecimiento y desarrollo al interior de la organización.	Percepción de posibilidad de crecimiento laboral	Percepción de crecimiento	¿Considera que hay posibilidades de desarrollo y crecimiento dentro de la compañía?

Grupo 1: Mujeres que llevan menos de 2 años vinculadas a la empresa (menor antigüedad).				
No.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	CATEGORÍAS DE RASTREO /ANÁLISIS DE DATOS	SUBCATEGORÍAS	PREGUNTAS
			Percepción de crecimiento laboral respecto a los hombres	¿Considera que tiene las mismas posibilidades de crecimiento laboral respecto a los hombres?
6	Describir la percepción sobre el equilibrio tiempo libre tiempo laboral de las mujeres de los 3 grupos.	Percepción balance tiempo libre/trabajo	Percepción de tiempo libre y uso del mismo	¿Considera que tiene un balance en su vida entre trabajo y vida personal?

**Tabla 2.** Respuesta Sujeto 1 – Grupo 1.

Grupo 1: Mujeres que llevan menos de 2 años vinculadas a la empresa (menor antigüedad).				
No.	RESPUESTAS SUJETO 1	ANÁLISIS SUJETO 1	TRIANGULACIÓN SUJETO 1	REFERENCIAS SUJETO 1
Pregunta 1	El 6 de junio ajusto 2 años por vinculación, pero si contamos los 6 meses de Sena serían 2 años y medio más o menos.		El informe del Banco de desarrollo de América Latina (2018), señaló que las mujeres tienen menor participación en el mercado laboral y tienden a ocupar empleos informales, a tiempo parcial y con menor remuneración (p. 9). El informe de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2019) afirma que las mujeres buscan mayor participación laboral por motivos de equidad de género y sociales, lo cual fortalece su autonomía económica (p. 17). La expectativa principal al ingresar a la empresa era encontrar estabilidad y seguridad económica, así	Banco de desarrollo de América Latina. (2018). <i>Brechas de género en América Latina. Un estado de situación</i> . Recuperado de <a href="http://www.scioteca.caf.com">www.scioteca.caf.com</a> - Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)/Organización Internacional del Trabajo (OIT). <i>Evolución y perspectivas de la participación laboral femenina en América Latina, Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe</i> , Nº 21
	N/A			
	N/A			
Pregunta 2	Tengo 29 años	Tiene 29 años, fue madre a los 16 años, actualmente es madre soltera de un hijo de 13 años, casa propia, se reparten los gastos con otros tres adultos. Se evidenció que a pesar de que logró estudiar la secundaria y hacer un curso y estudiar una técnica en el campo administrativo no ha ejercido plenamente ninguno. Se pudo observar una edad temprana de comienzo de vida laboral, incluso siendo		
	Soy del municipio de Amagá, vivo en una vereda del municipio llamada Piedecuesta. En este momento estamos en estrato 2, es casa propia, cuenta con todos los servicios. Vivo con mis dos hermanos, tengo un niño de 13 años, también convivo con un hermano de mi mamá que está con nosotros en el momento, obviamente ya con mi mamá no porque ya va para dos años de fallecida y mi papá ya vive a parte.			

**Grupo 1: Mujeres que llevan menos de 2 años vinculadas a la empresa (menor antigüedad).**

No.	RESPUESTAS SUJETO 1	ANÁLISIS SUJETO 1	TRIANGULACIÓN SUJETO 1	REFERENCIAS SUJETO 1
	<p>Los gastos económicos en este momento estamos cuatro personas, los adultos que habemos estamos trabajando, entre los cuatro nos vamos repartiendo todos los gastos como para sobrellevar la carga como por decirlo, porque ambos tenemos obligaciones entonces con eso nos ayudamos mucho y no nos queda tan pesadito para pagar todo lo que son servicios, dando por gracia pues que la casa es propia.</p> <p>No, en el momento estoy soltera, estoy dedicada al trabajo, no, en el momento estoy soltera.</p> <p>terminé mi bachiller, hice un curso de sistemas, después hice una técnica en secretariado ejecutivo y ya ahora últimamente la que me salió por el Sena que es Beneficio y procesamiento de aves que es la que me tiene acá en la empresa.</p> <p>Empecé a trabajar a los 17 años, fue un proceso muy leve porque fue en una papelería del municipio, todo empezando uno cree que es difícil obviamente por las condiciones, a veces pueden abusar un poco en cuestión económico de pago y todo eso, la verdad no me pagaban bien, ya al ver pues la necesidad de que solo tenía un bachiller y nada y el trabajo que tenía no me cubría todos los gastos necesarios empecé más bien a estudiar. Yo me retiré del trabajo y me dediqué a estudiar solo eso, ya se me dio la oportunidad de hacer la técnica de secretariado cuando ya me salieron las prácticas tuve la ilusión de que de pronto me dejaran y sí, me dejaron en la Casa de la Cultura del municipio de Amagá con el contrato de la Gobernación de Antioquia, era auxiliar de jefe de núcleo, estuve ahí tres meses pero me cancelaron el contrato por motivos de campaña política, por decirlo así, porque yo no le hice campaña a ningún diputado ni nada de eso, entonces automáticamente en esos sectores cambian el personal, en esas salí yo. Me llevó a trabajar por una parte pues por mis gastos personales, no</p>	<p>menor de edad. Dentro de los motivos que la llevaron a trabajar a una edad temprana se encuentran la búsqueda de independencia y la necesidad de supervivencia de ella y su hijo.</p>	<p>como independencia. Se pudo evidenciar satisfacción en su trabajo, corroborar lo que Meyer y Allen (1991) nombraron compromiso normativo (p. 83), asociado a la obligación de permanecer debido a la internalización de una lealtad que busca retribuir el aporte que la compañía ha hecho en su vida. La percepción por parte de la trabajadora en cuanto a la responsabilidad de la empresa hacia los trabajadores resultó relevante tal y como lo mencionan Price &amp; Mueller (1981), el pago por parte de la empresa es un factor que incide en la rotación de personal (p.544) y tiene impacto en la intención de permanencia laboral.</p>	<p>(LC/TS.2019/66), Santiago, 2019. Meyer, J. &amp; Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. Human resource management review, 1(1), 61-89. Price, J. &amp; Mueller, C. (1981). A Causal Model of Turnover for Nurses. Academy of Management Journal, 24 (3), 543-565. Price, J. &amp; Mueller, C. (1981). A Causal Model of Turnover for Nurses. Academy of Management Journal, 24 (3), 543-565.</p>

**Grupo 1: Mujeres que llevan menos de 2 años vinculadas a la empresa (menor antigüedad).**

No.	RESPUESTAS SUJETO 1	ANÁLISIS SUJETO 1	TRIANGULACIÓN SUJETO 1	REFERENCIAS SUJETO 1
	<p>me gusta estar dependiendo de alguien, un esposo o de mi familia, no, por otra parte, mi hijo también me necesita y obviamente requiere de mí. Quedé embarazada muy joven, a los 16 años, lo tuve de 17 entonces mira que ya uno todos los planes que tenía para un futuro, cambian automáticamente o los aplaza uno debido a lo que pasó</p>			
<b>Pregunta 3</b>	<p>La expectativa, en el momento pasaba por una situación difícil, la verdad muy duro para encontrar trabajo, el niño, yo que siempre me ha gustado trabajar, salir adelante, quería conocer cosas nuevas, siempre luché mucho, luché mucho por entrar a esta empresa, porque mandé muchas hojas de vida, yo insistía, insistía y yo, algún día me tienen que llamar, yo misma llamé a pedir el puesto de trabajo, si, la verdad sí, yo misma llamé, dije, la verdad estoy muy necesitada, estoy enterada de que están llamando para estudiar en el Sena y estoy interesada y quiero si me pueden dar la oportunidad; ya me dieron la cita para la primera entrevista y aquí estoy.</p> <p>Al ingresar la verdad pensaba en mejorar, en mejorar porque ya me habían hablado muy bien de esta compañía, anteriormente compañeros que están todavía aquí me decían en ese tiempo que yo estaba aquí y no sabía nada de la empresa que era una excelente empresa, que era muy buena yo buscaba algo estable digámoslo así, estable porque quería tener una seguridad social, para mi para el niño, tener algo estable, no estar allí, allá, sin un seguro, sin una liquidación, sin nada del todo, como decir trabajar y quedarse uno en la, ahí, sin saber qué hacer porque en cualquier momento te pueden sacar, entonces uno siempre busca es una estabilidad laboral y una empresa seria y responsable.</p>	<p>Se encontró una necesidad económica compleja al ser madre soltera cabeza de hogar y buscar independencia económica. Por otro lado, se pudo evidenciar una expectativa de encontrar estabilidad que proporcionara para ella y su hijo una seguridad económica y garantías.</p>		
<b>Pregunta 4</b>	<p>ahora, la verdad estoy muy agradecida con la empresa porque me dio la oportunidad, obviamente</p>	<p>Se logró evidenciar un sentido de responsabilidad y compromiso con la empresa,</p>		

**Grupo 1: Mujeres que llevan menos de 2 años vinculadas a la empresa (menor antigüedad).**

No.	RESPUESTAS SUJETO 1	ANÁLISIS SUJETO 1	TRIANGULACIÓN SUJETO 1	REFERENCIAS SUJETO 1
	<p>eso depende de nosotros los trabajadores, los operarios de ganarnos un puesto de trabajo, de quedar bien con la empresa, de ser responsables en el momento de hacer nuestro trabajo. mucho que agradecerle porque en estos dos años he salido adelante, he cumplido metas que me he propuesto, lo de tener, e digamos electrodomésticos que en el momento me hacían mucha falta por ejemplo una lavadora, porque yo pensaba mucho en mi mamá en esas lavadas a mano, me tocaba llegar muy cansada a ayudarle y todo eso, ir organizando la casa poco a poco, porque en ese momento solo estaba mi hermano trabajando, ser un apoyo para la familia y en el momento en el que yo entré acá fue una estabilidad laboral que yo empecé a tener, fui saliendo adelante, pude darle más gustos por así decirlo al niño, en necesidades que podría tener a pesar de que el papá responde por él, pero, eso no es todo, uno también tiene que aportar como mujer y además los hijos dependiendo con quien estén se apoyan más con el que estén, entonces, el niño en este momento está conmigo, entonces debido a eso que la verdad me siento muy satisfactoriamente porque hasta ahora he logrado muchas cosas gracias a la empresa.</p> <p>Me hace permanecer la estabilidad laboral, porque eso buscaba, una estabilidad laboral, económica, e una empresa buena, en el sentido de la palabra buena es que es responsable con sus pagos, con los trabajadores, piensa en el trabajador, entonces mira que por ahora y siempre lo he dicho, tiene que ser que ya ellos se aburran conmigo y me terminen mi contrato, pero que yo me retire, no, porque por una parte encontrar trabajo para uno como mujer es muy complicado, es complicado porque, las ofertas laborales que</p>	<p>así como de agradecimiento por haber sido medio para lograr metas personales, tales como la consecución de electrodomésticos que facilitarían los trabajos del hogar, o arreglos de la casa o consecución de cosas para el esparcimiento de ella y su hijo. Por otro lado, existe una percepción de inequidad respecto a la oferta laboral que hay en el mercado laboral para las mujeres. Por otro lado, los beneficios que brinda la empresa como el transporte juegan un papel importante a la hora de permanecer en la organización; así mismo el hecho de vivir cerca del lugar de trabajo es visto como un privilegio.</p>		

**Grupo 1: Mujeres que llevan menos de 2 años vinculadas a la empresa (menor antigüedad).**

No.	RESPUESTAS SUJETO 1	ANÁLISIS SUJETO 1	TRIANGULACIÓN SUJETO 1	REFERENCIAS SUJETO 1
	<p>hay, la gran mayoría es para los hombres y entrar a una empresa hoy en día la gran mayoría requieren antigüedad, si tú tienes experiencia en x o y puesto, entonces mira que por eso más que todo uno se queda estable en un puesto de trabajo en una empresa debido a eso, porque hoy las mujeres nos da mucha dificultad encontrar un trabajo estable. También por lo que la empresa ofrece mucho beneficio, es la primera empresa que yo veo que paga un transporte y aparte te pone transporte a parte, te lo paga entonces mira que también debido a eso es que estoy acá, porque trabajar en la ciudad es complicado por el desplazamiento, los pasajes están caros, estoy más cerquita de Amagá, sí, estamos muy cerquita a Amagá entonces es debido a eso que estoy todavía aquí.</p>			
Pregunta 5	<p>La verdad sí creo que pueda crecer porque creo que hasta ahora he crecido bastante, empecé como te dije anteriormente con el Sena, hice mis prácticas, estando dentro del Sena me dieron la gran oportunidad de trabajar para la jefe, necesitaban a alguien acá arriba en el área de las oficinas para digitar unos documentos que ella necesitaba y me buscaron para darme la oportunidad a ver qué conocimientos tenía yo, me ayudó obviamente mucho el curso que había hecho de sistemas, el secretariado que tenía porque ya tenía conocimiento de varias herramientas como lo es Excel que es el que más manejo por el momento, entonces mira que hace ya año y medio por decirlo así, año y medio, estoy en el área administrativa aunque todavía sigo siendo operaria, soy operaria en el momento ellos me dieron esa oportunidad de entrar acá al área de arriba de las oficina, trabajar salirme de planta, trabajar aquí con ellos, entonces es un crecimiento que uno va viendo poco a poco, de</p>	<p>Existe una percepción positiva de posibilidades de crecimiento dentro de la empresa, debido al manejo que tenía de herramientas ofimáticas pudo ejercer algunas funciones administrativas dentro del rol de operaria, hay una percepción de aprendizaje y satisfacción respecto al cargo que desempeña, lo cual es explicado por Price &amp; Muller (1981) al referirse a la oportunidad de crecimiento como un determinante que incide en la intención de permanecer en la organización (p.544). De igual forma, según estos mismos autores, se pudo evidenciar satisfacción laboral (p. 544) en el sentido de que manifiesta sentirse bien con el cargo que ocupa y las actividades que realiza.</p>		

**Grupo 1: Mujeres que llevan menos de 2 años vinculadas a la empresa (menor antigüedad).**

No.	RESPUESTAS SUJETO 1	ANÁLISIS SUJETO 1	TRIANGULACIÓN SUJETO 1	REFERENCIAS SUJETO 1
	<p>que entré como una operaria a planta a trabajar, sigo siendo operaria pero con otro cargo diferente, entonces, aspiro, obviamente, dar más de mí, tratar de darme a conocer más, trabajar mucho mejor para poder seguir ascendiendo y si en algún momento más adelante de la vida pueda darme, pagarme yo mismo otro estudio para seguir avanzando y progresando profesionalmente lo haré, por el momento no lo hago porque no tengo el tiempo disponible por decirlo así, para dedicarme a los estudios, pero, sí he progresado porque hasta ahora en el puesto en que estoy me siento muy bien y he aprendido mucho.</p> <p>Todos podemos, todos somos capaces, aunque no todos tenemos la misma capacidad y la misma inteligencia, pero pienso que sí somos más responsables las mujeres, pienso que nos entregamos más, somos más, ee, por decirlo más organizadas en el sentido laboral.</p>			
<b>Pregunta 6</b>	<p>sí tengo tiempo, todo es cuestión de que uno se organice, de que organice los tiempos, para uno estar obviamente en el trabajo, hay tiempos para la familia, obviamente por eso nos dan un domingo, nos dan un domingo que es el día de descanso, tenemos la oportunidad de compartir en familia, de hacer otras cosas que nos gustan, todo es cuestión de que uno sepa manejar los tiempos y los horarios, para poder uno compartir, o repartir por así decirlo el tiempo que usted quiera utilizar en varias cosas. Lo hago, yo soy mamá, soy ama de casa, trabajo acá, soy trabajadora, ama de casa, mamá, entonces me toca disponer de mucho tiempo, trabajo, llego a la casa, estoy pendiente del niño, que las tareas, de todo, entonces yo digo que eso es solo cuestión de usted organizarse, organizar los tiempos para poder hacer lo que más pueda</p>	<p>Se evidenció una percepción positiva de balance vida/trabajo, en el cual puede compartir con la familia tanto a las labores de cuidado en el hogar como dedicarse a realizar actividades recreativas.</p>		

Grupo 1: Mujeres que llevan menos de 2 años vinculadas a la empresa (menor antigüedad).				
No.	RESPUESTAS SUJETO 1	ANÁLISIS SUJETO 1	TRIANGULACIÓN SUJETO 1	REFERENCIAS SUJETO 1
	y lo que usted se proponga en el día.			

**Tabla 3.** Respuesta Sujeto 2 – Grupo 1.

Grupo 1: Mujeres que llevan menos de 2 años vinculadas a la empresa (menor antigüedad).				
No.	RESPUESTAS SUJETO 2	ANÁLISIS SUJETO 2	TRIANGULACIÓN SUJETO 2	REFERENCIAS SUJETO 2
Pregunta 1	Llevo 1 año y medio en la compañía sin contar el curso del Sena.	Antigüedad de menos de dos años en la compañía.	Se logró evidenciar la incidencia en la satisfacción laboral que tienen variables como percibir que se recibe buen sueldo, ser compensado de manera justa y tener la oportunidad de obtener un mejor trabajo al interior de la empresa tal como lo señalan Price & Mueller (1981, p. 544). Se encontró que como lo menciona Littlewood (2014) "el apoyo organizacional percibido aparentemente es un antecedente crítico para la generación del compromiso organizacional de tipo afectivo"(p.22).	Price, J. & Mueller, C. (1981). A Causal Model of Turnover for Nurses. Academy of Management Journal, 24 (3), 543-565. Littlewood, H. (2014). Antecedentes de la intención de permanencia en una institución financiera de microcréditos (tesis de doctorado). Universidad Nacional Autónoma de México. México, D. F.
	N/A			
	N/A			
Pregunta 2	Tengo 24 años	Mujer de 24 años, vive sola en arriendo. Se trasladó desde su pueblo natal, Santa Ana en busca de oportunidades de trabajo que le permitieran apoyar económicamente a su familia y sostenerse por sí sola. Es soltera. Es bachiller, luego estudió un curso en convenio con el Sena que le permitió posteriormente ser vinculada a la empresa. Comenzó a trabajar a los 17 años en empleos informales, viajó a la capital en busca de mejores oportunidades. Debido a que su padre es un hombre de edad avanzada y su madre era quien llevaba los gastos, optó por buscar mayores ingresos para		
	Acá vivo sola, acá en la Miel, cuenta con los servicios completos, el alcantarillado, la luz, el agua, es en arriendo.			
	Acá vivo sola. Soy de a cuatro horas de santa marta un municipio que se llama Santa Ana, Magdalena. Bueno, mi familia, somos 5, mis papás y mis 3 hermanitos, pues, todos estamos divididos, uno está en Bogotá, yo que estoy por acá y el otro hermanito que está con mis papás allá.			
	Primero que todo saco lo del arriendo, los servicios y ya miro a ver, si me queda les mando y si no ya para la siguiente quincena, pero casi siempre les estoy mandando.			
	Pues ahorita ando con un muchacho, tengo un noviecito			

## Grupo 1: Mujeres que llevan menos de 2 años vinculadas a la empresa (menor antigüedad).

No.	RESPUESTAS SUJETO 2	ANÁLISIS SUJETO 2	TRIANGULACIÓN SUJETO 2	REFERENCIAS SUJETO 2
	<p>Yo soy bachiller y pues gracias a la empresa también tuve un operario, estudié acá con la empresa quedé seleccionada y acá sigo trabajando.</p> <p>Bueno, inicialmente terminé todo el bachillerato a los 16 años, a los 17 años comencé a buscar trabajo en almacenes de ropa y calzado, porque en ese momento estaba en el pueblo y era menor de edad. Me quedé ahí dos años, bueno, no tanto, año y medio, antes de cumplir los 18 yo me fui para Bogotá y allá saqué la cédula y allá estuve prácticamente un año. Trabajé en una peluquería 6 meses, me retiré de la peluquería porque uno en la ciudad se hace uno mismo digamos el sueldo y hay días que sí, hay días que no, días buenos, días malos y yo pagaba arriendo con mi hermanito, pero no era algo estable que yo tenía. También salía muy tarde y un día cepillando y cepille y cepille y al momento llovía entonces ya uno mismo se va enfermando de las manos, entonces yo decidí renunciar ahí y conseguí trabajo en a la semana en una se llamaba frutería ahí trabajé otros 6 meses y allá sí me enfermé y me tocó regresarme otra vez al pueblo. En la casa quien lleva el arriendo es mi mamá, mi papá ya es de mucha edad y mi hermanito pues no le ha salido trabajo. Él también estudiaba en ese momento y yo decidí trabajar pa comprarme mis cositas porque mi mamá llevaba la carga de la casa y no le quedaba, por eso decidí buscar trabajo.</p>	<p>enviar dinero y poder comprarse sus cosas.</p>		

