

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA ESTATAL DEL CARCHI



FACULTAD DE COMERCIO INTERNACIONAL, INTEGRACIÓN, ADMINISTRACIÓN Y ECONOMÍA EMPRESARIAL

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Tema: “Capital humano y cultura organizacional en las microempresas de la provincia del Carchi”

Trabajo de Integración Curricular previo a la obtención del
título de Licenciados en Administración de Empresas

AUTORES: Gonzabay Cabascango Jeremay Jair
Alvear Rosero Jeimmy Andersson

TUTOR: PhD. Carvajal Pérez Luis Alfredo

Tulcán, 2026.

CERTIFICADO DEL TUTOR

Certifico que los estudiantes(s) Gonzabay Cabascango Jeremay Jair y Alvear Rosero Jeimmy Andersson con el número de cédula 1724767593 y 1004510580 respectivamente han desarrollado el Trabajo de Integración Curricular: "Capital humano y cultura organizacional en las microempresas de la provincia del Carchi".

Este trabajo se sujeta a las normas y metodología dispuesta en la Codificación del Reglamento de Régimen Académico y de Estudiantes de la UPEC, por lo tanto, autorizo la presentación de la sustentación para la calificación respectiva.

PhD. Carvajal Pérez Luis Alfredo

TUTOR

Tulcán, agosto de 2026

AUTORÍA DE TRABAJO

El presente Trabajo de Integración Curricular constituye un requisito previo para la obtención del título de Licenciados en la Carrera de Administración de Empresas de la Facultad de comercio Internacional, Integración, Administración y Economía empresarial.

Nosotros, Gonzabay Cabascango Jeremay Jair y Alvear Rosero Jeimmy Andersson con cédula de identidad número 1724767593 y 1004510580 respectivamente declaramos que la investigación es absolutamente original, auténtica, personal y los resultados y conclusiones a los que hemos llegado son de nuestra absoluta responsabilidad.



Gonzabay Cabascango Jeremay Jair

AUTOR



Alvear Rosero Jeimmy Andersson

AUTOR

Tulcán, agosto de 2026

ACTA DE CESIÓN DE DERECHOS DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

Nosotros Gonzabay Cabascango Jeremay Jair y Alvear Rosero Jeimmy Andersson declaramos ser autor de los criterios emitidos en el Trabajo de Integración Curricular: "Capital humano y cultura organizacional en las microempresas de la provincia del Carchi" y se exime expresamente a la Universidad Politécnica Estatal del Carchi y a sus representantes de posibles reclamos o acciones legales.



Gonzabay Cabascango Jeremay Jair

AUTOR



Alvear Rosero Jeimmy Andersson

AUTOR

Tulcán, agosto de 2026

AGRADECIMIENTO

Agradecemos en primer lugar a Dios, por permitirnos culminar esta etapa tan importante de nuestras vidas con salud, fuerza y esperanza. Durante este proceso vivimos momentos de aprendizaje, esfuerzo y también de dificultad, pero cada experiencia nos ayudó a crecer tanto académica como personalmente. Gracias a su guía pudimos mantenernos firmes y avanzar hasta cumplir este objetivo.

Expresamos nuestro más sincero agradecimiento a nuestras familias, quienes nos apoyaron de manera incondicional durante todo este camino. Su paciencia, comprensión y confianza fueron fundamentales para seguir adelante, incluso cuando el proceso se volvió exigente. Gracias por creer en nosotros, por acompañarnos en silencio o con palabras de ánimo, y por ser parte esencial de este logro.

De igual manera, agradecemos a nuestros docentes por compartir sus conocimientos y contribuir a nuestra formación profesional. A nuestro tutor, por su orientación, paciencia y acompañamiento durante el desarrollo de este trabajo, ya que sus observaciones y sugerencias nos permitieron mejorar y avanzar de mejor manera. Finalmente, agradecemos a todas las personas que colaboraron directa o indirectamente en la realización de esta investigación, porque su apoyo hizo posible culminar este proceso con responsabilidad, compromiso y satisfacción.