**Grupo 1: Mujeres que llevan menos de 2 años vinculadas a la empresa (menor antigüedad).**

No.	RESPUESTAS SUJETO 2	ANÁLISIS SUJETO 2	TRIANGULACIÓN SUJETO 2	REFERENCIAS SUJETO 2
<b>Pregunta 3</b>	<p>Pues inicialmente como entré fue a estudiar, digamos una competencia porque éramos casi 30 compañeros, cada uno daba lo mejor, al principio dije, como uno siempre es negativo en cualquier momento, yo dije, no, son muchos compañeros, no puedo quedar seleccionada. Quedé seleccionada, expectativas. Pues esta experiencia aquí es muy bonita, es la primera vez que trabajo en una empresa, nunca pensé estudiar pa pollo, me ha motivado a querer seguir aprendiendo más, si me dan la oportunidad seguir estudiando en la misma línea. Uno quiere salir adelante, ayudarle a los papás y digamos que ese ha sido uno de los motivos más importantes, seguir en la empresa, de verdad, aportar mucho a la empresa y que la empresa le aporte a uno y la familia.</p>	<p>Sus expectativas iniciales antes de ingresar a trabajar en la compañía estaban enfocadas a trabajar por primera vez en una empresa y tener un empleo formal, así como aprender, salir adelante y ayudar a sus papás. Por otro lado, aportarle a la empresa, a sí misma y a su familia.</p>		
<b>Pregunta 4</b>	<p>Para mi he adquirido muchas cosas que yo en algún momento quise y que en su momento no se dieron, pero como le dije, en la familia somos muy humildes entonces uno como que quiere su propia ropa, sus propios zapatos, cosas así, y gracias a dios y a una gran empresa he.... Pues más que todo en lo material.</p> <p>Tengo estabilidad laboral y pues cada 3 meses se renueva el contrato y ya a uno le da esa cosa en el pecho, será que sí será que no. Pero gracias a dios tengo una estabilidad que no tenía, por eso me he quedado en la empresa, sí, porque no tengo más para dónde coger. Las mujeres somos más comprometidas con las cargas porque hay algunas mujeres que no tienen el apoyo de su pareja y obviamente les toca si tienen hijos salir adelante y más que todo por una estabilidad, por brindarle a los hijos algo estable.</p>	<p>A pesar de que lleva menos de un año vinculada a la empresa se muestra satisfecha ya que ha podido ayudar a su familia y ha podido adquirir bienes materiales que antes no podía. Le genera orgullo pertenecer a "una gran empresa". Dentro de los motivos de permanencia está la estabilidad laboral que le brinda la empresa y asegura que "no tiene para dónde coger" lo cual evidencia una percepción de pocas oportunidades de emplearse en otros lugares.</p>		

Grupo 1: Mujeres que llevan menos de 2 años vinculadas a la empresa (menor antigüedad).				
No.	RESPUESTAS SUJETO 2	ANÁLISIS SUJETO 2	TRIANGULACIÓN SUJETO 2	REFERENCIAS SUJETO 2
Pregunta 5	La empresa le ayuda a uno mucho, pero es que a veces los horarios no dan con lo que uno quiere. Acá le ayudan a uno pero a veces uno pide un permiso y no, pues a uno le salen las alas y después se las cortan, en el caso mío como no tengo familia, yo misma dependo de mi entonces por eso no me puedo manejar mal todavía.	En cuanto a la percepción de posibilidades de crecimiento y desarrollo opina que la empresa brinda ayuda; sin embargo, percibe como obstáculo el hecho de a veces tener que pedir permisos, por lo cual a veces no los pide ya que como depende de sí misma no quiere dar motivos para que en la empresa se generen una imagen negativa de ella. Percibe que tanto hombres como mujeres tienen las mismas posibilidades de desarrollo dentro de la empresa; sin embargo, considera que los hombres son menos proactivos que las mujeres.		
	No, los hombres y mujeres acá según por derecho a igualdad, pero como los hombres son un poquito más flojitos, digamos que hace parte de ellos.			
Pregunta 6	Pues digamos que es solamente serían los fines de semana. Pues ahora porque estamos en lo que estamos uno no puede salir a hacer nada, pero si lo hay, sí hay tiempo para lo que uno quiera.	En cuanto a la percepción de balance entre trabajo y vida personal, considera que sí tiene tiempo para hacer otras actividades.		

**Tabla 4.** Respuesta Sujeto 3 – Grupo 1.

Grupo 1: Mujeres que llevan menos de 2 años vinculadas a la empresa (menor antigüedad).				
No.	RESPUESTAS SUJETO 3	ANÁLISIS SUJETO 3	TRIANGULACIÓN SUJETO 3	REFERENCIAS SUJERO 3
Pregunta 1	Llevo 1 año y piquito en la empresa		Se encontró que al igual que en el estudio de González (2017) el hecho de que la empleada perciba prácticas de responsabilidad corporativa conlleva a desarrollar diferentes niveles de compromiso de su parte (p. 214).	González, J. (2017). Efectos de las prácticas de responsabilidad social y medioambiental corporativas en la atracción y retención de talento (tesis de doctorado). Universidad Complutense de Madrid. Madrid, España.
	N/A			
	N/A			
Pregunta 2	Tengo 42 años	Mujer de 42 años, vive en arriendo en una casa que cuenta con todos los servicios. Es separada y vive con su hija de 17 años la cual estudia administración de empresas. Llevas todos los gastos en su casa. Estudió hasta octavo de bachillerato. Comenzó a trabajar desde los 9 años en fincas en empleos informales debido a que su padre era alcohólico y no se interesó por de garantizar sus		
	Vivo en San Antonio de Prado, La casa donde vivo es en arriendo, cuenta con todos los servicios.			
	Tengo mi hija, tiene 17 años, soy separada. Mi hija está estudiando administración de empresas.			
	Yo soy la que pago los servicios, el arriendo, merco.			
	Soltera			
Yo estudié hasta octavo				

**Grupo 1: Mujeres que llevan menos de 2 años vinculadas a la empresa (menor antigüedad).**

No.	RESPUESTAS SUJETO 3	ANÁLISIS SUJETO 3	TRIANGULACIÓN SUJETO 3	REFERENCIAS SUJERO 3
	<p>Yo la verdad yo empecé de 9 años a trabajar en finca. Mi papá es de Santa Rosa de Osos y mi mamá es de Támesis, usted sabe que anteriormente los hombres eran muy bebedores, y eran señores que no les gustaba darles el estudio a los hijos, pues, más a las mujeres que a los hombres. Entonces ya cuando yo tenía 9 años mi papá me dijo, ya usted es una mujercita ya puede trabajar, entonces en fincas, nos ponían a recoger café, normal, antes de ir a coger café madrugábamos a las 2 de la mañana a montar, a hacer sancocho, pilar para hacer mazamorra, yo fui muy sufrida y mi papá era muy bebedor y no nos llevaba casi nada, y yo viendo que mi mamá estaba sufriendo mucho le llevábamos la plata a mi mamá y todo eso. Ya cuando yo tenía los 18 años, ya una mujer ya vine acá y yo ya empecé a trabajar en casas, en restaurantes, a salir adelante, Los trabajos unos firmaban contratos otros no. yo no sabía escribir, ni sabía leer entonces cuando trabajaba en casa me decían que por qué no me ponía a estudiar, entonces una como trabajaba por días terminé la primaria, ya hice el bachiller que hasta octavo terminé porque ya iba a seguir y me puse a cuidar una señora que tenía una edad avanzada y no podía, ya era interna, entonces ya me conseguí al papá de la hija mía, ese señor me dio muy mala vida, entonces ya me dejé con él, me separé, yo no sabía que estaba en embarazo; ya cuando me separé de él me di cuenta a lo último que estaba en embarazo, y ya sola salí adelante con mi hija y sigo adelante sola con mi hija.</p>	<p>estudios ni proveer lo necesario en el hogar, de hecho, fue él mismo quien a esa edad le dijo que ya debía comenzar a trabajar en el campo y a realizar labores en la cocina. Posteriormente consiguió empleos informales en casas de familia, restaurantes y cuidando a personas de edad avanzada. Al cabo de unos años mantuvo una relación conflictiva con un hombre con el que tuvo una hija, éste nunca se hizo cargo de ella.</p>		
<b>Pregunta 3</b>	<p>Yo quería siempre tener un trabajo estable y que tuviera uno todas las prestaciones, porque uno trabajando así por días, a lo que le den a usted, y para que usted guarde pa pagar cosas y aquí uno tenía todo estable. Me dijeron que el trabajo era muy duro acá, para mí que trabajaba tan duro, aquí es más</p>	<p>Las expectativas iniciales eran tener un trabajo estable donde tuviera prestaciones garantizadas, percibir apoyo por parte de la empresa como madre cabeza de hogar.</p>		

## Grupo 1: Mujeres que llevan menos de 2 años vinculadas a la empresa (menor antigüedad).

No.	RESPUESTAS SUJETO 3	ANÁLISIS SUJETO 3	TRIANGULACIÓN SUJETO 3	REFERENCIAS SUJERO 3
	<p>bueno y le ayudan mucho a las mujeres cabeza de hogar, ahora que mi hija está en la universidad me colaboran con eso, estable por cada parte.</p>			
<p><b>Pregunta 4</b></p>	<p>Si me siento satisfecha porque yo trabajé en muchas partes y no... eso era uno, lo mataban a uno vulgarmente, como una mula y usted esperando que le paguen bien, día de la prima y que no le den nada uno, uno esperando que le den por ejemplo 400, usted trabajando toda una noche y que le den apenas 200 y sabiendo que uno es cabeza de hogar para uno pagar cosas y todo eso. Y aquí sí estoy feliz. Me gusta el trabajo que hago porque para mí es muy fácil y desde que yo entré acá por el Sena, cuando empezaron a explicarme yo ya sabía, me entró todo fácil acá, no me pareció difícil en ningún momento. Aquí llegan y le dicen a uno haga esto y su usted lo hace con amor y eso le sale bien. aquí es muy correcto, yo le digo la verdad, hay partes que llega uno la quincena ah no espere 8 diitas, y aquí a uno antes de la quincena le llega uno el pago, aquí es muy bueno. De verdad yo admiro mucho esta empresa hay gente que habla mal, pero para mí no.</p> <p>Empezando que aquí le colaboran a uno, uno no ha terminado el bachillerato. Uno en una empresa si no es bachiller no pasa, si tiene bastantes hijos no pasa, eeeee, yo tuve muchas entrevistas y a mí en las entrevistas qué me preguntaban, que si usted planifica, que si usted tiene esposo, si tiene hijos, si está joven o si tiene edad tampoco pasa. Entonces aquí nos dan mucho la oportunidad a las mujeres que no tenemos bachiller, si tenemos hijo mire que nos dan la oportunidad, en muchas cosas nos dan aquí la oportunidad. Sí, yo admiro esta empresa porque la verdad yo pasé</p>	<p>Se evidencia satisfacción ya que hay un gusto por el trabajo que realiza, a diferencia de los trabajos en el campo que ha realizado, le resulta fácil lo que hace actualmente, por otro lado, percibe justicia y respeto en cuanto al cumplimiento con el pago del salario. Expresa que si el trabajo asignado se hace con amor sale bien, lo cual evidencia un componente afectivo. Tiene una posición de gratitud frente a la oportunidad que la empresa le brinda a mujeres cabeza de hogar y a personas que no han terminado el bachillerato.</p>		

Grupo 1: Mujeres que llevan menos de 2 años vinculadas a la empresa (menor antigüedad).				
No.	RESPUESTAS SUJETO 3	ANÁLISIS SUJETO 3	TRIANGULACIÓN SUJETO 3	REFERENCIAS SUJERO 3
	por X empresa, por muchas empresas y por cualquier cosa descartan. A nosotras las mujeres no nos dan muchas oportunidades.			
Pregunta 5	Aquí sí, aquí le dan mucho a uno oportunidades si quiere seguir estudiando todo eso.	Evidencia una percepción positiva respecto a las posibilidades de crecer dentro de la empresa. Respecto a los hombres percibe igualdad en este mismo aspecto; sin embargo, resalta una diferencia ya que en el caso de los hombres se les ofrecen cargos que implican levantamiento de peso, lo que no ocurre con las mujeres.		
	Es que aquí trabajamos todos normal, lo único que no podemos hacer acá es lo que hacen ellos, los carritos porque eso si es para hombres, el levantamiento de peso, pero de resto sí, todo normal.			
Pregunta 6	Aquí sí lo tengo, mire uno tiene aquí su horario de salida, entonces sí tiene tiempo de estar con la familia.	Percibe un balance entre vida laboral y tiempo personal para estar con su familia.		

Tabla 5. Respuesta Sujeto 4 – Grupo 1.

Grupo 1: Mujeres que llevan menos de 2 años vinculadas a la empresa (menor antigüedad).				
No.	RESPUESTAS SUJETO 4	ANÁLISIS SUJETO 4	TRIANGULACIÓN SUJETO 4	REFERENCIAS SUJETO 4
Pregunta 1	Llevo 6 meses de prácticas porque yo entré por el Sena y 5 meses.		Se logró evidenciar la satisfacción laboral mencionada por Zayas, P; Báez, R; Zayas, J. & Hernández, M. (2015), definida por estos autores como la percepción de la importancia de la naturaleza y contenido del trabajo, así como la significación del mismo y la importancia que éste tiene (p.39).	Zayas, P; Báez, R; Zayas, J. & Hernández, M. (2015). Causas de la satisfacción laboral en una organización comercializadora mayorista. <i>Revista de la Facultad de Ciencias Económica</i> , 23, (2), 35-51.
	N/A			
	N/A			
Pregunta 2	Tengo 20 años	Mujer de 20 años, vive en arriendo, cuenta con todos los servicios. Vive con su madre, la pareja de su madre, dos hermanas y un sobrino. En el hogar trabajan otras 2 personas además de ella, se reparten los gastos. Es soltera, bachiller, su		
	Vivo por acá en Caldas. La vivienda es arrendada y cuenta con todos los servicios.			
	Vivo con mi mamá, dos de mis hermanitas, somos 6 mujeres, y el novio de mi mamá y ya y un sobrinito.			

## Grupo 1: Mujeres que llevan menos de 2 años vinculadas a la empresa (menor antigüedad).

No.	RESPUESTAS SUJETO 4	ANÁLISIS SUJETO 4	TRIANGULACIÓN SUJETO 4	REFERENCIAS SUJETO 4
	<p>En mi casa trabaja una de mis hermanitas, el marido de mi mamá y yo, entonces por decir el internet, la luz y todos los servicios los pagamos por mitad y ya lo del mercado si nos repartimos, por decir ellos llevan una cosa, yo otra y así.</p> <p>Soltera</p> <p>Yo, bueno, estudié hasta 11 y yo me gradué de 17 años, entonces yo pensé, bueno, no, yo no voy a perder tiempo, voy a seguir estudiando y empecé a estudiar, mi papá era el que me estaba dando el estudio pero a causa de que mi mamá se consiguió ese otro hombre, ya ahí llegaron los problemas, entonces él ya empezó como todo distante con nosotras, más maluco... entonces como que yo, ay no ya no le voy a volver a pedir nada y así... me salí, estudié como 6 meses enfermería y ya yo toda orgullosa, me salí.</p> <p>Yo decía, yo no me puedo quedar sentada sin hacer nada y empecé a regar hojas de vida por todas partes, panaderías, restaurantes y mire cómo es la vida, en mi casa yo decía yo hago de todo, yo arreglo todo ayudo con todo menos la cocina. Cuando me resultó en un restaurante, yo entré de mesera, cuando al tiempo se enfermó una de las cocineras, entonces que tenía que aprender y yo no... pero en esa situación uno no puede tirar la toalla a la primera, dije, voy a ensayar, si veo que no ya... era informal. Comencé a los 18 comencé a trabajar</p>	<p>padre le pagó 6 meses de enfermería, pero debido a la ruptura de la relación con su madre, la relación padre hija desmejoró y se retiró de este estudio. Comenzó a buscar empleos informales a los 18 años en restaurantes y panaderías.</p>		
<b>Pregunta 3</b>	<p>Uno busca más que todo estabilidad, sino que allá donde yo estaba eso era entra y saque gente entonces uno era ahí como en una cuerda floja más maluco, entonces sí, como estabilidad. Yo siempre me he querido ir a vivir sola, o sea yo</p>	<p>Sus expectativas iniciales eran encontrar estabilidad y buscar independencia.</p>		

## Grupo 1: Mujeres que llevan menos de 2 años vinculadas a la empresa (menor antigüedad).

No.	RESPUESTAS SUJETO 4	ANÁLISIS SUJETO 4	TRIANGULACIÓN SUJETO 4	REFERENCIAS SUJETO 4
	me siento muy bien con mi mamá y todos, pero ay no sé, como uno a parte, no sé.			
Pregunta 4	<p>Me siento muy satisfecha porque vea, yo cuando empecé acá yo tenía deudas hasta acá (señala cuello), yo decía, no, hasta que yo no pague mis deudas no me puedo ir, pero ya estoy pues por decirlo así, libre, entonces, mi idea es poder recoger y para cuando yo me vaya comprar lo más necesario, que yo no me vaya, así como sin nada. A mí siempre me ha gustado ese campo de la medicina, me gusta mucho todo eso y siempre me ha gustado. Es muy complicado trabajar y estudiar al mismo tiempo, no es imposible pero muy difícil y los gastos, son muchas cosas. Yo he pensado primero en irme a vivir sola ya de ahí si miro. Me gusta el trabajo que hago, por ejemplo, cuando yo iba a entrar muchos me decían que era algo muy diferente a lo que había hecho antes. Yo por ejemplo renuncié a donde estaba, al restaurante, entonces empecé con una amiguita a repartir hojas de vida por toda parte, nos dijeron que acá necesitaban gente. A mí me llamaron mucho tiempo después, yo ya no me esperaba ni la llamada, pero en ese momento yo estaba sin trabajo entonces dije, no, lo que sea. Ya cuando entré acá, al principio muy aburrida, mucho, ni siquiera por el trabajo sino por el ambiente, la gente, más maluco, no le explicaban a uno, a veces también hay gente muy bella gente y se tomaban la molestia de explicar, empezar es muy maluco para todo, pero a mí me gusta, cada quien está donde quiera estar y pa uno</p>	<p>En cuanto a la percepción de la satisfacción de sus expectativas estaban saldar las deudas que tenía, comprar cosas significativas, cosas que ha hecho hasta el momento. Por otro lado, dentro de sus aspiraciones está poder irse a vivir sola. Expresa sentirse a gusto con el trabajo que realiza. Ingresó a la empresa en un momento donde buscaba empleo activamente, fue difícil al principio adaptarse al ambiente de trabajo. Uno de sus motivos de permanencia es que le gusta la empresa y lo que hace, percibe apoyo por parte de la empresa debido a las medidas de seguridad que ha implementado durante la contingencia. De igual manera se siente satisfecha debido a la estabilidad laboral que ha encontrado, percibe que para los hombres es más fácil encontrar un empleo que para las mujeres.</p>		

Grupo 1: Mujeres que llevan menos de 2 años vinculadas a la empresa (menor antigüedad).				
No.	RESPUESTAS SUJETO 4	ANÁLISIS SUJETO 4	TRIANGULACIÓN SUJETO 4	REFERENCIAS SUJETO 4
	<p>trabajar aburrido más bien se va, pero a mí la verdad sí me gusta. de cierta manera la empresa se preocupa por los trabajadores, si no se interesara en uno por ejemplo en lo que está pasando, no tomaran las medidas que tienen ahora, por ejemplo, las ayudas que nos dieron también al principio, el detalle de los pollos y todo.</p> <p>Es por lo mismo porque sí me gusta lo que hago, es lo que decía por ejemplo uno de estar en alguna parte que no quiere estar, más bien no esté, porque uno levantarse como, uy qué pereza ir por allá, ay no, eso es lo peor. Pero yo sí me levanto y no me da pereza. Acá encuentro mucha estabilidad. Uno como mujer valora más las cosas, los hombres son, si me toca irme yo me voy, yo pienso que son así porque ellos consiguen más fácil trabajo que uno. Ellos renuncian hoy y ya mañana tienen, en cambio uno se pasa meses en la casa.</p>			
<b>Pregunta 5</b>	<p>Incluso acá hay mucha gente estudiando y trabajando al tiempo, entonces por ese lado bien. Por ejemplo, cuando a mí me hicieron el cambio de zona, todo el mundo me decía que era muy duro, pero yo decía, duro para ustedes, pero no pueden opinar por mí. Al principio es uno muy lento ya después uno le va cogiendo la agilidad.</p> <p>Yo creería que es por igual.</p>	<p>Percibe que hay posibilidades de crecimiento y desarrollo debido a que ha podido evidenciar con otros compañeros de trabajo que hay personas que estudian y trabajan, adicional el hecho de pasar por diferentes cargos proporciona la oportunidad de aprender cosas nuevas. Percibe igualdad de posibilidades de crecimiento y desarrollo para mujeres y hombres.</p>		
<b>Pregunta 6</b>	<p>Sí me da tiempo de todo, me gusta mucho hacer ejercicio, incluso ahí cerquita de mi casa hay un parqucito y pa allá me voy cada rato a hacer ejercicio. Con mi sobrinito salía mucho pero ya en este tiempo ni modo. Pero tiempo sí hay.</p>	<p>Percibe un balance entre vida laboral y tiempo para compartir con la familia y hacer otras actividades recreativas</p>		

**Tabla 6.** Respuesta Sujeto 5 – Grupo 1.

## Grupo 1: Mujeres que llevan menos de 2 años vinculadas a la empresa (menor antigüedad).

No.	RESPUESTAS SUJETO 5	ANÁLISIS SUJETO 5	TRIANGULACIÓN SUJETO 5	REFERENCIAS SUJETO 5
Pregunta 1	N/A		Se evidenció satisfacción laboral entendida como la percepción de llevar un equilibrio ante las necesidades, incluyendo lo que desea del trabajo y lo que logra del mismo (Charaja, Y. & Mamani, J. 2014, p. 6).	Charaja, Y. & Mamani, J. (2014). Satisfacción laboral y motivación de los trabajadores de la dirección regional de comercio exterior y turismo, Puno, Perú. COMUNICACIÓN, 1 (1), pag. 5-13.
	N/A			
	Pues 6 meses como estudiante de Sena y desde enero firmé contrato, llevo 5 meses.			
Pregunta 2	26 años	Mujer soltera de 26 años, oriunda de Urabá, vive con sus dos hijos en la vereda, ésta cuenta con todos los servicios. Los gastos los lleva ella, recibe dinero esporádicamente por parte del padre de sus hijos; además de cubrir los gastos de su hogar envía dinero a su madre que vive en Urabá. Estudió hasta 11. Su vida laboral comenzó a los trece años, debido a que su familia era numerosa y tenía pocos ingresos. Fue madre a los 16 años, debido a esta responsabilidad asumió que debía seguir trabajando.		
	Yo vivo por la vereda la Tolba, aquí en Caldas. Vivo en arriendo, cuenta con todos los servicios.			
	Vivo con mis dos hijos, el mayor tiene 10 y el pequeño tiene 3			
	Pues no todos los llevo, en el momento el papá de los niños solo aporta una parte y eso que ahora, ya lo otro me toca a mí todo. A veces envío dinero a mi mamá en Urabá, pero muy poco, porque a ella le dan mis hermanos.			
	Soltera			
	Terminé 11			
	A ver, empecé a trabajar en sí desde 13 años, yo cuidaba una niña, ¿por qué? Porque en mi casa somos bastantes y la verdad yo he sido un poco más alejada de mis hermanos, mi mamá, tuve muchas dificultades con mi mamá, pues, como yo era la última entonces no me gustaba pedir todo entonces empecé a trabajar por ese lado cuidando una bebé. Ya de ahí empecé a trabajar cuando ya quedé en embarazo, ya terminando el estudio seguí trabajando ya por lógica, ya era mamá y ya me tocaba. A esa edad tenía 16 años. Empecé a trabajar como ayudante de un chef en Urabá Antioquia y ya hasta que me vine para acá ya empecé a trabajar, ¿por qué me tocaba? Porque era mamá, tenía responsabilidad.			

## Grupo 1: Mujeres que llevan menos de 2 años vinculadas a la empresa (menor antigüedad).

No.	RESPUESTAS SUJETO 5	ANÁLISIS SUJETO 5	TRIANGULACIÓN SUJETO 5	REFERENCIAS SUJETO 5
Pregunta 3	No pues seguir trabajando, porque por un lado me gusta trabajar, por otro lado, por mi responsabilidad con mi mamá, no sé me ha gustado siempre o sea como darme yo misma mis cosas, no depender de nadie, sino de mí.	Sus expectativas iniciales eran seguir trabajando debido a la satisfacción que le produce hacerlo, apoyar a su madre económicamente y ser independiente económicamente.		
Pregunta 4	<p>me siento contenta de los logros que he logrado acá, sí. Como mi capacidad laboral la he como mejorado, me siento en esa parte bien porque siento que los logros que uno puede alcanzar, lo pueden hacer y si... seguiré lográndolo más, aportando más.</p> <p>Me gusta lo que hago, me siento como activa, como relajada, me siento liberada en lo que estoy haciendo, me gusta lo que hago.</p> <p>La verdad sí porque una vez venía en el bus y me llamó la abuela de los niños que el niño se había puesto de un momento a otro enfermo entonces yo me entré y le dije a la supervisora y ella me dijo, no, váyase de una vez, devuélvase, a los dos días que volví, ella normal, me preguntó cómo había seguido el niño, que cómo estaba y bueno... al menos por eso sí se preocupan por las personas.</p> <p>¿Por qué me voy a ir? Jajajaja me gusta lo que hago, entonces no... me fascina lo que hago, no me choca trasnochar o madrugar. Aspiro a darle la casa a mis hijos, esa es como mi expectativa de seguir acá. Por mis hijos seguiré.</p>	Se muestra satisfecha y percibe que ha tenido logros trabajando en la empresa, expresa un gusto por lo que hace, lo cual la hace sentir activa y la relaja, se siente "liberada" con su trabajo. Percibe apoyo por parte de la empresa y considera que ésta se preocupa por los empleados.		
Pregunta 5	Si me dan la oportunidad de seguir estudiando, sí lo puedo hacer, esa es la idea mía, ¿que aquí le den la oportunidad a uno? Sí... de poder seguir adelante, no seguir como operaria o mejorar, sí, lógico. el hombre es más fácil y más sencillo pasar o dejar de estar en un lado para avanzar, ¿por	Percibe oportunidades de crecimiento al interior de la empresa; sin embargo, considera que debido a la fuerza física los hombres pueden desempeñar labores diferentes a las mujeres. Respecto a la percepción de balance entre vida laboral y personal, considera que los		

Grupo 1: Mujeres que llevan menos de 2 años vinculadas a la empresa (menor antigüedad).				
No.	RESPUESTAS SUJETO 5	ANÁLISIS SUJETO 5	TRIANGULACIÓN SUJETO 5	REFERENCIAS SUJETO 5
	qué? No lo sé, será por la capacidad de fuerza, qué se yo.	fin de semana tiene tiempo para dedicar a sus hijos.		
Pregunta 6				

**Tabla 7.** Generalidades y pregunta Grupo 2.

Grupo 2: Mujeres que llevan entre 3 y 22 años vinculadas a la empresa.				
No.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	CATEGORÍAS DE RASTREO /ANÁLISIS DE DATOS	SUBCATEGORÍAS	PREGUNTAS
1	Diferenciar tres grupos por tiempo de permanencia de cinco mujeres que ocupan el rol de operarias de planta: 5 vinculadas hace menos de 2 años, 5 vinculadas entre 3 y 22 años atrás y 5 con el mayor tiempo de permanencia en la compañía, es decir de 23 a 30 años.	Antigüedad en la compañía	0- 2 años	¿Cuántos años lleva en la compañía?
			3- 22 años	
			23- 30 años	
2	Identificar si existen características sociodemográficas en común entre las mujeres de los 3 grupos y entre las mujeres independientemente del grupo.	Características sociodemográficas	Edad	¿Cuántos años tiene?
			Vivienda	¿Dónde vive y su vivienda es propia o arrendada? ¿Su vivienda cuenta con todos los servicios?
			Conformación familiar	¿Cómo está conformada su familia y con quién vive?
			Gastos	¿Cómo se reparten los gastos económicos en su casa?
			Estado civil	¿Cuál es su estado civil?
			Nivel escolar	¿Cuál es su formación académica?
3	Describir las expectativas iniciales que tuvieron en el momento de la vinculación laboral las mujeres de los 3 grupos.	Expectativa inicial en el momento de la vinculación	Expectativa inicial	¿Cuáles eran su expectativa al momento de ingresar a la compañía?
			Percepción de su situación actual	¿Cuál es su percepción actual sobre la satisfacción de las expectativas iniciales que
4	Describir la satisfacción de las expectativas iniciales y las que tienen en el momento actual las mujeres de	Percepción de satisfacción actual expectativas iniciales		

Grupo 2: Mujeres que llevan entre 3 y 22 años vinculadas a la empresa.				
No.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	CATEGORÍAS DE RASTREO /ANÁLISIS DE DATOS	SUBCATEGORÍAS	PREGUNTAS
	los 3 grupos que tuvieron en el momento de la vinculación laboral			tenía? ¿Se siente apoyada por la empresa?
			Percepción de motivos de permanencia	¿Cuáles son los motivos por los cuales permanece actualmente en la compañía?
5	Describir la percepción de posibilidades de crecimiento y desarrollo al interior de la organización.	Percepción de posibilidad de crecimiento laboral	Percepción de crecimiento	¿Considera que hay posibilidades de desarrollo y crecimiento dentro de la compañía?
			Percepción de crecimiento laboral respecto a los hombres	¿Considera que tiene las mismas posibilidades de crecimiento laboral respecto a los hombres?
6	Describir la percepción sobre el equilibrio tiempo libre tiempo laboral de las mujeres de los 3 grupos.	Percepción balance tiempo libre/trabajo	Percepción de tiempo libre y uso del mismo	¿Considera que tiene un balance en su vida entre trabajo y vida personal?

Tabla 8. Respuesta Sujeto 1 – Grupo 2.

Grupo 1: Mujeres que llevan entre 3 y 23 años				
No.	RESPUESTAS SUJETO 1	ANÁLISIS SUJETO 1	TRIANGULACIÓN SUJETO 1	REFERENCIAS SUJETO 1
Pregunta 1	N/A		Se logró evidenciar el llamado compromiso organizacional, mencionado por Noraazian & Khalip (2016, p.16, citando a Sommer et al., 1996) refiriéndose a éste como la contrucción más importante del apego del empleado, así como el deseo de seguir trabajando en la empresa (Meyer y Allen, 1997, citados por Noraazian & Khalip).	Noraazian & Khalip (2016). A three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. International Journal of Academic Research in Business and Social Science, 6 (12), 16- 23.
	16 años			
	N/A			
Pregunta 2	52 años	Mujer de 52 años, vive en arriendo con sus dos hijas, la pareja de una de ellas y su nieta. Los gastos los dividen, ocasionalmente recibe apoyo económico de su hijo. Su madre tiene cáncer por lo cual ella la apoya económicamente. Es viuda hace 9 años ya que asesinaron a su pareja. Estudió hasta cuarto de primaria. Comenzó a trabajar desde los 7 años en fincas debido a la		
	Vivo en arriendo, en sector urbano, la casa cuenta con todos los servicios.			
	Vivo con mis hijas Diana y Sandra y mi nieta y con la pareja de Sandra			
	Los gastos los dividimos, yo pago el arriendo y el (la pareja de su hija) paga la comida, los servicios. Las obligaciones, Jorge Andrés vive solo hace 3 años, sin embargo, cada que le pagan va y me pregunta cómo estoy, si tengo pasajes, 50 20, de acuerdo con lo que él pueda, pero está pendiente de mí. Mi mamá en este momento tiene cáncer de colon, yo trato de colaborar cada 15 días en lo que puedo para mi mamá.			
Estoy viuda hace 9 años, a él lo mataron				

Grupo 1: Mujeres que llevan entre 3 y 23 años				
No.	RESPUESTAS SUJETO 1	ANÁLISIS SUJETO 1	TRIANGULACIÓN SUJETO 1	REFERENCIAS SUJETO 1
	<p>No tengo estudio, yo hice sino hasta cuarto</p> <p>Comencé a trabajar desde que tenía por ahí 7 años, yo nací en una familia muy numerosa. Mi papá trabajaba en una finca y les pagaban cualquier cosa, entonces cuando yo ya fui teniendo uso de razón le iba a ayudar a mi mamá a coger café, a cortar yerba para cuidar unas vacas que mi abuelito tenía en la finquita, entonces le ayudábamos y él nos ayudaba con la lechita y así, pero fue muy duro porque uno descalzo, acostarnos con la barriga vacía no, porque así fuera agua panelita con arepa pero algo, y así fue la niñez hasta que yo fui trabajando por ahí en casas y ya empecé a trabajar, yo vacuné muchos pollitos en las granjas, eso era mucha ayuda porque nos pagaban muy bien</p>	<p>necesidad en el hogar, su padre y madre ganaban muy poco por lo cual decidió trabajar, más adelante trabajó en casas de familia y vacunando pollos.</p>		

Grupo 1: Mujeres que llevan entre 3 y 23 años				
No.	RESPUESTAS SUJETO 1	ANÁLISIS SUJETO 1	TRIANGULACIÓN SUJETO 1	REFERENCIAS SUJETO 1
Pregunta 3	<p>Entré a la compañía en el 2003, con muchas expectativas porque a pesar de que soy casada mi esposo me dejó teniendo 3 hijos, la nena menor tenía 13 días de nacida cuando él se fue, la mayor tenía 4 años y Dianita tenía 14 meses. Entonces era una situación muy dura, muy complicada, me dejó con muchas deudas y muy desubicada porque era un hombre super celoso, no le gustaba que yo trabajara, tampoco planificar, una vez que yo le dije que me iba a poner a planificar cuando nació la segunda nena, qué problema y como a uno en la casa, pues en el tiempo mío todavía que uno debía hacerle caso al hombre que porque él era el que mandaba y bueno, entonces yo me quedé en la casa y tampoco planificaba porque honestamente me daba miedo desobedecerlo a él porque como a uno lo levantaron así. Entonces ya el salió y se fue dejándome deudas con los niños y empecé y me fui una vez, yo estaba muy desubicada, empecé a trabajar en donde una señora que me daba la oportunidad de que le ayudara en la casa, entonces todas las sobras del mercado ella me las daba cada 8 días para yo llevarle a mis hijos porque no tenía más. En el 2003 con muchas expectativas, empecé a trabajar, fue muy duro para mí porque fue empezar de 0 otra vez porque ya mis hijos estaban entrando a la adolescencia entonces ya me tocaba dejarlos más tiempo solos y ya seguí. Aquí mis hijos ya entraron a la mayoría de edad, yo vivo muy agradecida con la empresa porque me dio empleo para levantar a mis hijos, para pagar un techo, y ahí estoy. Mis expectativas eran sacar mis hijos adelante y lo logré, era hacer de ellos unas personas de bien, y a pesar del poquito tiempo que tenía para dedicarles lo logré.</p> <p>Siempre soñé con tener mi casa propia, eso sí como difícil por la situación económica, 1000000, eran 3 hijos, el estudio, uno solo para todo, para pagar arriendo, antes todo muy medido pero lo logré. Gracias a mi empleo pude levantar a mis hijos, tuve con qué pagarles un techo, una educación, así no tenga mi casa propia, pero los levanté, les di valores que es lo más importante. Llevo 16 años largos en la compañía.</p>	<p>Sus expectativas iniciales eran satisfacer la necesidad familiar ya que su esposo la dejó sola con 3 hijos pequeños y deudas. Debido a que en su casa desde pequeña fomentaron la obediencia al hombre, su pareja no la dejaba trabajar ni planificar y ella obedecía por temor. Dentro de sus expectativas estaban pues sacar adelante a sus hijos, dedicarles el tiempo que tuviera, darles estudio y un techo.</p>		

Grupo 1: Mujeres que llevan entre 3 y 23 años				
No.	RESPUESTAS SUJETO 1	ANÁLISIS SUJETO 1	TRIANGULACIÓN SUJETO 1	REFERENCIAS SUJETO 1
Pregunta 4	<p>Yo le doy tantas gracias a mi dios de estar acá, nada más el domingo que estaba con mis tres hijos les decía, no somos ricos, pero tengo un empleo y gracias a dios voy a tener una pensión, no tengo una casa, pero tengo con qué pagar una pieza el día que ustedes no quieran estar conmigo.</p> <p>Yo pienso que, por mi dedicación al trabajo, mi entrega y porque sinceramente me gusta lo que hago. Cuando yo ingresé a la compañía ingresé a deshuesado, me tocaba hacer producto terminado, y cuando a uno le gusta hacer lo que hace a uno le da satisfacción y da más rendimiento, se preocupa más porque las cosas estén bien. A mí me ha dolido mucho de pronto cuando se cae una presa al piso que la gente pasa, la chuta, nadie la recoge, o cuando tiran las canastas. Incluso me he ganado problemas porque les digo que no las tiren tan duro, que de pronto la daña, se gana uno problemas, dicen que soy una vendida, a mí me duele es que maltraten las cosas, como que no le pongan el empeño. Yo creo que cuando a uno le gusta lo que hace le pone más empeño y se dedica más. Muchas ganas de irme si tengo, porque mantengo muy adolorida, me gusta trabajar, no me gusta quedarme quieta, cuando me empezó la enfermedad mi mamá me decía, cuando me iba para la eps que me incapacitaban y me mandaban para la casa que me iba a tullir quedándome en la cama sin hacer nada, en cambio si esta activa trabajando, es mejor. Me decía que el hecho de que mis hijos estuvieran grandes no quería decir que yo ya hubiera terminado mi ciclo, y yo pues sí. Entonces tengo esa mentalidad de trabajar y no quedarme quieta. A mí me faltan 5 años para la pensión y mi anhelo es ir a una parte donde pueda dedicar mi tiempo a personas y a fundaciones que lo necesiten. Esa es mi mentalidad y yo sé que lo voy a lograr, a un asilo, o alguna de esas instituciones de caridad donde uno puede ser útil en algo.</p> <p>Andrés mi hijo me dice que lo voy a lograr, que no me quede quieta. El año pasado yo quería regresar de vacaciones y renunciar pero en ese entonces a mi mama la internaron y los gastos no podían parar. Eso es lo que me tiene aquí por ahora, que mi mamá está y que necesita mi ayuda. la dedicación que le ponemos a las cosas, siempre estamos pensando en la familia y en sacarlos adelante, tener una estabilidad,</p>	<p>La percepción actual sobre la satisfacción de las expectativas es positiva, se muestra agradecida por tener un empleo, una pensión y el dinero para garantizar un hogar. Como principales motivos de permanencia destaca el gusto por lo que hace, lo cual proporcionado a la empresa dedicación y entrega, así como mayor rendimiento y preocupación porque las cosas salgan bien. Evidencia un alto compromiso y afecto hacia la empresa. A pesar de esto desea irse de la compañía por su estado deteriorado de salud; sin embargo el hecho de tener una actividad laboral que le permita estar activa y el hecho de seguir apoyando económicamente a su madre la ha llevado a permanecer.</p>		

Grupo 1: Mujeres que llevan entre 3 y 23 años				
No.	RESPUESTAS SUJETO 1	ANÁLISIS SUJETO 1	TRIANGULACIÓN SUJETO 1	REFERENCIAS SUJETO 1
	<p>sobre todo. Si nos gusta lo que tenemos estamos ahí con más ganas luchándola para sacar adelante la familia o las metas que tengamos. Actualmente me han respetado las restricciones y han sido muy buena gente conmigo. No tengo queja, solo tengo agradecimiento con la compañía porque muchas veces cuando uno no puede dar lo que daba en un principio has sido muy lindos conmigo. A pesar de todo lo difícil yo doy gracias porque he logrado conservar mi empleo, porque si no fuera por eso no se qué hubiera sido de mí.</p>			
Pregunta 5	<p>Yo aquí entré como operaria y no he hecho el modo de hacer otras cosas, primero porque no tengo estudio, yo hice sino hasta cuarto, debido a la situación económica de mi familia y ya cuando empecé a surgir yo no pensaba en estudiar ni nada sino en mis hijos, en luchas porque ellos no se quedarán estancados como yo, sino en hacer lo mejor que yo pudiera porque ellos salieran adelante y en conservar mi empleo. Como te digo cuando a uno le gusta lo que hace uno se queda y está mirando en ahorrar y mirar como economiza, optimiza el producto. Siempre me gustó lo que hacía, ya a raíz de la fibromialgia que tengo fue difícil cuando empezó porque el supervisor no me creía que estaba enferma, el frío m estaba tullendo. A</p>	<p>Percibe que no ha crecido dentro de la compañía debido a que no realizó otros estudios ya que su prioridad siempre fue sacar adelante a sus hijos. Percibe igualdad de posibilidades de crecimiento laboral para hombres y mujeres, considera que la diferencia está en la actitud que cada quien tenga.</p>		

Grupo 1: Mujeres que llevan entre 3 y 23 años				
No.	RESPUESTAS SUJETO 1	ANÁLISIS SUJETO 1	TRIANGULACIÓN SUJETO 1	REFERENCIAS SUJETO 1
	<p>los dos años me tuvieron que operar porque los dedos se me estaban engatillando, ya con las restricciones la directora lo regañó. Cuando me dedico a una cosa trato de hacerla lo mejor posible y que me rinda.</p> <p>Yo pienso que uno se gana las cosas con el hacer. A esos que viven renegando qué les van a dar oportunidades. La diferencia está en la actitud y la dedicación, porque eso va con uno. Y si le gusta lo que hace.</p>			
Pregunta 6	<p>Aquí primero los horarios eran muy extensos, uno entraba a las 6 am y salía a las 8, 9 o 10 pm, no le quedaba a uno tiempo para nada. Pero en este momento, desde que pudieron las 8 horas. Yo en este momento le dedico más tiempo a mi familia, a mis hijos a jugar con ellos y a hacer cosas que yo no había hecho, como le digo yo este momento estoy en el cielo. Tengo tiempo para mi familia, para descansar, salir a caminar, a veces me pongo a leer y así.</p>	<p>Percibe un balance entre si vida laboral y personal ya que puede dedicar tiempo a su familia, puede descansar y hacer otras actividades recreativas que le generan gratificación</p>		

Tabla 9. Respuesta Sujeto 2 – Grupo 2.

Grupo 2: Mujeres que llevan entre 3 y 23 años				
No.	RESPUESTAS SUJETO 2	ANÁLISIS SUJETO 2	TRIANGULACIÓN SUJETO 2	REFERENCIAS SUJETO 2
Pregunta 1	<p>N/A</p> <p>12 años</p> <p>N/A</p>		<p>Se evidenció como lo menciona Prieto (2004) que "la estructura familiar es el factor más importante a la hora de determinar el comportamiento laboral" ya que las responsabilidades económicas disminuyen la posibilidad de abandonar el trabajo (p. 98). Así mismo, a pesar de mostrarse satisfechas siguen estando</p>	<p>Prieto, J. (2004). El abandono voluntario del mercado de trabajo. Revista de Economía Aplicada, 35 (12), 83 -104. Maslow, A. (1954). Motivation and Personality. Harper &amp; Row, Publishers. New</p>
Pregunta 2	<p>37</p> <p>Vivo en la Raya, en la unidad Frontera del sur, no se si usted de pronto sepa dónde queda, no es arriba en la vereda sino acá abajito, llevo cinco años viviendo ahí. Es un apartamento que compré hace cinco años y todavía lo estoy pagando. Cuenta con todos los servicios.</p> <p>Torres tengo tres hijos vivos con mi esposo, tengo tres hijos, tres varones, uno me cumple 15 si dios quiere dentro de 20 días, el otro tiene 12 y mi bebé tiene 6 añitos.</p>	<p>Mujer de 37 años, vive con sus tres hijos y esposo en la vereda en un apartamento propio que se encuentra pagando. Los gastos son repartidos entre ella y su esposo, además de llevar los gastos de su hogar apoya económicamente a su madre y hermanas, las</p>		

Grupo 2: Mujeres que llevan entre 3 y 23 años				
No.	RESPUESTAS SUJETO 2	ANÁLISIS SUJETO 2	TRIANGULACIÓN SUJETO 2	REFERENCIAS SUJETO 2
	<p>Los repartimos, total, claro, por ejemplo él está encargado de la cuota de la casa, la cuota de la administración, porque hay que pagar una administración, la alimentación y lo que es parabólica y los servicios que no son tan básicos y yo me encargo de lo que es la otra parte de la alimentación, los por demás de los muchachos, por ejemplo los pasajes porque ellos estudian acá en Caldas, los pasajes, las loncheras, fotocopias, todo lo que ellos necesiten y demás y de la cuidada del niño y de los servicios luz y agua. Y de ayudarle a mi mamá porque como te venía diciendo ella quedó a cargo de nosotros, ahora, mis dos hermanas se quedaron sin empleo por lo de la pandemia entonces me ha tocado a mi super duro con eso porque entonces ya me toca, dividir para mi casa y para acá también porque el niño pequeñito permanece más tiempo allá que acá, porque como no tengo quién me lo cuide en La Raya, en la Raya se quedan los dos mayores y el niño permanece allá donde mi mamá entonces yo los fines de semana cuando tengo tiempcito me lo llevo pa la casa pero igual hay que llevarle la alimentación a mi mamá para ellos allá también.</p> <p>Estoy en unión libre hace 17 años, él es operario de metalmecánica</p>	<p>cuales cuidan a su hijo de 6 años. En cuanto a su formación académica, es bachiller y estudió una técnica en recursos humanos, a pesar de que en algún momento se ganó una beca para seguir estudiando, no lo hizo debido a la situación económica familiar. Manifiesta un interés por poder ejercer lo que estudió y planea validar oportunidades dentro y fuera de la compañía. El comienzo su la vida laboral fue a los 18 años, en el momento que su hermana mayor se casó e independizó tuvo que asumir los gastos para su estudio y finalizar el bachillerato. Se evidencia una gratificación por el logro con sacrificio.</p>	<p>motivadas a lograr nuevas metas, como lo hace Maslow (1954) cuando afirma que la motivación es constante, interminable, fluctuante y compleja. De otro lado se logró evidenciar lo que Meyer y Allen (1991) nombran compromiso normativo el cual refleja el deber de permanecer en la empresa debido a internalización de una norma de lealtad que requiere de una reciprocidad proorcional a los beneficios recibidos (p.83). Se evidenció al igual que en el estudio de Littlewood (2004) citando a Eisenberger, Huntington, Hutchison y Sowa (1986) que el compromiso organizacional resulta de la percepción de apoyo organizacional ya que en esta misma medida se</p>	<p>York: Harper. Meyer, J. &amp; Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. Human resource management review, 1(1), 61-89.</p> <p>Littlewood, H. (2004). Análisis factorial confirmatorio y modelamiento de ecuación estructural de variables afectivas y cognitivas asociadas a la rotación de personal. Revista Interamericana de Psicología Ocupacional, 23 (1), 27- 37.</p>

Grupo 2: Mujeres que llevan entre 3 y 23 años				
No.	RESPUESTAS SUJETO 2	ANÁLISIS SUJETO 2	TRIANGULACIÓN SUJETO 2	REFERENCIAS SUJETO 2
	<p>Hice el bachillerato y en diciembre terminé una técnica en auxiliar de recursos humanos. Ay me encanta como.... Ay yo le decía a una amiga que ella estudió conmigo y ya está ejerciendo atrás en logística, yo quiero estudiar algo, o sea, yo quiero seguir estudiando, lo mío era el secretariado, me ha encantado como el secretariado, hace mucho tiempo cuando, recién nacido el segundo niño, hace por ahí unos doce años, me dieron una beca en el Instituto de Tabulación y Comercio de Medellín para estudiar contabilidad y no, no no no, la situación económica, porque me tocaba viajar y yo no estaba trabajando, al esposo mío le quedaba muy duro para los pasajes y para todo, entonces desistí de ese y yo quisiera seguir, ya entré acá, doce años después se me presentó la oportunidad y yo, no, pues le voy a hacer y me gradué ahorita en diciembre, estoy esperando a que acá haya una convocatoria o por fuera para mirar a ver cómo hacer para ejercer lo que yo estudié.</p>		<p>genera un aumento en el compromiso hacia la empresa, en este sentido los empleados que generan relaciones satisfactorias y confiables con la empresa aumentan la probabilidad de permanecer en ésta (p. 28).</p>	
	<p>¡Ja! Yo comencé como recién cumplí los 18, cumplí los 18 y como mi hermana, la que nos daba el estudio, la mayor, le tocaba tan pesado, ella dijo que ella ya no podía darnos el estudio ni nada porque ya venían las niñas de ella, ella se casó, le tocó independizarse de mi mamá y nosotros, entonces yo dije, que no, hágale que yo miro a ver. Entonces me tocó ponerme a trabajar de 7 a 5 y a estudiar en la noche para poder terminar el estudio y pagarme el último año que me quedó faltando, si si, duro sí, pero yo digo que esas son las cosas que uno más valora, las que le tocan a uno con tanto sacrificio.</p>			

Grupo 2: Mujeres que llevan entre 3 y 23 años				
No.	RESPUESTAS SUJETO 2	ANÁLISIS SUJETO 2	TRIANGULACIÓN SUJETO 2	REFERENCIAS SUJETO 2
Pregunta 3	<p>En diciembre cumpla 12 años, el mayor anhelo mío era empezar a ahorrar para comprar mi casa, porque pagar arriendo es muy duro... Pagar arriendo es muy duro y uno tiene que ser muy consciente de las cosas porque si uno paga arriendo no come, si usted paga arriendo y come, los servicios, o sea, entonces es una situación muy dura. En un hogar para uno poder medianamente vivir bien tienen que trabajar los dos, yo no sé cómo hay mujeres que son madres cabeza de familia solas y trabajan, yo no sé cómo hacen para sacar los hijos adelante, me parecen super berracas, entonces el esposo mío si me decía, quédese cuidando a los niños y yo, no... Además pues, yo no sé, toda la vida mi papá nos enseñó, hasta que vivió pues con nosotros, que nunca dependiéramos de nadie, que las cosas las consiguiéramos por nosotras mismas y yo he sido muy ambiciosa y a mí me ha gustado conseguir las cosas mías, independiente de eso no me gustaba como estarle diciendo a él, ay el niño está sin tenis, ay, y yo empecé a trabajar y yo decía, no, yo voy a sacar a mis hijos adelante y yo quiero que mi mamá esté bien, o sea, como las prioridades mías era sacarlos a ellos adelante, y gracias a dios ahí vamos, ahí vamos poco a poco.</p>	<p>Las expectativas iniciales eran ahorrar para comprar casa propia. Se evidencia en su historia familiar un padre que inculcó independencia económica a las mujeres de la familia. Por otro lado, las expectativas eran sacar los hijos y la madre adelante sin depender de nadie.</p>		
Pregunta 4	<p>Ay no pues, cómo le explico, yo digo que en parte bien, pero yo digo que de un 100% llevo por ahí el 70%, yo creo que, yo le pido a dios todos los días que me dé más años de vida, porque yo quisiera ver a mis hijos realizados, a mi mamá estabilizada totalmente económicamente, pues en el sentido económico, eee y mi próxima meta es ya cambiar mi apartamento por casa casa, entonces yo todavía, yo sigo luchando por eso, entonces yo soy, bueno, se acaba esta pandemia entonces me voy a poner las pilas y si hay convocatorias, de una tiro a hacer las convocatorias porque yo quiero mi casa y la estabilidad de mis hijos y de mi mamá. Entonces yo digo que del 100% de todo lo que yo me propuse cuando entré acá voy en un 70% todavía me falta el 30 pero, o sea, me siento satisfecha de cierto modo, pero me falta como un huequito por llenar que ahí lo voy haciendo con despacio.</p>	<p>Se evidencia satisfacción laboral, aunque manifiesta que quiere seguir trabajando para lograr otras metas, dentro de las cuales seguir trabajando por la realización de sus hijos y por darle a su madre una estabilidad económica, así como cambiar el apartamento por una casa. Manifiesta tener un gusto por lo que hace y se muestra agradecida y doliente por lo que sucede en la empresa, expresa un interés por generar consciencia en otros empleados que los lleve a valorar y querer más la</p>		

Grupo 2: Mujeres que llevan entre 3 y 23 años				
No.	RESPUESTAS SUJETO 2	ANÁLISIS SUJETO 2	TRIANGULACIÓN SUJETO 2	REFERENCIAS SUJETO 2
	<p>Bueno, lo primero es me encanta el trabajo que hago, me fascina, yo soy una de las personas que yo digo, perdóneme las expresiones porque yo soy muy grosera, ijueputa! Cómo puede haber gente tan desagradecida acá, y de hecho, si quiere hable con la jefe, que yo misma le he dicho, cómo hacemos para crearle consciencia a la gente pa que quiera la empresa, o sea, no soy de las líderes que se va de cabeza contra la empresa porque ¡es la que nos está dando la papa! ¿Si me entiende? Pues, o sea, yo digo, cómo hay gente que perjudican la empresa, no sé esa no es mi ideología, esa no es mi ideología y voy en contra de eso. Es como el querer seguir saliendo adelante, la estabilidad que a uno le brindan acá, es que uno tiene que ser consciente de las cosas, usted se va a trabajar en otra parte y son tres cuatro meses y vaya busque, ¡no! Uno debe tener consciencia de que, si tiene tres hijos, de que si estoy pagando mi casa yo cuido mi trabajo porque es lo que me está dando mi sustento, es lo que me está dando para que mis hijos estén bien, para que mi mamá esté bien, ¿si me entiende? Entonces es el crear consciencia de que cuidemos la empresa, por qué, porque es que mire por ejemplo esa pandemia, bien o mal la empresa ahí se ha estado sosteniendo, sosteniendo y nos ha brindado todos los cuidados de bioseguridad que debemos de tener para poder seguir trabajando. Yo pienso en eso, más que todo es el querer estar acá por la estabilidad que me da, porque me gusta lo que hago y por querer salir adelante, independiente de lo que sea. ¿Si me entiende? O sea, momentos malos tenemos todos y la empresa ha pasado sus malos momentos pero ahí es cuando uno dice, cómo le vamos a dar la espalda, si cuando a mí, a mí personalmente tengo mucho que agradecerle porque ellos me han ayudado mucho, mucho es mucho, yo he venido donde la jefe, y le digo, Sora tal cosa, y ella hí mismo me dice, princesa voy a mirar cómo le ayudo, entonces, cómo voy a dar la espalda cuando ellos me necesita, no... no, eso no debería ser así y deberíamos cuidar esa consciencia en la gente también. Es como cuando, yo no sé si usted conoce el proceso, como cuando hay un operario y pasa y las alas están tiradas por el suelo, ayyyy. Yo no puedo entrar a planta porque tengo una enfermedad en las manos y yo no puedo estar en zonas húmedas, yo los veo desde la ventana y yo soy fulanito,</p>	<p>empresa. La estabilidad laboral es un componente que cobra importancia la cual procura bienestar a sí misma y para toda su familia. Percibe un interés por parte de la empresa en cuidar a los empleados, procurando los implementos de protección y protocolos que garanticen el bienestar. Evidencia ser consciente de la situación frente a la crisis económica producida por el Covid 19 y manifiesta una especie de deber de apoyar a la empresa, así como ésta ha apoyado a los empleados en momentos difíciles.</p>		

Grupo 2: Mujeres que llevan entre 3 y 23 años				
No.	RESPUESTAS SUJETO 2	ANÁLISIS SUJETO 2	TRIANGULACIÓN SUJETO 2	REFERENCIAS SUJETO 2
	<p>recójalo porfa, desinféctelo, o sea, ay yo no sé la gente cómo hace sinceramente o será que así son en la casa. Porque yo digo, usted que es psicóloga me corregirá, usted refleja lo que es en su casa, es como, sus hijos van al colegio, sus hijos van a reflejar lo que usted les enseñó, dígame si no, pues, total, yo soy así, o yo estaré errando mal, obrando mal, yo no sé.</p>			
Pregunta 5	<p>¿Acá en la empresa? Sí claro, sí porque si no, o sea si no dieran las oportunidades no hicieran convocatorias internas, todas las harían externas, no le darían la posibilidad al trabajador de que venga, usted estudió tal cosa, venga que hay convocatorias para esto, no las publicarían y ellos publican en el televisor, ponen letreros y así y entonces sí. Yo tengo las mismas posibilidades porque yo no desconfío de mis capacidades y nunca me he visto por debajo de un hombre, que tienen más fuerza física, obvio, pero tienen el mismo coeficiente intelectual que nosotras. Porque si hubiera desigualdad, solamente montarían convocatorias para hombres y aquí montan para mujeres también.</p>	<p>Respecto a la percepción de posibilidades de crecimiento dentro de la empresa manifiesta que sí hay oportunidades debido a las convocatorias internas que se realizan y se publican por los diferentes medios de comunicación internos. Respecto a la percepción de crecimiento en relación a las que se dan a los hombres, percibe las mismas, a pesar de que éstos tienen más fuerza física.</p>		

Grupo 2: Mujeres que llevan entre 3 y 23 años				
No.	RESPUESTAS SUJETO 2	ANÁLISIS SUJETO 2	TRIANGULACIÓN SUJETO 2	REFERENCIAS SUJETO 2
Pregunta 6	<p>En ese sentido la verdad es muy poco, muy poco ¿por qué? por lo que te decía que mis hijos están separados, el bebé está allá donde mi mamá y los otros dos están abajo, por eso es la idea de conseguir una casa para que ya estemos todos ahí, porque a mí se me parte el alma un fin de semana que me toca llevar el niño donde mi mamá cuando me toca madrugar, me toca dejarlo toda la semana allá, si me entiende? Trato como de repartir el tiempo. Trato de organizarme, por ejemplo, la semana en la mañana como yo no tengo quién me lo transporte en la mañana y en este momento que estamos en este confinamiento mi mamá no se puede desplazar porque mi mamá mi mamá es una persona de 73 años, mi hermana es una persona asmática y es asma crónica, tiene que estar encerrada y el niño también hay que cuidarlo mucho, entonces yo les digo, no quédense allá en la en la casa que yo lo visito, entonces yo voy todos los días y como lo tienen haciendo trabajos virtuales, subo, hago tareas con él, salimos un momentito al parquecito, porque al frente de donde mi mamá hay una cancha, hacemos tareas, pintamos, ta ta ta y ya me voy para la casa, me voy para mi casa, hago comida, tarea con mis hijos, bueno, venga, tal, una cosa, la otra con todos dos, porque así estén grandes hay que estarlos empujando y ya hago comida, entonces así como que trato de repartir el tiempo.</p>	<p>Respecto a la percepción de balance entre vida laboral y personal, debido a que por el cuidado de su hijo menor, su familia se encuentra separada, le resulta desgastante desplazarse de un lugar a otro para compartir con sus hijos; sin embargo logra distribuir el tiempo para hacerlo.</p>		

**Tabla 10.** Respuesta Sujeto 3 – Grupo 2.

Grupo 2: Mujeres que llevan entre 3 y 23 años				
No.	RESPUESTAS SUJETO 3	ANÁLISIS SUJETO 3	TRIANGULACIÓN SUJETO 3	REFERENCIAS SUJETO 3
Pregunta 1	N/A	Antigüedad entre 3 y 22 años en la empresa	Se logró evidenciar la presencia de los tres tipos de compromiso según Meyer & Allen (1991), el afectivo como el deseo de mantener la membresía en la organización y es producto de experiencias laborales	Meyer, J. & Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. <i>Human resource management review</i> , 1(1), 61-89. Arias, F. (2001). El compromiso personal hacia la organización y la

Grupo 2: Mujeres que llevan entre 3 y 23 años				
No.	RESPUESTAS SUJETO 3	ANÁLISIS SUJETO 3	TRIANGULACIÓN SUJETO 3	REFERENCIAS SUJETO 3
	18 años		que generan comodidad y percepción de competencia; el compromiso de continuidad, como el reflejo de una necesidad de permanecer, producto de conocer los costos asociados a la partida y el compromiso normativo, se relaciona con la obligación de permanecer producto de la internalización de una norma de lealtad y/ o percepción de retribuir un favor a la compañía (p. 82). Se encontró que como lo menciona Arias (2001) el compromiso organizacional conlleva la intención de permanecer en la empresa (p.8).	intención de permanencia: Algunos factores para su incremento. Revista Contaduría y Administración, 200, 5-12.
	N/A			
	39 años	Mujer de 39 años, separada, 2 hijas. Vive en sector urbano, casa propia con todos los servicios. Ella lleva los gastos del hogar.		
Pregunta 2	Vivo con mis dos hijas aquí en Caldas, vivimos en sector urbano, tengo mi apartamento propio. La casa cuenta con todos los servicios.			
	Tengo dos hijas maravillosas, una de 22 años, otra de 11,			
	Por ejemplo, mi hija la mayor estaba trabajando y ya lo que pasó con el Covid, desafortunadamente pues la echaron, pero no me queda grande la obligación, afortunadamente muy bendecida, por todas partes, me llueven bendiciones, porque tengo mi casa, tengo a mis papás que también están ahí.			
	Estoy separada, hace 7 años			
	Hice el bachillerato, hace como 20 años, hice una tecnología en secretariado, no seguí, me gradué, pensé que este trabajo iba a ser de paso, yo decía, un año y me voy y ya gracias a dios 19 años.			

Grupo 2: Mujeres que llevan entre 3 y 23 años				
No.	RESPUESTAS SUJETO 3	ANÁLISIS SUJETO 3	TRIANGULACIÓN SUJETO 3	REFERENCIAS SUJETO 3
	<p>Comencé a trabajar a los 20 años, yo digo que así uno tenga otras personas a cargo lo hice por mí misma, la independencia de la mujer vale mucho 100%, total, una mujer independiente le digo pues que tiene el ego alto y eso se lo digo yo a mis hijas, yo le digo a mi hija la mayor, Valentina, usted tiene que ser una mujer independiente, usted no se puede quedar con ese cursito que usted hizo en el Sena, no no, usted tiene que visualizarse, yo le digo, lo que usted declara con la boca eso va a pasar, yo declaro que yo voy a llegar hasta donde yo quiero llegar. Cuando empecé a trabajar ya tenía a cargo a mi hija, ya tenía la mayor que en ese entonces tenía 3 años.</p>			

Grupo 2: Mujeres que llevan entre 3 y 23 años				
No.	RESPUESTAS SUJETO 3	ANÁLISIS SUJETO 3	TRIANGULACIÓN SUJETO 3	REFERENCIAS SUJETO 3
Pregunta 3	<p>Yo esperaba primero que todo que me vincularan, yo decía no, qué me vinculen, qué me vinculen y eso como por arte de magia a los casi tres meses me vincularon, me sentí pues super feliz obviamente, yo creo que la estabilidad es tan importante, eso abarca tantas cosas, lo emocional, lo económico, todo, toda una familia. Si yo tengo estabilidad laboral yo voy a estar muy bien y los que me rodean van a estar mucho mejor, o sea, solo el hecho de que uno como mujer no depender de un hombre. A los días me casé, no funcionó, cuando yo me casé mi esposo me decía que me saliera, que me saliera, estuve a punto de renunciar una vez, mi papá no vaya a cometer eso hija, vea que es muy buena empresa, él se fue y yo tengo la cabeza en alto, y yo digo, dios mío yo qué hubiera hecho si hubiera renunciado y la gente que dentro acá, yo les digo, cuiden mucho el trabajo, esta empresa tiene mucha estabilidad, es una bendición estar acá, mucha gente le dice a uno, ah es que usted se conforma con nada, y yo les digo no, es que tener estabilidad? Eso pesa... si yo fuera psicóloga solamente colocaría mujeres, porque las mujeres sí somos más comprometidas, los hombres por el vicio, por el trago, porque les da pereza madrugar.</p>	<p>La expectativa iniciar estaba en ser vinculada directamente y tener garantías, estabilidad laboral lo cual impacta lo económico y su estabilidad emocional. El hecho de no depender de un hombre y sentirse bien. Su ex esposo insistía en que renunciara a su trabajo, pero su familia la apoyó para que continuara debido a la percepción positiva que tenían de la empresa. Percibe un mayor compromiso por parte de las mujeres en el trabajo.</p>		
Pregunta 4	<p>Las metas que yo pensaba que eran imposibles claro que sí las he cumplido, mi casa, mis hijas sacarlas adelante, quedarse uno como cabeza de hogar eso va jalando. Me siento muy satisfecha.</p> <p>Tengo mucho que agradecerle a la empresa, y pues, cuando uno es agradecido ahí está. Y yo también pienso que, a ver, yo soy una persona que estoy como con la gracia de dios, y en los momentos que yo digo, ay dios mío, ahí estoy, firme. Yo veo a mis hijas y yo digo, no, yo tengo que cuidar mi trabajo, cuidarlo, mucho y más que han pasado tantos años, con mayor razón. Si una empresa le da a uno estabilidad, dígame uno cómo, pues, tiene que ser uno muy</p>	<p>Se muestra satisfecha por el hecho de haber comprado su casa y haber dado educación a sus hijas. Manifiesta sentirse bien. Se muestra agradecida hacia la empresa, siente que debe cuidar de su empleo. Se evidencia la importancia del compromiso debido a los beneficios que ha recibido por parte de la empresa, además valora altamente la</p>		

Grupo 2: Mujeres que llevan entre 3 y 23 años				
No.	RESPUESTAS SUJETO 3	ANÁLISIS SUJETO 3	TRIANGULACIÓN SUJETO 3	REFERENCIAS SUJETO 3
	bruto para decir que se va para otra empresa. Sí... ah es que en la otra empresa ganan más plata, ¿por cuánto tiempo? Pues... ¿por cuánto tiempo? Me siento muy apoyada por la empresa, total.	estabilidad laboral. Se siente apoyada por la empresa.		
Pregunta 5	Primero no, pero ya sí. Por ejemplo, ahora si le dan la oportunidad a la gente de la planta de que estudie, o los tienen en cuenta si hay un sorteo, como cosas así, ahora sí son como más escuchados, hay más calidad humana.	Percibe que hay posibilidades de crecimiento tanto para hombres como para mujeres al interior de la empresa.		
	No, igual.			
Pregunta 6	Yo llevo aquí 18 años, cuando trabajábamos un solo turno eso era una locura, pero ahora me siento super, ahora hago ejercicio, leo un libro, ahora puedo peinar a mi hija la menor, ver una novela, primero no, pero ahora sí.	Percibe que tiene tiempo de calidad para disfrutar con su familia y para realizar actividades como leer, hacer ejercicio, entre otras.		

Tabla 11. Respuesta Sujeto 4 – Grupo 2.

Grupo 2: Mujeres que llevan entre 3 y 23 años				
No.	RESPUESTAS SUJETO 4	ANÁLISIS SUJETO 4	TRIANGULACIÓN SUJETO 4	REFERENCIAS SUJETO 4
Pregunta 1	N/A	Antigüedad entre 3 y 22 años	Se logró evidenciar al igual que en el estudio de Grisales & Arango (2017), que dentro de los factores motivacionales más importantes y que influyen en la permanencia laboral están las relaciones interpersonales, la solidaridad, el trabajo en equipo	Grisales, A & Arango, B (2017). Factores motivacionales que determinan la permanencia de los colaboradores de ADYLOG (tesis de especialización). Manizales, Colombia. Tourangeau, A; Cummings, G; Cranley, L; Ferron, E & Harvey, S. (2010). Determinants of hospital nurse
	13 años			
	N/A			
Pregunta 2	49 años orgullosamente	Mujer de 49 años, vive en zona rural, casa arrendada, cuenta con todos los servicios, vive con su pareja en unión libre, los gastos son compartidos. Estudió hasta séptimo debido a que por la situación económica de su		
	Vivo en vereda, zona verde, amo el campo, la soledad, pago arriendo y vuelvo y le repito, vivo amena porque tengo con qué pagarlo. La vivienda cuenta con todos los servicios.			
	Vivo con alguien de acá pero no nos vemos, es muy aparte, el por su lado y yo acá, separamos lo laboral con lo personal. Vivo con un nieto de 8 años			

Grupo 2: Mujeres que llevan entre 3 y 23 años				
No.	RESPUESTAS SUJETO 4	ANÁLISIS SUJETO 4	TRIANGULACIÓN SUJETO 4	REFERENCIAS SUJETO 4
	<p>Los gastos por decir nos colaboramos en todo el sentido de la palabra, o sea, para mercar, pagar servicios, pagar el arriendo, o digamos para una enfermedad también, o sea no nos medimos con dinero porque ni él ni yo bebemos ni trasnochamos, como más de casa y labor acá dentro de la compañía que trasnochar.</p>	hogar tuvo que comenzar a trabajar desde los 14 años.	entre compañeros y líderes y el hecho de aprender y adquirir nuevas experiencias que permitan crecer profesional y personalmente (p 58). Es probable que sea una evidencia de que el compromiso organizacional como estado psicológico que crea un vínculo entre el empleado y la empresa pueda predecir en mayor medida la intención de permanencia que la satisfacción laboral, tal como lo señalaron Tourangeau, Cummings, Cranley, Ferron & Harvey (2010, p.2). Se evidenció que la desde la perspectiva como empleada el	intention to remain employed: broadening our understanding. Journal of Advanced Nursing, 66(1), 22- 32. Mañas, M; ; Salvador, C; ; Boada, J; González, E; Agulló, E. (2007) La satisfacción y el bienestar psicológico como antecedentes del compromiso organizacional. Psicothema. 19 (3), 395-400.
	<p>Estamos en unión libre.</p> <p>Yo estudié hasta séptimo, ¿por qué? Porque yo nací en un hogar humilde y a los 14 me dicen si no traes panela no puedes comer, entonces me cortó, me tocó cortar las alas, dejar de estudiar para poder llevar ingresos a casa, entonces trabajo desde los 14 años. Primer vez que trabajo en una empresa, porque yo trabajé pues en cosas pequeñas, porque cuando yo eso comencé con permisos, anhelaba trabajar en Borinque y lo logré después de 5 hojas de vida como a los 5 o 6 años y por medio de esta compañía vuelvo y lo repito levanté mis dos hijas.</p>			

Grupo 2: Mujeres que llevan entre 3 y 23 años				
No.	RESPUESTAS SUJETO 4	ANÁLISIS SUJETO 4	TRIANGULACIÓN SUJETO 4	REFERENCIAS SUJETO 4
	<p>Yo estudié hasta séptimo, ¿por qué? Porque yo nací en un hogar humilde y a los 14 me dicen si no traes panela no puedes comer, entonces me cortó, me tocó cortar las alas, dejar de estudiar para poder llevar ingresos a casa, entonces trabajo desde los 14 años. Primer vez que trabajo en una empresa, porque yo trabajé pues en cosas pequeñas, porque cuando yo eso comencé con permisos, anhelaba trabajar en Borinque y lo logré después de 5 hojas de vida como a los 5 o 6 años y por medio de esta compañía vuelvo y lo repito levanté mis dos hijas.</p>		<p>compromiso se puede relacionar con la satisfacción por la vida, el trabajo y el bienestar psicológico, al igual que lo constató el estudio realizado por Mañas, Salvador, Boada, González &amp; Agulló (2007, p.397).</p>	
<b>Pregunta 3</b>	<p>Una pensión, un trabajo seguro, darle de comer a mis hijas, darles el seguro de vida, un estudio, eee salir adelante, y algo seguro porque es que acá no echan a nadie, yo misma me echo, entonces cuando lo logré me dio mucha alegría y lo cuido y le doy gracias al señor todos los días por haber podido ingresar a esta compañía. Estudiar, aprender más, poder dar ejemplo a mis hijas a mi mamá a pesar de que tengo mamá, nunca ha sido buena la relación, o sea, mi mamá toda la vida ha tirado más por los hijos varones que por mí y por eso tuve que salir de casa porque dormí la última vez en una silla junto de la puerta de la calle porque no me dejaban dormir en cama entonces debido a eso, esa fue la expectativa mía, eso fue lo que más me hizo trabajar y</p>	<p>Su expectativa inicial estaba centrada en tener estabilidad y garantías para sí misma y sus hijas. Resalta la estabilidad que ofrece la empresa, así como el hecho de aprender más y progresar.</p>		

Grupo 2: Mujeres que llevan entre 3 y 23 años				
No.	RESPUESTAS SUJETO 4	ANÁLISIS SUJETO 4	TRIANGULACIÓN SUJETO 4	REFERENCIAS SUJETO 4
	dejar todo atrás, toda mi niñez, todo por ser alguien en la vida y en este momento me siento orgullosa.			
	A ver las expectativas que yo tenía que ahora no las he podido hacer y que he tratado y me duele decirlo y por eso hay veces me voy de psicólogo, no aportarle más a la compañía, porque una cosa es estar aliviado y otra cosa es tu tener una dolencia y uno tener que fingir, pero trato de estar bien, porque mi mejor psicología es la empresa, esa era la expectativa, aportarle a la compañía, poder seguir estudiando, aprender más de lo que he aprendido de ella, porque he aprendido demasiado porque me han dado muchas oportunidades y llegarle a esa gente que tiene problemas y que de pronto han vivido algo similar a lo mío y yo poder ponerme de frente y decirle: mírame a mí y mira dónde estoy, yo no soy rica pero tampoco soy pobre, tengo con qué comer, tengo con qué pagar una casa, con qué pagar unos servicios y día a día dar lo mejor de mí.	Respecto a la satisfacción de expectativas se evidencia una percepción positiva respecto al aporte que ha hecho a la empresa con su trabajo y un temor a no poder hacerlo en igual medida debido a su condición de salud. Se evidencia la importancia del trabajo en su salud mental como medio para sentirse útil, aprender e interactuar con otras personas, al igual que como medio para satisfacer necesidades básicas. Se evidencia un alto sentido de compromiso y agradecimiento con la empresa. A pesar de que habría podido llegar a un acuerdo con la empresa para retirarse, no lo ha hecho debido a lo que significa en su vida levantarse todos los días a trabajar, sentirse tenida en cuenta, a interactuar con otras personas y a hacer un aporte a la empresa.		
<b>Pregunta 4</b>	Mis hijas, mis nietos, mi madre, y yo misma. No tengo cómo pagarle a la empresa, no tengo cómo, quisiera aportar más, no quisiera salir pensionada, porque no quiero, porque donde fuera así ya hubiera arreglado con la compañía. No me corten las alas. Le voy a decir algo muñeca, yo manejo la psicología aquí, le voy a hablar a lo paísa, yo aquí jodo y gúevoneo, soy espontánea, yo soy aquí, allá, me mandan a llamar, hágale, a lo que sea, porque a mí la psicología es mi empresa como tal, mis compañeros, a pesar de que no soy de amigas, ni de combos, ni de buscar a las personas aquí como pa ir a... no, más bien aislada, en lo mío, generando cosas, no me creo perfecta, pero por decir, buenos días, hola qué más, cuéntame de tu madre, necesita un favor, hágale, estoy ahí, porque si yo me voy a encerrar en llorar a toda hora psicólogos, todo es una costumbre, y es lo que yo digo, yo no quiero acostumbrarme a medicamentos psiquiátricos			
<b>Pregunta 5</b>	Hay muchas posibilidades, a mi esa riqueza me la han dado mucho acá, me han tenido en cuenta para muchas cosas, que yo me quedo aterrada porque hay compañeras que dicen que por qué soy siempre yo, porque yo nunca	La percepción sobre las posibilidades de crecimiento es positiva, percibe que ha sido tenida en cuenta para muchas		

Grupo 2: Mujeres que llevan entre 3 y 23 años				
No.	RESPUESTAS SUJETO 4	ANÁLISIS SUJETO 4	TRIANGULACIÓN SUJETO 4	REFERENCIAS SUJETO 4
	tengo un diploma. Yo lo que digo es que todo es psicológico, todo es saber hablar, dirigirse y estar en la jugada, acá si nos dan muchas oportunidades	cosas y que las oportunidades se dan en igual medida a hombres y mujeres. Percibe mayor compromiso por parte de las mujeres debido al componente afectivo que genera que se comprometan más con la empresa por la responsabilidad que tienen con sus familias.		
	¡Total! Somos más berracas las mujeres que los hombres, en todo el sentido de la palabra, tanto que cuál es el motivo de que los hombres se vayan, es que nosotros como amigas, compañeras, abuelas, anhelamos lo mejor para nuestros hijos, sea bueno o malo, no nos importa, pero siempre va a haber un por qué estar dentro de una compañía, mientras que un hombre es más flojo, digamos es más tranquilo, busca otra oportunidad donde genere un poquito más de plata porque no le alcanza para sus cosas personales fuera de casa, mientras que nosotras las mujeres con lo que usted comience a ganar con eso es que aprende a vivir, muñeca, si usted se gana 300.000 pesos en la quincena, usted vive rico con eso. Por la necesidad de acaparar muchas veces van y se chocan y luego dicen, cometí un error.			
Pregunta 6	Amor, yo no nivel, le voy a decir por qué, soy muy de casa, me encanta mi casa, estar en la cocina, yo no nivel ni trabajo ni casa. Porque si usted me pone una báscula y me dice qué pesa más si la calle o la casa. Yo salgo de mi casa a laborar, llego cansada a dedicarle tiempo a mi hogar, cómo me dedico yo ese tiempo, haciendo oficio, haciendo de comer rico y descansando en mi cama así sea viendo noticias, novelas o lo que sea, pero estar en casa, porque lo único que no me gusta y por eso es que nunca he tenido una relación así de casarme es porque me dicen beata porque no soy de calle, ni de beber ni trasnochar, ni de amigas, compañeras. Pero me encanta la soledad y mi casa.	Respecto a la percepción de equilibrio entre vida personal y laboral, manifiesta tiempo para dedicarle al hogar y descansar.		

Tabla 12. Respuesta Sujeto 5 – Grupo 2.

Grupo 2: Mujeres que llevan entre 3 y 23 años en la empresa.				
No.	RESPUESTAS SUJETO 5	ANÁLISIS SUJETO 5	TRIANGULACIÓN SUJETO 5	REFERENCIAS SUJETO 5
Pregunta 1	N/A	Antigüedad entre 3 y 22 años.	Se pudo evidenciar, al igual que en el estudio de (Royalty, 1998, citado por	Griffeth, R; Hom, P & Gaertner, S. (2000). A Meta-Analysis of Antecedents and
	Voy a cumplir 20 años en enero, estuve año y medio temporal.			
	N/A			
	Tengo 56 años			

Grupo 2: Mujeres que llevan entre 3 y 23 años en la empresa.				
No.	RESPUESTAS SUJETO 5	ANÁLISIS SUJETO 5	TRIANGULACIÓN SUJETO 5	REFERENCIAS SUJETO 5
Pregunta 2	Vivo acá en Caldas, tengo vivienda propia tiene todos los servicios	Mujer de 56 años, separada, vive en sector rural, en cada propia que cuenta con todos los servicios. Vive con sus dos hijas y un nieto. Los gastos son repartidos. Es bachiller y realizó un curso de enfermería. No pudo seguir estudiando por cuidar de sus hijas. Se retiró de su empleo por el mismo motivo y volvió a buscar en el momento en el cual tuvo problemas con su entonces pareja para conservar la independencia económica.	Griffeth, Hom & Gaertner, 2000, p. 485) que " la maternidad o la crianza a menudo incitan a las mujeres más jóvenes a abandonar el empleo remunerado".	Correlates of Employee Turnover: Update, Moderator Tests, and Research Implications for the Next Millennium. Journal of Management. 26 (3), 463–488.
	Está conformada por dos hijas y un nieto			
	Mmmm todos aportamos, nos toca aportar, digamos... emm una, cómo te explicara yo, una sí está trabajando y estudiando, la otra está solo estudiando, claro que también trabaja no como tan de lleno porque ella dicta clases particulares, entonces cuando lo tiene entonces claro, al menos se costea su estudio, cierto, a uno le toca colaborar pero al menos ella paga su seguro porque ya tiene 25 años, entonces ella ya le tocaba por aparte ella está pagando su seguro particular, sus prestaciones entonces.... Entonces los gastos los repartimos, cuando ella puede colaborar colabora cuando no entonces nos toca colaborarle.			
	Separada			
	Bachiller, hice básica primaria, bachiller, mmm hice un curso de ayudante de enfermería, inclusive a eso me dedicaba primero a la enfermería y ya... pues no tuve la oportunidad de seguir trabajando y estudiando entonces... o sí tuve la oportunidad, pero la perdí, sí yo creo que la perdí. Sí, porque donde yo trabajaba me ofrecieron estudiar en el Sena para ser como auxiliar de enfermería, pero yo la desaproveché porque cuando eso tenía la niña mayor pequeña, por no dejarla sola. Entonces la perdí, me dieron la oportunidad, pero la perdí.			

Grupo 2: Mujeres que llevan entre 3 y 23 años en la empresa.				
No.	RESPUESTAS SUJETO 5	ANÁLISIS SUJETO 5	TRIANGULACIÓN SUJETO 5	REFERENCIAS SUJETO 5
	<p>Cuando empecé a trabajar yo por dios... yo no me acuerdo cuántos años tenía. Empecé a trabajar en el 87 como ayudante de enfermería en una clínica de recuperación nutricional sin ánimo de lucro. Allá trabajé 8 años, entonces ahí fue donde me dieron la oportunidad de que estudiara, yo no pude sinceramente, entonces como sólo necesitaban auxiliares, iban a dejar personal sólo auxiliar, entonces yo salí entre e se personal, me tocó salir. Luego ya me quedé como 3, 5 añitos en la casa y ya tuve la oportunidad acá. En ese entonces estaba con mi pareja, cuando yo salí estaba en embarazo de la segunda niña, me quedé en la casa bien, pues, para mí fue maravilloso, si con la otra no tuve la oportunidad de quedarme en la casa, de esos primeros años que son tan lindos con la otra sí, entonces ahí les brindé a las dos hasta los cinco años. Vi como las cosas difíciles, empecé como a tener problemitas con mi esposo, que yo vi que las cosas no iban como a funcionar bien entonces dije tengo la necesidad de trabajar, él no quería porque él dijo pues, que nos defendíamos, nosotros no teníamos casa, pagábamos arriendo, pero yo dije ya la obligación es mucha, dos hijas y el sólo trabajando para pagar todo, yo dije no, tengo la necesidad de trabajar entonces ahí fue donde tuve que volver a buscar de todas maneras. Es que uno veía que no era suficiente el salario de él para pagar, si hubiéramos tenido casita propia seguramente que sí y de pronto me brindaron la</p>			

<b>Grupo 2: Mujeres que llevan entre 3 y 23 años en la empresa.</b>				
<b>No.</b>	<b>RESPUESTAS SUJETO 5</b>	<b>ANÁLISIS SUJETO 5</b>	<b>TRIANGULACIÓN SUJETO 5</b>	<b>REFERENCIAS SUJETO 5</b>
	<p>oportunidad, es que vea conseguimos casa en tal parte, yo no quise aceptar porque sinceramente le tengo miedo a esos barrios populares, les tengo miedo y era para irnos a vivir a un barrio de esos, por allá a 20 de julio y eso y yo no. Prefiero quedarme como más segurita, sobre todo, no por mí, sino que, tenía unas hijas que estaba levantando entonces... pensando en eso.</p>			

<b>Grupo 2: Mujeres que llevan entre 3 y 23 años en la empresa.</b>				
<b>No.</b>	<b>RESPUESTAS SUJETO 5</b>	<b>ANÁLISIS SUJETO 5</b>	<b>TRIANGULACIÓN SUJETO 5</b>	<b>REFERENCIAS SUJETO 5</b>
<b>Pregunta 3</b>	<p>pues yo esperaba que, para mí lo que yo quería era tener como estabilidad, sinceramente estabilidad porque el proyecto que yo tenía era, yo aún estaba con mi esposo cierto, lo que yo quería era tener la casita, tener un lugar dónde vivir, que no dependiéramos de nadie, vaya para allá, venga para acá, sino, oooo, depender de él si estaba con él. Es mejor que yo no tuviera que depender totalmente de él porque yo nunca he estado acostumbrada. Únicamente el tiempesito que estuve ahí que no estaba trabajando, per de resto yo siempre tenía mis pesitos, tenía mi sueldo y nosotros vivíamos muy bien, entonces yo nunca tuve problema en cuanto a eso, pero ya cuando uno ya empieza a tener como roces en la casa no, yo no puedo depender de otra persona. Eso es lo que buscaba, que hubiera como estabilidad.</p>	<p>La expectativa inicial era tener estabilidad laboral, comprar una casa, tener independencia económica.</p>		
<b>Pregunta 4</b>	<p>yo me siento satisfecha porque eso es lo que yo quería, tener estabilidad, que de pronto bueno, aunque dificultades se pasan todos, siempre, que de pronto uno dice, abandonó mucho los hijos por cuestión del trabajo porque los horarios eran muuuy largos, el hogar uno lo tiene que dejar, sí, a un lado en muchas cosas porque cuando yo entré el horario era muy largo, era muy largo, demasiado, entonces uno salir a las 7 de la mañana de la casa y no sabía si</p>	<p>Respecto la satisfacción de expectativas manifiesta que se siente satisfecha debido a la estabilidad que le brinda la empresa, a que pudo conseguir su casa y darle estudio a sus hijas. No ha considerado irse de la empresa debido a que vive cerca, la</p>		

Grupo 2: Mujeres que llevan entre 3 y 23 años en la empresa.				
No.	RESPUESTAS SUJETO 5	ANÁLISIS SUJETO 5	TRIANGULACIÓN SUJETO 5	REFERENCIAS SUJETO 5
	<p>llegaba 7, 8, 9 o 10 de la noche a la casa, entonces, afortunadamente en un principio tuve el apoyo de mi esposo, que cuando eso estaba con él, porque él llegaba y se defendía con las cosas, que las niñas, que la comida, en fin y tuve una familia que me colaboró, tenía una hermana, tenía una tía, entonces, si él estaba trabajando ellas nos las cuidaban, cierto?, tuve mucho apoyo y hasta el momento yo creo que, pues... tuve dificultades y uno pasa dificultades porque ellas van creciendo, la rebeldía, los problemas no faltan y uno dice, no... de pronto yo pude haber hecho más por ellas pero también pienso, tenía necesidad, entonces, cómo les hubiera dado estudio, cómo hubiéramos salido adelante. Los proyectos de nosotros eran conseguir apartamento, una casita, bueno, pues, después de que yo me separé de él yo lo logré, ¡lo logré! ¡Con mucho sacrificio, uff! Mucho, mucho, pero bueno, lo logré.</p> <p>Sinceramente... no... no he como pensado, no, irme para otra parte no... estoy cerca de la casa donde me demoro media hora, porque el afán es uno llegar al hogar, ¿cierto? A la casa, donde están sus hijos, estoy a media hora, tengo mis prestaciones, tengo transporte, tengo todo cerca, cómo me voy a ir a buscar algo lejos y sinceramente el trabajo que he desempeñado ha estado bien, creo que me he defendido y yo no sé si está bien o está mal, pero para mí está bien. Sinceramente desde que yo entré aquí di con uno supervisores maravillosos y yo sí lo digo, si yo no</p>	<p>empresa le brinda transporte y eso reduce los tiempos de desplazamiento y le permite estar más cerca de su casa, tiene garantías, prestaciones sociales, le gusta el trabajo que realiza, ha tenido buenos jefes y ha sentido el apoyo por parte de la empresa.</p>		

Grupo 2: Mujeres que llevan entre 3 y 23 años en la empresa.				
No.	RESPUESTAS SUJETO 5	ANÁLISIS SUJETO 5	TRIANGULACIÓN SUJETO 5	REFERENCIAS SUJETO 5
	<p>hubiera estado en los puestos que yo he desempeñado, yo no hubiera durado acá un mes, dos meses, yo no hubiera seguido. Yo no me sentía capaz de trabajar acá, entonces yo creo que los puestos que yo he hecho, me han colaborado los supervisores, entonces debido a eso. Me gusta el trabajo que hago a pesar de que es enfermizo que, por el frío, que el movimiento repetitivo, muchas cosas, porque hay muchas cosas que uno ve que no le favorecen, pero me gusta el trabajo. a mí me parece que la empresa está pendiente, cómo está haciendo el trabajo, hablo por mí, de pronto tengo alguna inquietud, esto me pasa. Me han colaborado, sí... Por eso te digo, he tenido unos supervisores que sinceramente me he entendido con ellos, porque yo no puedo decir que he tenido problema con alguno de tantos supervisores que he tenido, nunca.</p>			
<b>Pregunta 5</b>	<p>Qué te digo, yo creo que sí, pues, yo diga no aproveché que digamos en este caso de que fuera estudiar otra cosa, pues, creo yo que me hubieran brindado la oportunidad porque yo veo que a muchos les han dado la oportunidad, de pronto que cambio de turno, que bregan a acomodarlos para que puedan estudiar o puedan salir adelante, entonces yo pienso que sí han brindado la oportunidad. Por eso digo, yo no busqué que es otra cosa, yo no busqué por motivos, por la obligación, porque ya la edad, yo no puedo moverme mucho, ¿cierto? Pero yo soy una que le digo a los que están jóvenes, estudien y salgan adelante, si acá les dan la oportunidad muy buena y si</p>	<p>Percibe que sí hay oportunidades de crecimiento para hombres y mujeres por igual.</p>		

Grupo 2: Mujeres que llevan entre 3 y 23 años en la empresa.				
No.	RESPUESTAS SUJETO 5	ANÁLISIS SUJETO 5	TRIANGULACIÓN SUJETO 5	REFERENCIAS SUJETO 5
	no, busquen en otra parte. Uno no puede estancarse, si está joven y tiene la oportunidad de estar preparado ábrase y busque cosas que le sirvan.			
	Hombres como mujeres es nivelado, tanto para hombres como para mujeres. Que no sé en qué va eso, que de pronto a uno sí y a otros no, no sé si de pronto tenga que ver con el comportamiento, con la forma de trabajar, a pero si este es muy relajado o este prácticamente no es que le gaste tanto entusiasmo al trabajo, a lo que está haciendo, le vamos a dar la oportunidad? Puede que sí, pero me imagino que también mirarán muchas cosas			
<b>Pregunta 6</b>	Digamos que ya sí, cuando a nosotros nos cuadraron horarios, después de eso ya la vida le mejora a uno totalmente, ya tiene más vida social, ya puede dedicarle a la familia ya puede hacer otras cosas diferentes, que una salida, que tengo que hacer una vuelta, ya no tiene que depender de alguien para favores. Ya hay un balance en cuanto a eso, pues, para mí.	Percibe que tiene tiempo para hacer vida social, para dedicarle a la familia y hacer actividades recreativas. Tiene manejo de su propio tiempo lo cual le da mayor independencia.		

**Tabla 13.** Generalidades – Grupo 3.

Grupo 3: Mujeres que llevan entre 23 y 30 años vinculadas a la empresa				
No.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	CATEGORÍAS DE RASTREO /ANÁLISIS DE DATOS	SUBCATEGORÍAS	PREGUNTAS
<b>1</b>	Diferenciar tres grupos por tiempo de permanencia de cinco mujeres que ocupan el rol de operarias de planta: 5 vinculadas hace menos de 2	Antigüedad en la compañía	0- 2 años 3- 22 años	¿Cuántos años lleva en la compañía?

<b>Grupo 3: Mujeres que llevan entre 23 y 30 años vinculadas a la empresa</b>				
<b>No.</b>	<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	<b>CATEGORÍAS DE RASTREO /ANÁLISIS DE DATOS</b>	<b>SUBCATEGORÍAS</b>	<b>PREGUNTAS</b>
	años, 5 vinculadas entre 3 y 22 años atrás y 5 con el mayor tiempo de permanencia en la compañía, es decir de 23 a 30 años.		23- 30 años	
<b>2</b>	Identificar si existen características sociodemográficas en común entre las mujeres de los 3 grupos y entre las mujeres independientemente del grupo.	Características sociodemográficas	Edad	¿Cuántos años tiene?
			Vivenda	¿Dónde vive y su vivienda es propia o arrendada? ¿Su vivienda cuenta con todos los servicios?
			Conformación familiar	¿Cómo está conformada su familia y con quién vive?
			Gastos	¿Cómo se reparten los gastos económicos en su casa?
			Estado civil	¿Cuál es su estado civil?
			Nivel escolar	¿Cuál es su formación académica?
			Edad que comenzó a trabajar	¿Cómo fue el comienzo de su vida laboral?
<b>3</b>	Describir las expectativas iniciales que tuvieron en el momento de la vinculación laboral las mujeres de los 3 grupos.	Expectativa inicial en el momento de la vinculación	Expectativa inicial	¿Cuáles eran sus expectativas al momento de ingresar a la compañía?
<b>4</b>	Describir la satisfacción de las expectativas iniciales y las que tienen en el momento actual las mujeres de los 3 grupos que tuvieron en el momento de la vinculación laboral	Percepción de satisfacción actual expectativas iniciales	Percepción de su situación actual	¿Cuál es su percepción actual sobre la satisfacción de las expectativas iniciales que tenía?
			Percepción de motivos de permanencia	¿Cuáles son los motivos por los cuales permanece actualmente en la compañía?
<b>5</b>	Describir la percepción de posibilidades de crecimiento y desarrollo al interior de la organización.	Percepción de posibilidad de crecimiento laboral	Percepción de crecimiento	¿Considera que hay posibilidades de desarrollo y crecimiento dentro de la compañía?
			Percepción de crecimiento laboral respecto a los hombres	¿Considera que tiene las mismas posibilidades de crecimiento laboral respecto a los hombres?
				¿Considera que tiene un balance en su vida entre trabajo y vida personal?

Grupo 3: Mujeres que llevan entre 23 y 30 años vinculadas a la empresa				
No.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	CATEGORÍAS DE RASTREO /ANÁLISIS DE DATOS	SUBCATEGORÍAS	PREGUNTAS
6	Describir la percepción sobre el equilibrio tiempo libre tiempo laboral de las mujeres de los 3 grupos.	Percepción balance tiempo libre/trabajo	Percepción de tiempo libre y uso del mismo	¿Considera que tiene un balance en su vida entre trabajo y vida personal?

Tabla 14. Respuesta Sujeto 1 – Grupo 3.

Grupo 3: Mujeres que llevan entre 23 y 30 años vinculadas a la empresa.				
No.	RESPUESTAS SUJETO 1	ANÁLISIS SUJETO 1	TRIANGULACIÓN SUJETO 1	REFERENCIAS SUJETO 1
Pregunta 1	N/A		Se logró evidenciar que desde la perspectiva empleado individual, la rotación de personal puede verse afectada de manera significativa por las relaciones con los supervisores como lo afirman Flint, Haley & McNally (2013, p. 568). Se evidenció al igual que Mañas, Salvador, Boada, González. & Agulló (2007) que las empleadas pueden comprometerse	Flint, D; Haley, L & McNally, J. (2013). Individual and organizational determinants of turnover intent. Personnel Review. 42 (5), 552- 572. Mañas, M; Salvador, C; Boada, J; González, E. & Agulló, E. (2007). La satisfacción y el bienestar psicológico como antecedentes
	N/A			
	26 años			
Pregunta 2	39 años	Mujer de 39 años soltera, vive en la vereda con su madre la cual sufre de Alzheimer. Ella lleva los gastos del hogar. Terminó el bachillerato mientras trabajaba en la empresa. Su vida laboral comenzó a los 22 años en la empresa debido a la necesidad de apoyar económicamente a su madre ya que su padre no proveía lo necesario en el hogar. A pesar de que envió muchas hojas de vida cuando cumplió la mayoría de edad no le fue fácil encontrar empleo cerca de su lugar de trabajo, e ir a la ciudad le generaba malestar y temor.		
	Vivimos por aquí mismo en la vereda, en casa propia, contamos con los servicios de luz teléfono, parabólica, igual mi mamá queda sola, es propia, es de mi mamá.			
	Mi mamá, Ella ya es de la tercera edad, entonces mientras yo trabajo me la cuida una hermana, porque ella en este momento está sufriendo de Alzheimer, entonces me colabora con eso, ya llego yo y ella se va.			
	Los llevo yo			
	Soltera, yo vivo muy bueno, ya tengo una hija grande, mi mamá			
Acá en la empresa hice la secundaria, me la costé yo misma cuando empecé y la hice los domingos, entonces terminé la secundaria.				

<b>Grupo 3: Mujeres que llevan entre 23 y 30 años vinculadas a la empresa.</b>				
<b>No.</b>	<b>RESPUESTAS SUJETO 1</b>	<b>ANÁLISIS SUJETO 1</b>	<b>TRIANGULACIÓN SUJETO 1</b>	<b>REFERENCIAS SUJETO 1</b>
	<p>Jmmm yo creo que era como a los 22 años, porque yo empecé fue acá. Me llevó a trabajar las necesidades de la casa y que cuando eso yo era la niña, todavía había unos en la casa, estaba mi papá, pero ellos no llevaban como muy bien, pues había muchas falencias, mi papá no era muy juicioso que digamos, entonces yo decía cuando tenga la mayoría de edad si puedo conseguir trabajo, lo consigo para darle una mejor vida a mamá y así y ayudar; pero no pude conseguir así trabajo a temprana edad y a los 22 años, yo había mandado muchas hojas de vida pero la verdad me daba como miedo coger pa abajo, porque yo decía, no sé salir, uno que Medellín, que de pronto uno se llena de cobardía y por aquí que tan cerquita y sí, después me resultó y vea, yo ya llevo acá 26 años.</p>		<p>con su puesto si ésta las satisface y si le permite tener un equilibrio con otros aspectos de su vida como el ocio y la familia (p. 398).</p>	<p>del compromiso organizacional. Psicothema. 19 (3), 395-400.</p>

Grupo 3: Mujeres que llevan entre 23 y 30 años vinculadas a la empresa.				
No.	RESPUESTAS SUJETO 1	ANÁLISIS SUJETO 1	TRIANGULACIÓN SUJETO 1	REFERENCIAS SUJETO 1
Pregunta 3	<p>¿Qué esperaba?, primero que me aceptaran, porque antes eran primero dizque temporales por un tiempo, entonces lo que yo deseaba era que me vincularan, yo decía me tengo que ganar el trabajo, porque igual muchos decían, usted no sirve para ese trabajo porque es muy pesado, y que yo estaba enseñada a hacer nada en la casa, entonces yo decía, no yo tengo que empezar porque quiero comprar tal cosa para la casa, quiero ayudarle a papá a ver si de pronto se mejora la situación y como tenía dos hermanos más pequeños que estaban estudiando como que para ayudarles más y sí, se me dio, entré y supuestamente dizque lo dejaban a uno tres si mucho cuatro meses por la temporal, y por temporal todavía me dejaron como 11 meses y luego ahí si me vincularon. Y Sí lo logré (ayudar a su madre y a sus hermanos), porque a lo último yo ya cogí como, mi papá se fue así como alejando, al ver que yo ya colaboraba más y a lo último si se fue un tiempo de la casa, después volvió pero yo ya con la obligación de la casa, ya después se murió, entonces ya ahí si, los otros se casaron y siempre seguí yo como si fuera el hombre de la casa con todo y ya mi mamá se consiguió esa casita, que se la vendieron así como muy favorable, ella tenía una pequeñita en Medellín, la vendió y compró esta acá y ya nos estabilizamos con el trabajo de acá la fui construyendo, ampliando y así y gracias a este trabajo y ahora porque al principio nos dejaban muchas horas extra, con todo eso me ayudó, entonces, levanté la casa, que era el anhelo mío, tener al menos la casa y acabar de darle el estudio a los muchachos y así hicimos porque un hermano mío me ayudaba así por un ladito, para lo del estudio de los dos y sí los sacamos adelante, y ya gracias a dios. Ya estamos mi mamá y yo solitas.</p>	<p>En cuanto a las expectativas iniciales resalta la importancia de estar vinculada directamente a una empresa, lo cual denota interés por tener una estabilidad laboral con garantías. De igual forma se evidenció la importancia de aportar económicamente a su padre y madre, así como con el estudio de sus hermanos y conseguir casa propia.</p>		
Pregunta 4	<p>Yo me siento muy satisfecha porque alcancé lo que quería, como le dije yo, alcancé a darle la secundaria a los muchachos, inclusive a una de ellas le iba a dar más pero cuando ya se enamoran que ya que me voy a casar y que tal cosa, ya nada pude hacer, entonces por ese lado, satisfecha porque les ayudé a ellos, logramos terminar la casa de nosotras y ahora en estos momentos me hice otra metica de tener como una entradita y entonces ampliamos ahí, mi mamá me dio permiso de hacer un apartamentico y le compré un pedacito ahí que le vendió el hermano, que ella se lo había dado al hermano mío, ahí hice un apartamentico y tengo una entradita para arrendarlo. Entonces vea que todo ha sido satisfactoriamente, ahora uno se ve malcito por la enfermedad de ella, es lo único que</p>	<p>En cuanto a la percepción de satisfacción de expectativas se evidenció que se encuentra satisfecha debido a que pudo darles el estudio a sus hermanos, logró terminar la casa y ampliarla para arrendar unas habitaciones. Se encontró una satisfacción debido al buen trato recibido por parte de la empresa, en un comienzo consideró la opción de irse por inconvenientes con compañeros; sin embargo, lo pudo sobrellevar. Percibe una buena relación con los jefes, así como el apoyo por parte de la empresa. En cuanto a los</p>		

Grupo 3: Mujeres que llevan entre 23 y 30 años vinculadas a la empresa.				
No.	RESPUESTAS SUJETO 1	ANÁLISIS SUJETO 1	TRIANGULACIÓN SUJETO 1	REFERENCIAS SUJETO 1
	<p>me... porque es que tiene sus altibajos, ya lleva más del año diagnosticada, a mí la psicóloga me dio muchas pautas y la hemos llevado y eso ha ayudado mucho, entonces yo me siento satisfecha hasta ahora, bueno, yo digo ya si ella empeora, yo me puedo dar el lujo de decir, voy a arreglar con la empresa, me salgo, tengo la entrada del apartamentico y con lo que me den ya subsistimos las dos.</p>	<p>principales motivos de permanencia laboral resalta la importancia de vivir cerca al lugar de trabajo y la estabilidad que provee la empresa. Percibe que es una empresa en la que se puede trabajar para toda la vida.</p>		
	<p>Pues es que yo he tenido tranquilidad, dicen que uno se gana pues las cosas, ¿cierto? Pues, no sé, porque yo veo que hay gente que dice que es que me tratan de tal manera, que tal cosa, yo no tengo queja, a mí me parece que me han tratado muy bien, me he sentido bien, aunque con unos compañeros hubo un tiempo que me sentí que mejor dicho, me quería largar de aquí, pero fue lo único, no fue cuestión de empresa sino de compañerismo, que eso no falta pues... los problemitas, así uno no se meta con nadie. Pero es lo único, de resto, mira que me han dado casi todos los puestos de la empresa, y he sentido el apoyo de los supervisores, compañeros, hasta de los jefes, porque con la jefe he tenido como buena relación, ella me ha colaborado y ahora con lo de mi mamá me están colaborando en cuestión de que me dejan entrar un poquito antes en este horario pa salir antes que todos por la cuestión de ella. Entonces mira que el apoyo, eso ayuda también mucho, que le den la mano a uno. La estabilidad en mi casa porque como le digo ya yo soy la ama de casa, la que llevo la cuestión, la tranquilidad de que me queda aquí mismo en la vereda, porque yo trabajo acá, no tengo que pagar pasajes, nada, y esta empresa da mucha estabilidad, no es como en unas que usted entra y a los días cortaron personal, no, aquí se va el que la aprieta como se dice, se echa uno mismo mejor dicho, de resto usted tiene aquí como de todo, pa trabajar toda la vida.</p>			
<b>Pregunta 5</b>	<p>He tenido, sí, porque yo trabajaba primero en cuestión de planta, así, empecé primero en zona 1, que es zona sucia, pasé luego a zona 2, deshuesado, también estuve ahí y he ido así, ya</p>	<p>Respecto a las posibilidades de crecimiento dentro de la empresa, percibe que sí las hay debido a que por su experiencia</p>		

Grupo 3: Mujeres que llevan entre 23 y 30 años vinculadas a la empresa.				
No.	RESPUESTAS SUJETO 1	ANÁLISIS SUJETO 1	TRIANGULACIÓN SUJETO 1	REFERENCIAS SUJETO 1
	<p>ahora estoy en el subalmacén, ahí soy dizque líder, ay porque ahora últimamente he renegado mucho en ese puesto por los compañeros como le digo, me encontré una piedrita ahí en el zapato horrible que casi no me la saco, pero ya están como mejor las cosas, pero igual me bajó los ánimos, si me entiende? De todas formas, uno tiene ahí como más compromiso y encima uno pensando en los problemas de la casa, entonces uno ya mantiene un poquito más estresado, inclusive yo hablé que quería más tranquilidad, pero bueno, ahí la vamos llevando.</p> <p>Pues yo he visto que han permitido a varias ir avanzando también a mujeres. Sé de varios compañeros que se han postulado y los han apoyado y han salido adelante, hombres y mujeres.</p>	<p>ha pasado por diferentes cargos al interior de la empresa lo cual le ha permitido aprender cosas nuevas y diversificar las tareas del día a día. Respecto a la percepción de posibilidades de crecimiento entre hombres y mujeres percibe que se da por igual.</p>		
Pregunta 6	<p>Pues ahora sí, primero, no, primero comía más tiempo esto acá, entonces uno no alcanzaba a veces. Inclusive yo me acuerdo que en un cumpleaños fue todo triste, porque en mi casa siempre acostubramos a partir la tortica, que el almuercito así sea sencillito pero que se acordaran ese día y le pusieran una bombita, y resulta que ese día fue el día que más tarde salí, a las 10:30 pm vine a salir yo, cuando llegué ni los muchachos, ya se habían ido ya mamá y papá estaban dormidos y apenas se veía por allá la bombita toda triste, entonces era muy triste. Pero ahora ya si le queda más tiempo para compartir, a mí me queda ya mucho tiempo con mi mamá, yo le dejo todo listo y ahora sí muy bueno.</p>	<p>En cuanto a la percepción de balance entre vida personal y laboral se evidencia una percepción positiva respecto al tiempo que puede compartir con su familia.</p>		

Tabla 15. Respuesta Sujeto 2 – Grupo 3.

Grupo 3: Mujeres que llevan entre 23 y 30 años				
No.	RESPUESTAS SUJETO 2	ANÁLISIS SUJETO 2	TRIANGULACIÓN SUJETO 2	REFERENCIAS SUJETO 2
Pregunta 1	N/A		Se confirmó el resultado del estudio de Jiménez & Mariño (2018), el cual señaló que "cuando aumenta la satisfacción de las personas, disminuyen sus ganas de abandonar la	Jiménez, F. & Mariño, I. (2018). Investigación y análisis de la rotación del talento humano en las cadenas de comidas rápidas y su impacto en la productividad
	N/A			
	Como 27 años			
Pregunta 2	Tengo 50 años	Mujer de 50 años, vive en la vereda en casa propia con su esposo. Los gastos del hogar son compartidos con su pareja; sin embargo, ella lleva los gastos económicos de su madre la cual sufrió un infarto cerebral y no		
	Vivo acá en Caldas, acá mismo en la vereda la Miel. Gracias a dios es propia y gracias a que he trabajado acá. Sí, es pequeña, pero cuenta con todo.			
	Vivo con mi esposo, nosotros dos solos.			

Grupo 3: Mujeres que llevan entre 23 y 30 años				
No.	RESPUESTAS SUJETO 2	ANÁLISIS SUJETO 2	TRIANGULACIÓN SUJETO 2	REFERENCIAS SUJETO 2
	<p>Mmm, él es muy juicioso entonces él como que merca, resulta que nada más yo no tengo los gastos de colaborarle a él sino que, a ver, mi mamá está postrada en la cama, entonces mi hermanita dejó de trabajar hace 4 años, mi mamá le dio un infarto cerebral, entonces yo le colaboro económicamente a ella con los gastos del niño, porque él está estudiando actualmente entonces yo le colaboro con los pasajes. Mi mamá vive con mi papá que tiene 81 años, pero como ella dejó el empleo para cuidarla a mi mamá, entonces yo le colaboro a ella, entonces yo únicamente los gastos no solamente es colaborar para mis gastos personales y colaborar, me da verriendera, colaborar con los servicios o así y en estos momentos también, debido a la situación de esta enfermedad al esposo de ella también lo echaron del trabajo, él era mensajero, lo llaman por días y yo les colaboro en este momento. ¡Mis compañeras dicen, ay! Usted sin hijos, no paga arriendo, ¡cómo mantendrá de plata! Usted sabe que la plata no rinde.</p> <p>Yo soy casada hace 14 años</p> <p>Jmm! La primaria</p> <p>Yo creo que empecé a ver... despuesito de los 18. ¿Por qué? Por la situación económica de mi familia, y además, como yo no tenía estudio, no quise estudiar por colaborar en mi casa, en ese entonces esto era muy pequeño, yo pistié el dueño que tenía una finca cerquita de mi casa, entonces yo sabía qué días venía a la finca y yo lo pistié y le dije que me ayudara a conseguir empleo.</p>	<p>puede valerse por si misma, por lo cual ella le paga a su hermana para que la cuide, el esposo de perdió el empleo durante la cuarentena. Se evidencia una situación económica familiar difícil afectada por la contingencia del Covid 19 ya que generó desempleo. Se evidencia sufrimiento por la precariedad económica de la familia- Estudió la primaria y comenzó a trabajar a los 18 años debido a la situación económica de la familia. Tomó la decisión de no estudiar más para poder aportar en su casa.</p>	<p>organización" (p. 464). Se evidenció al igual que en el estudio realizado por Cortina (2014) que cuando se logra satisfacer las expectativas de trabajo crece la intención de permanencia ya que de este modo se conservarán los niveles de satisfacción que se han experimentado previamente (p. 37).</p>	<p>y el clima laboral.</p> <p>Dominio de las ciencias, 4 (3), 449-465.</p> <p>Cortina, E. (2014). El Rol Mediador del Compromiso Organizacional entre la Satisfacción Laboral y la Intención de Permanencia en el sector de Contact Centers (tesis de maestría). Universidad EAFIT, Medellín, Colombia.</p>
<b>Pregunta 3</b>	<p>En ese momento no era sino colaborarle a mi papá porque, a ver, somos de una familia muy humilde, mi papá porque ya gracias a dios después de los años consiguió un trabajo en una empresa y como en ese entonces no era como ahora que hay que tener, yo en este momento tengo el tiempo cotizado, me falta la edad, en cambio en ese entonces mi papá se pensionó. Entonces yo veía como tantas necesidades y la casita toda malita, como organizar la casita.</p>	<p>La expectativa inicial era apoyar económicamente a sus padres, arreglar la casa.</p>		

Grupo 3: Mujeres que llevan entre 23 y 30 años				
No.	RESPUESTAS SUJETO 2	ANÁLISIS SUJETO 2	TRIANGULACIÓN SUJETO 2	REFERENCIAS SUJETO 2
Pregunta 4	<p>La casita donde yo vivo es pequeña, pero es comodita y también le colaboré a mi papá, la de él también está una casita humilde pero así bien organizadita, entonces sí me siento bien. Me gusta el trabajo que hago porque como yo no estudié, es como una persona que nunca quiso aspirar a más, no quiso estudiar entonces me siento bien con lo que hago y como no aspiré a más, me siento bien. Me siento satisfecha, por eso es que me da verriendera con mi hermanita porque ella no estudió pues mucho pero sí estudió más que yo y ella tenía un puesto estable y ella fue muy buena hija entonces yo me dije, que una de las dos debía de dejar el empleo, entonces yo dije, yo me salgo, entonces en mi casa me dijeron, usted tiene más tiempo, es que no sabíamos qué hacer. Porque si conseguíamos a alguien para cuidarla no es lo mismo, la gente de la calle no la va a cuidar igual, cobran mucho, entonces si uno trabaja, prácticamente le toca entregársela a otra persona para que le cuiden la mamá y de pronto no es igual porque hay que tenerle mucha paciencia, ella es de pañales, ella es como un bebé, hay que bañarla, la comidita se le pica y se le da, así como un bebé. Además de conseguir las cosas de uno y no depender de nadie. La verdad sí se ha manejado bien (la empresa). Yo no me quejo, porque siempre que he necesitado permisos me los han dado o que una licencia no remunerada. No tengo nada malo que decir, sí me han apoyado.</p>	<p>Tanto su casa como la de sus padres tiene lo básico lo cual la hace sentir satisfecha.</p> <p>Manifiesta gusto por su trabajo y relaciona el hecho de no haber estudiado y no haber aspirado a más con el hecho de sentirse conforme con su actual empleo. A raíz de la necesidad de tener una cuidadora para su madre su hermana optó por renunciar a su empleo debido a los altos costos que tiene pagar un cuidador externo. De igual forma la satisface el hecho de poder conseguir sus cosas y no depender de nadie para tenerlas. Percibe apoyo por parte de la empresa. Dentro de los principales motivos de permanencia laboral manifiesta el hecho de sentirse capaz de realizar bien su trabajo, le gusta el mismo, lo hace con alegría y empeño cada día. Aspira a seguir trabajando con salud para conseguir su pensión. Antes del infarto cerebral que tuvo su madre no era tan significativo el hecho de irse o no; sin embargo, después de que ocurrió cobró</p>		

Grupo 3: Mujeres que llevan entre 23 y 30 años				
No.	RESPUESTAS SUJETO 2	ANÁLISIS SUJETO 2	TRIANGULACIÓN SUJETO 2	REFERENCIAS SUJETO 2
	<p>No me he ido porque a pesar de todo yo me siento capaz, porque yo he visto compañeras más jóvenes y que llevan menos tiempo y que ya son muy enfermas y yo me siento capaz, me gusta, pues, lo hago con alegría, yo no vengo aburrida a trabajar. Vea ese madrugón y vengo contenta, y pues son sino 8 horas, le pongo moral a mis 8 horas. Como yo digo, si dios me da salud, me da vida ya no es que me falte demasiado para la pensión y de pronto logro, porque como puede que sí puede que no, me puedo morir antes o enfermarse, entonces le hago con moral. Yo antes de pasarle lo de mi mamá yo si pensaba de pronto irme, pero ya después pasó lo de mi mamá, ya mi hermanita en la casa, entonces llega como un fin de semana y ahora porque no podemos salir, entonces yo le daba por ejemplo a mi hermanita alguna cosita para irse a pasear, porque ella se estaba enfermando mucho del azúcar, de la presión. Yo le decía, usted qué hace que está tan joven, no yo dejé de trabajar para cuidar a mi mamá, eso es lo que la tiene enferma, usted debe salir, distraerse, entonces usted sabe que para salir uno necesita pal pasaje, para comerse algo, entonces eso me motivaba a mí a seguir trabajando porque yo la veía que ella se iba contenta. Entonces nos turnábamos. Entonces yo también tenía mis cosas sin necesidad de pedirle a mi esposo, yo quiero irme para un parque recreativo, o que hay una excursión para la costa. Entonces uno se va, conoce, se distrae, conoce nuevas personas, con la plática de uno. Así sea muy duro, pero, los que estudian muy bueno porque se quemaron las pestañas estudiando y ganan más, pero como uno no estudió y no quiso esforzarse estudiando otra cosa le toca aguantarse.</p>	<p>importancia el hecho de garantizar su permanencia en la empresa. Por otro lado, un motivo de permanencia ha sido el hecho de poder conseguir las cosas que ha necesitado sin depender de alguien más. Considera que el empleo que tiene es proporcional al nivel de estudios que tuvo.</p>		
Pregunta 5	<p>Si la persona se lo propone sí hay posibilidades, porque por ejemplo yo me quedé estancada, pero por ejemplo tengo un compañero, el que es jefe de mantenimiento yo lo veo por ahí y yo digo, jmm yo me acuerdo cuando colgaba pollo con él en la planta, pero él quiso salir adelante, quiso estudiar y por eso es el jefe de mantenimiento. Pero mire que, si la persona se lo propone sí, porque puede trabajar y estudiar y salir adelante. Eso va en uno, así cueste duro.</p>	<p>Respecto a la percepción de posibilidades de crecimiento al interior de la empresa, percibe que sí las hay ya que ha podido ver en el caso de algunos compañeros que han estudiado que han podido ascender a diferentes cargos. Percibe que las oportunidades se presentan por igual para hombres y mujeres y que la diferencia radica en las aspiraciones y responsabilidad de cada persona.</p>		
	<p>Eso va en cada persona no importa que sea hombre o mujer, hay personas que quieren salir adelante, que son muy responsables, como hay gente que no aspira sino.... Qué pesar, lo que se ganan comérselo o bebérselo en trago o vicio y ya, no aspiran a una casita, ni a estudio, ni a nada, eso va en cada persona.</p>			

Grupo 3: Mujeres que llevan entre 23 y 30 años				
No.	RESPUESTAS SUJETO 2	ANÁLISIS SUJETO 2	TRIANGULACIÓN SUJETO 2	REFERENCIAS SUJETO 2
Pregunta 6	Jmmmm, antes sí, pero desde que mi mamá se enfermó la vida cambió mucho, eso fue 2016, desde eso ya nada. Mas sin embargo ahora también nos turnamos como no se puede salir a ningún otro lugar, a mi hermana le gusta mucho caminar, tiene un grupito de caminantes, entonces un fin de semana se va ella, y otro yo. Somos 4 hermanos, pero usted sabe que los hombres son un poquito más desprendidos, más relajados y a mi hermanita no le gusta como mucho, porque hay que cambiarle pañales, claro que hay uno que nos colabora, pero usted sabe que no es lo mismo.	En cuanto a la percepción de balance entre vida laboral y personal, percibe que sí lo hay; sin embargo, la situación de salud de su madre y los cuidados que debe recibir limitan su tiempo libre a realizar labores de cuidado.		

Tabla 14. Respuesta Sujeto 3 – Grupo 3.

Grupo 3: Mujeres que llevan entre 23 y 30 años vinculadas a la empresa.				
No.	RESPUESTAS SUJETO 3	ANÁLISIS SUJETO 3	TRIANGULACIÓN SUJETO 3	REFERENCIAS SUJETO 3
Pregunta 1	N/A		Se logró evidenciar lo que Meyer y Allen llaman compromiso de continuidad, el cual se refiere a la necesidad de permanecer y se genera cuando el empleado reconoce los costos asociados a su retiro de la compañía (p. 82).	Meyer, J. & Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. Human resource management review, 1(1), 61-89.
	N/A			
	En la compañía llevo 35 años			
Pregunta 2	Tengo 50 años	Mujer de 50 años, casada, vive en la vereda en casa propia con su esposo, su hija y una nieta. Resalta que todo lo que ha tenido hasta el momento es gracias a la empresa. Los gastos son compartidos con su esposo; sin embargo, ella lleva la responsabilidad económica de su madre, sólo 3 de los 6 hermanos aportan económicamente y a la fecha debido a la contingencia del Covid 19 se encuentran desempleados. Estudió hasta segundo de primaria. Comenzó a trabajar a los diez años ayudando a su madre a vender empanadas, se levantaba todos los días a las 3:30 am, debido a que los ingresos de su padre y madre eran bajos decidió dejar los estudios y ponerse a trabajar de lleno. Se evidencia que una vez		
	Vivo en la vereda, la casa es propia, cuenta con todos los servicios, inclusive en este momento estamos haciendo ya el tercer piso.			
	Vivo con mi esposo, tengo mi niña, la única hija que tengo y la nietecita. Todo lo que he tenido hasta ahora, gracias a la empresa.			
	Los compartimos, entre el esposo mío y yo apporto el resto. organizados y en este momento todavía veo por mi mamá a pesar de que tengo mi hogar. Somos 6 hijos de los cuales solo 3 trabajamos, los 3 aportamos, pero ahora mis hermanos están sin trabajo porque se los suspendieron.			
Casada				
Apenas estudié hasta segundo.				
yo empecé a trabajar como de la edad de los 10 años con mi mamá. Que mi mamá en ese entonces tenía un kiosquito de empanadas, nos levantábamos por ahí a las 3:30 de la mañana a ayudarle pues a ella a armar el kiosquito porque era en plástico, cuando eso yo estudiaba, entonces yo me levantaba le ayudaba a ella a organizar y le ayudaba a hacer las empanadas, yo al ver que uno iba creciendo y le gustaba tener sus cosas y que mi papá no nos podía dar todo porque era una sola manito con la ayuda de lo				

Grupo 3: Mujeres que llevan entre 23 y 30 años vinculadas a la empresa.				
No.	RESPUESTAS SUJETO 3	ANÁLISIS SUJETO 3	TRIANGULACIÓN SUJETO 3	REFERENCIAS SUJETO 3
	<p>poquito que podía dar mi mamá, entonces yo decidí ponerme a trabajar, yo dejé los estudios. Empecé a trabajar acá a los 16 años, yo hablé con el que trabajaba aquí, le dije que, si me iba a dar trabajito, me dijo rotundamente que no porque yo estaba muy niña yo le dije, yo quiero trabajar, no quiero seguir estudiando porque yo le quiero ayudar a mi papá y a mi mamá. Así sea reemplazar vacaciones, lo que usted me diga. Entonces me dijo que listo, que iba a reemplazar vacaciones pero que necesitaba un permiso. Entonces fui con mi mamá, y conseguimos el permiso, me salí de estudiar y empecé a trabajar. Trabajé dos años así porque no me podían dejar fija porque no tenía cédula. Cuando cumplí los 18 años que saqué la cédula, me dejaron fija, toda la vida he trabajado acá. He tenido cambios dentro de la misma empresa en diferentes cargos. Gracias a dios me dieron el trabajito, pude sacar a mi mamá adelante, en esos días faltó mi papá, con mayor razón seguí trabajando porque ya estábamos las dos solitas porque teníamos más hermanos, pero ya estaban todos.</p>	<p>conoció la independencia económica no quiso renunciar a ésta y optó por seguir trabajando. Hace especial énfasis en el hecho de que gracias a la empresa, una vez ingresó, pudo sacar a su familia adelante y representó un gran apoyo en el momento en que su padre falleció y ella se convirtió en la principal proveedora de su hogar.</p>		
Pregunta 3	<p>El anhelo mío era tener mi casita, que es la casita donde está mi mamá en estos momentos gracias a dios. Ese era el anhelo, conseguir la casita para no tener que pagar más arriendo. También tener lo mío, la casa mía, también la tengo. Entonces las metas que uno quiere conseguir uno si las consigue.</p>	<p>Las expectativas iniciales respecto al ingreso a la empresa eran tener su casa propia para pagar más arriendo.</p>		
Pregunta 4	<p>Yo me siento satisfecha, inclusive conseguí la casa y gracias a dios le di estudio a mi hija, salió de profesión enfermería, entonces gracias a la empresa logré la expectativa de brindarle todo el estudio a la hija que es lo que ella quería. A veces lo único que a uno lo desanima la verdad es que a veces aquí como que no agradecen, el esfuerzo de uno, uno da todo, todo lo que más pueda. No soy interesada, pero debieran como decirle algo a uno o darle un aporte a uno, como reconocer. Al menos decir mire, por el aporte que ud ha hecho, la empresa ha progresado por su aporte. A mí me gusta el trabajo que yo hago, yo ahorita porque tengo mucha patología, entonces a veces me canso. Yo sí he pensado a veces de arreglar con la empresa. Yo iba a renunciar, pero ya salí a vacaciones, entonces entré como más animada, mi familia me animó a continuar. La empresa sí se preocupa, mire por ejemplo en este problema que estamos, sean preocupado por el bienestar del trabajador para que esté bien. Pero como le digo a veces si hay cosas como de reconocimiento si le falta. Pero en cuestión de salud y que uno esté bien en la empresa ellos sí se preocupan.</p>	<p>Se muestra satisfecha por el hecho de haber conseguido su casa propia, darle estudio a su hija y sentir gusto por el trabajo que realiza a pesar de que a veces se siente cansada. La familia representa un factor clave a la hora de tomar la decisión de no renunciar y quedarse. Percibe apoyo e interés por el bienestar de los trabajadores por parte de la empresa. Se muestra desmotivada por la falta de reconocimiento por parte de la empresa hacia los trabajadores. Dentro de sus principales motivos de permanencia en la empresa están el apoyo económico que le brinda a su madre y sacar adelante a su hija. Percibe que las mujeres tienen un mayor grado de</p>		

Grupo 3: Mujeres que llevan entre 23 y 30 años vinculadas a la empresa.				
No.	RESPUESTAS SUJETO 3	ANÁLISIS SUJETO 3	TRIANGULACIÓN SUJETO 3	REFERENCIAS SUJETO 3
	Como le dije por mi mamá y mi familia, afortunadamente mi hogar está bien. Pero yo, por mi mamá porque la tengo viva y le estoy colaborando. Ella vive solita y no tiene quien le aporte. Que no le falte nada en la casa o si se enferma. Eso es lo que más me tiene a mi acá. Obvio mi hogar también, mi hija y todo. Pero principalmente mi mamá, yo a mi mamá no la puedo abandonar. Las mujeres cuando tenemos familia con mayor razón nos quedamos, uno tiene que ser muy estable en el trabajo y todo eso, somos como más responsables en el trabajo, claro que los hombres también, pero hay unos que no. He visto salir mucha gente, he traído muchas hojas de vida y no duran, las mujeres tenemos esa meta con los hijos con la familia de salir adelante. Por eso somos más permanentes en el trabajo, dígamelo a mí, 35 años.	compromiso con sus familias y por ende son más estables en sus lugares de trabajo.		
<b>Pregunta 5</b>	En la empresa me han tenido en cuenta en muchas cosas, ha habido muchos cambios. Yo conozco todos los puestos, han confiado en mí, en algunos caros no sabía nada, pero yo aprendo, mire que uno muchas veces por no ser estudiada no puedo hacer cosas, yo soy capaz. Si me explican yo entiendo. Y fui capaz de demostrarles que soy capaz. He conocido y me han tenido en cuenta en los cargos nuevos. Me han tenido mucho en cuenta. Es igual para hombres y mujeres	Percibe que ha tenido la posibilidad de crecer dentro de la empresa, se ha sentido tenida en cuenta y ha desempeñado diferentes cargos, valora y manifiesta gratificación por este hecho. Percibe que las oportunidades se presentan en igual medida tanto para hombres como para mujeres.		
<b>Pregunta 6</b>	Anteriormente no tenía un horario fijo para salir, solo quedaba el día domingo para organizar la casa. Ahora a uno sí le queda tiempo para salir por ahí con los hijos, el esposo, un parque a compartir un helado. Cualquier actividad, lo que queramos hacer.	Respecto a la percepción de balance entre vida laboral y personal percibe que tiene tiempo para compartir con su familia y realizar cualquier actividad que desee.		

Tabla 14. Respuesta Sujeto 4 – Grupo 3.

Grupo 3: Mujeres que llevan entre 23 y 30 años				
No.	RESPUESTAS SUJETO 4	ANÁLISIS SUJETO 4	TRIANGULACIÓN SUJETO 4	REFERENCIAS SUJETO 4
<b>Pregunta 1</b>	23		Se logró evidenciar compromiso afectivo, el cual como lo señalan Meyer & Allen (1991) refleja un deseo de permanecer en la	Meyer, J. & Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. Human resource management
	N/A			
	N/A			
<b>Pregunta 2</b>	Tengo 51 años	Mujer de 51 años, vive en la vereda en arriendo con sus padres y un hermano, nacida		
	Vivo en la vereda la miel. La vivienda es en arriendo y tiene todos los servicios.			

Grupo 3: Mujeres que llevan entre 23 y 30 años				
No.	RESPUESTAS SUJETO 4	ANÁLISIS SUJETO 4	TRIANGULACIÓN SUJETO 4	REFERENCIAS SUJETO 4
	<p>Vivo con mis dos padres y un hermano. Soy de Bogotá Cundinamarca.</p> <p>Es entre mi hermano y yo porque vemos por mis papás entonces entre los dos, uno paga arriendo, el otro la comida y servicios.</p> <p>Soy separada.</p> <p>Estudí hasta décimo.</p> <p>Bueno, le voy a contar mi historia, la verdad es primer vez que trabajo en una empresa porque en Bogotá yo trabajaba, pero manejaba una máquina plana en la casa, trabajaba con una empresa, pero en la casa. En una empresa como tal comencé aquí, estoy muy amañada, me agrada trabajar acá. Antes, cuando estaba casada nunca trabajé, mi esposo nunca me dejó trabajar. Después de que nos separamos fue que empecé a trabajar en Bogotá. Mas que todo por mi hijo porque el siempre ha querido hacer la carrera en la policía, porque él siempre ha querido hacer la carrera en la policía entonces más que todo por eso.</p>	<p>en Bogotá. Los gastos los llevan ella y su hermano. Es separada. Estudió hasta décimo de bachillerato. Mientras estuvo casada su esposo no la dejaba trabajar una vez la dejó comenzó a trabajar para poder darle estudio a su hijo.</p>	<p>organización y que se desarrolla como resultado de experiencias laborales que generan comodidad y competencia personal (p.82).</p>	<p>review, 1(1), 61-89.</p>
Pregunta 3	<p>Pues, ¿qué esperaba yo? Que me sintiera bien en el trabajo con el compañerismo, ser comprometida con mi trabajo, creo que hasta el momento lo he cumplido. Quería terminar la carrera de mi hijo, ese es el primer propósito. Sí mi niña, me agrada trabajar acá, el compañerismo, claro que eso va de parte de uno también, los jefes, todo, como tal en la empresa, me agrada estar acá.</p>	<p>Sus expectativas iniciales eran sentirse bien en la labor que desempeñaba, tener buenas relaciones con sus compañeros y comprometerse con su trabajo. Deseaba pagarle la carrera a su hijo.</p>		
Pregunta 4	<p>Mi familia, mi hijo, servirle a la empresa mientras que me dejen, ese es mi anhelo, seguir, desde que la empresa me deje.</p> <p>Me gusta lo que hago, la estabilidad.</p>	<p>Respecto a la percepción de la satisfacción de sus expectativas se muestra satisfecha, manifiesta gusto por lo que hace y por la estabilidad laboral que le brinda la empresa.</p>		
Pregunta 5	<p>Me encantaría ser supervisora. La empresa brinda oportunidades.</p> <p>Sí, tanto hombres como mujeres.</p> <p>Claro, me queda tiempo para estar con mi familia, para mí, claro, tengo tiempo.</p>	<p>Percibe que la empresa brinda oportunidades de crecimiento por igual a hombres y mujeres.</p>		
Pregunta 6	<p>Claro, me queda tiempo para estar con mi familia, para mí, claro, tengo tiempo.</p>	<p>Percibe que tiene tiempo para compartir con su familia y tiempo para sí misma.</p>		

Tabla 15. Respuesta Sujeto 5 – Grupo 3.

Grupo 3: Mujeres que llevan entre 23 y 30 años vinculadas a la empresa.				
No.	RESPUESTAS SUJETO 5	ANÁLISIS SUJETO 5	TRIANGULACIÓN SUJETO 5	REFERENCIAS SUJETO 5
Pregunta 1	N/A		Se logró evidenciar que la motivación y el sentido de pertenencia por parte de las empleadas se relaciona positivamente con la eficiencia y la eficacia en el desarrollo de sus actividades, así como lo demuestra el estudio de Galeano, García, Quiroga & Ramírez (2016, p. 45). Se encontró que identificarse con la empresa, con el trabajo que hace, tener un equilibrio entre trabajo y vida familiar, así como el hecho de percibir que la empresa se preocupe por ella, y el trabajo en equipo ha influido en su intención de permanencia en la empresa, tal como se encontró en el estudio de Flores & Madero (2012, p. 28).	Galeano, A; García, J; Quiroga, I. & Ramírez, A. (2016). Estrategias para la retención del personal idóneo para la organización (tesis de especialización). Universidad Sergio Arboleda. Bogotá, Colombia. Flores, R & Madero, S. (2012). Factores de la calidad de vida en el trabajo como predictoras de la intención de permanencia. Acta Universitaria. 22 (2), 24-31.
	N/A			
	Llevo acá 37 años			
Pregunta 2	Tengo 53 años	Mujer de 53 años, vive en casa propia con sus dos hijas y un nieto, todos dependen económicamente de ella. Es viuda. Estudió hasta tercero de bachillerato. Comenzó a trabajar a los 17 años en la compañía, debido al gusto por trabajar y ser independiente económicamente a la vez que apoyar a su familia. Manifiesta un gusto significativo por trabajar.		
	En el momento la vivienda la tengo familiar, que es un terrenito que me dio mi papá, con la primera liquidación que nos dieron en 92 empecé la casita, así la fui haciendo, con la ayuda de mi ex esposo. La fui haciendo así, a punta de préstamos, de chancitos queme ganaba			
	Vivo con dos hijas, mi hija mayor tiene 30 años, tiene un niño, vivo con ellos, vivo con la hija menor, va a ajustar 20 años, ella estudia, ella estaba estudiando administración en salud, ya terminó, le toca esperar, porque por este problema no han podido seguir, entonces ahí están sentaditas en la casa. La hija, la segunda es casada, tiene dos hijos, ella vive a parte.			
	Están a lo que yo les pueda dar.			
	Viuda			
	Yo estudié hasta tercero de bachillerato, de ahí me salí y me vine a trabajar acá.			
Pregunta 3	Cuando empecé a trabajar acá empecé trabajando por días, por ratos. Venía y a mí me gustaba la plástica, tenía 17 años. Entonces yo le decía a mi mamá, ma si no vengo es porque me dejaron ayudando, entonces yo venía, entregaba los almuerzos, y me decían, se va a quedar colaborando empacando y así me empezaron a dejar. Empezaron a ver mi trabajado y en el 85 me contrataron, me dieron trabajito. Todo era manual. Mi mamá me decía, hija usted no puede trabajar, usted con esa enfermedad, yo soy asmática, y yo, ma es que yo no me puedo esperar siempre a que usted me de todo, yo tengo que trabajar. Mi papá trabajaba en una planta lavando arena y mi mamá trabajaba en casas haciendo aseo, para poder colaborar e irnos sosteniendo, somos muchos 8 hermanos, entonces yo le decía que yo me cuidaba. Y aquí llevo tantos años. Me fascina trabajar.	Las expectativas iniciales al ingresar a la empresa eran tener un mejor futuro, conseguir una casa y estabilidad.		
	Yo esperaba tener un futuro mejor. Yo le decía a mi mamá, ma, si yo no me caso, yo tengo un hijo, me consigo una casita, la tengo bien. Como a los dos años de estar trabajando conseguí al que era mi esposo y nos casamos. Entonces yo le dije, el propósito es entre los dos, usted me va a colaborar, nos vamos a casar, pero la obligación no va a ser de uno solo, vamos a trabajar los dos y vamos a			

Grupo 3: Mujeres que llevan entre 23 y 30 años vinculadas a la empresa.				
No.	RESPUESTAS SUJETO 5	ANÁLISIS SUJETO 5	TRIANGULACIÓN SUJETO 5	REFERENCIAS SUJETO 5
	conseguir lo que queremos, una casita para que estemos los dos estables. Él me decía que sí, pero cuando se llegó la hora de que yo dije ya voy a empezar a hacer mi casa, así sea con la comida usted se tiene que encargar de eso.			
<b>Pregunta 4</b>	<p>En el trabajo, yo me mantengo muy amañada en el trabajo hasta el momento. Mi esposo se enojó conmigo dos meses porque me dijo que me saliera de trabajar, yo le dije, no, yo no me salgo de trabajar porque usted es responsable, nos da pa la comida para una cosa y la otra, pero a usted le gusta mucho la calle, usted es un hombre que le gusta mucho tomar y hoy o mañana se va usted y me deja entonces yo que voy a a hacer. A merced de quién. ¿yo me voy a poner a pedir pa mis hijas? No. Yo voy a trabajar pa ellas y pa darles lo que a mí no me dieron, así fue. Duramos casados 30 años hace dos años y medio estoy viuda. Aquí en el trabajo yo con mis compañeras la voy muy bien, uno a ratos tiene deslices, pero son como cosas pasajeras. Aquí en el trabajo no he tenido peleas con las compañeras y así. Me gusta el trabajo que hago porque me siento bien, a mí me encanta el puesto en el que estoy ahora, es de mucha responsabilidad, con todos los compañeros la voy, si me necesitan para algo yo les colaboro, me gusta mucho colaborar.</p> <p>Nunca me gustó buscar pa otro lado, como que no me entró esa ansia de decir me voy, yo decía, gracias a dios estoy en un trabajo cerquita, cerquita de la casa, si yo necesito algo de mi casa yo llamo y aquí llega, entonces como yo decir, yo irme pa Medellín, yo digo jueputa yo me pierdo por allá, sí... a mi unas compañeras que se salieron voluntarias me dijeron ay estoy trabajando en tal parte, y yo les dije, no, usted es que es gÜevona, yo me voy a salir de trabajar para seguir en lo mismo. El día que me vaya es para irme a descansar a la casa y listo. Yo me iba a salir hace 2 años había acordado con la empresa, yo me gané una platica para arreglar la casa, en ese momento mi esposo se murió, entonces yo me iba a salir, pero ya con eso no. Pa qué, si mis hijas salen a trabajar, a estudiar, me quedo aquí sola pa qué, yo me voy a trabajar, allá me entretengo y disipo un poquito la pena. Llora cuando me provoca, pero bueno, todas son cosas de mi dios. AL menos no lo desamparé.</p>	Respecto a la percepción de satisfacción de expectativas manifiesta sentirse a gusto en el trabajo. En determinado momento su ex esposo le prohibió trabajar, sin embargo, ella se negó para garantizar su independencia económica y para brindarle a sus hijas lo que ella no pudo tener. Se evidencia satisfacción en la relación que maneja con sus compañeros de trabajo, le gusta el cargo que desempeña y le es importante el hecho de colaborar a los demás. Dentro de los motivos de permanencia laboral manifiesta nunca haber considerado irse, el hecho de vivir cerca a su lugar de trabajo ha sido significativo, el hecho de ir a la ciudad en busca de empleo no le ha llamado la atención. Después de la muerte de su esposo, el empleo que tiene ha significado un medio para entretenerse y ocuparse en otras cosas diferentes al dolor que le produjo la pérdida.		
<b>Pregunta 5</b>	<p>si uno se propone sí, porque mire yo gracias a dios he avanzado, no estoy atrancada. Si uno se propone uno sí avanza y mire mi meta fue tener mi casa y sí, gracias a dios</p> <p>Digamos que hay un equilibrio, hay unos que no lo aceptan, pero los hombres son más gastones, no saben ahorrar, uno sí. ¿De pronto le digo por qué</p>	Percibe oportunidades de crecimiento dentro de la empresa siempre y cuando cada quien se lo proponga, percibe que en su caso ha avanzado gracias a que pudo conseguir su casa propia.		

Grupo 3: Mujeres que llevan entre 23 y 30 años vinculadas a la empresa.				
No.	RESPUESTAS SUJETO 5	ANÁLISIS SUJETO 5	TRIANGULACIÓN SUJETO 5	REFERENCIAS SUJETO 5
	no tengo muchas cosas? Porque me gusta mucho ayudarle a la gente, pero uno da sin ningún interés.	Percibe que hay oportunidades para hombres y mujeres por igual, sin embargo, considera que a los hombres no les interesa ahorrar.		
<b>Pregunta 6</b>	Si uno saca el tiempo sí, yo le digo a las muchachas me voy a ir pal parque así sea a andar. Me voy y me chupo una crema, cuando me provoca me voy pal gimnasio. A mí me rinde mucho, en mi casa me levanto cuando no trabajo a las 6 o 6:30 am, organizado cocina, hago los tragos, pongo la lavadora y me voy a barrer, hacer el desayunito, a uno le queda tiempo.	Percibe que tiene un balance entre vida laboral y personal, tiene tiempo para realizar diferentes actividades para recrearse sola y en familia.		

**Consentimiento informado****Maestría en Desarrollo Humano Organizacional****Universidad EAFIT****DECLARACION DE CONSENTIMIENTO INFORMADO**

El propósito de esta ficha de consentimiento, es proveer a los participantes de esta investigación una explicación de la naturaleza de la misma, al igual que su rol como participantes.

**Título del trabajo de investigación:** Motivos de permanencia de mujeres del nivel operativo de una planta de producción avícola en Antioquia.

Investigador Principal: María Alejandra Álvarez Castaño

Esta entrevista hace parte del proceso de recolección de datos para el trabajo de investigación que desarrollo en la Maestría en Desarrollo Organizacional de la Universidad EAFIT.

Algunas consideraciones:

- La participación en este estudio es estrictamente voluntaria.
- La información obtenida con la entrevista será de uso exclusivo para este trabajo de investigación.
- La intervención del entrevistado será anónima en la consolidación de la información.
- La información que se recoja será confidencial y no se usara para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación.
- Al participar en este estudio, el entrevistado responderá con libertad y en sus términos las preguntas realizadas por el entrevistador. También podrá entregar información adicional que considere pertinente para el objeto de la investigación.
- Concedo que la entrevista sea grabada, lo cual se requiere para la labor de transcripción y análisis de la información.
- Este consentimiento es válido para todas las entrevistas relacionadas con el tema, pues en ocasiones se puede requerir más de una entrevista.

Nombre: \_\_\_\_\_

Firma: \_\_\_\_\_

CC: \_\_\_\_\_

*¡Agradezco su sincera participación!*