DEDICATORIA

Dedicamos este trabajo principalmente a Dios, por habernos dado la fortaleza, la paciencia y la sabiduría necesarias para avanzar en cada etapa de este proceso. En los momentos de cansancio, dudas y presión, encontramos en la fe una razón para continuar y no rendirnos. Este logro representa el esfuerzo compartido, la constancia y la decisión de seguir adelante pese a las dificultades que se presentaron en el camino.

A nuestras familias, les dedicamos este trabajo con mucho cariño y gratitud, porque fueron un pilar fundamental durante nuestra formación académica. Gracias por su apoyo, comprensión, consejos y palabras de aliento, especialmente en los momentos donde más lo necesitábamos. Su confianza en nosotros nos motivó a esforzarnos cada día más y a creer que esta meta era posible.

También dedicamos este logro a todas las personas que estuvieron presentes durante este proceso, quienes de una u otra manera nos acompañaron, nos escucharon y nos brindaron su apoyo. Cada gesto, cada palabra y cada muestra de confianza tuvo un valor importante para nosotros. Esta tesis no solo representa el cierre de una etapa académica, sino también el reflejo de sacrificio, compromiso y perseverancia compartida.

ÍNDICE

RESUMEN	10
ABSTRACT.....	11
INTRODUCCIÓN.....	12
I. EL PROBLEMA	13
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	13
1.2. JUSTIFICACIÓN	15
1.4. OBJETIVOS Y PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN.....	16
1.4.2. Objetivos Específicos.....	16
1.4.3. Preguntas de Investigación	16
II. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	17
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	17
2.2. MARCO TEÓRICO.....	19
2.2.1. Capital humano	19
2.2.2. Cultura Organizacional	23
III. METODOLOGÍA.....	28
3.1. ENFOQUE METODOLÓGICO	28
3.1.1. Cuantitativo	28
3.1.2. Alcance descriptivo	28
3.1.3. Alcance correlacional.....	28
3.1.4 Alcance Exploratorio	29
3.2. HIPÓTESIS	29
3.3. DEFINICIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES	29
3.4. MÉTODOS UTILIZADOS	30
3.4.1. Deductivo	30

3.4.2. Técnica Instrumento.....	31
3.4.2.1. Encuesta.....	31
3.4.2.2. Cuestionario.....	31
3.5. ANÁLISIS ESTADÍSTICO	31
3.5.1. Población.....	31
3.5.2. Muestreo estratificado proporcional.....	32
3.5.3. Fiabilidad.....	33
3.5.4. Normalidad.....	34
3.5.5. Prueba no paramétrica.....	34
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	36
4.1. Datos demográficos	36
4.2. Caracterización del capital humano.....	38
4.3. Caracterización de la Cultura Organizacional	43
4.4. Relación del Capital humano y Cultura organizacional.....	47
V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	49
5.1. CONCLUSIONES.....	49
5.2. RECOMENDACIONES	51
VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	52
VII. ANEXOS.....	57

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Estructura metodológica de la variable de estudio	30
Tabla 2. Comportamiento de la distribución de las variables de estudio.....	34
Tabla 3. Relación estadística entre el capital humano y la cultura organizacional ...	35
Tabla 4. Distribución de los participantes según género	36
Tabla 5. Nivel de formación académica de los participantes	37
Tabla 6. Distribución de las microempresas según sector productivo	37
Tabla 7. Nivel de desarrollo de las habilidades del capital humano	38
Tabla 8. Habilidades del capital humano con mayor predominio	39
Tabla 9. Habilidades del capital humano predominantes según género	40
Tabla 10. Habilidades del capital humano según nivel educativo.....	41
Tabla 11. Habilidades del capital humano según sector productivo.....	42
Tabla 12. Dimensiones predominantes de la cultura organizacional	43
Tabla 13. Dimensiones de la cultura organizacional según género	44
Tabla 14. Dimensiones de la cultura organizacional según nivel educativo	45
Tabla 15. Dimensiones de la cultura organizacional según sector productivo	46

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1. Certificado del abstract por parte de idiomas	57
Anexo 2. Cuestionario	58

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo analizar el capital humano y la cultura organizacional en las microempresas de la provincia del Carchi, que permita comprender cómo las capacidades y competencias de los trabajadores influyen en el entorno organizacional. El estudio se desarrolló bajo un enfoque metodológico aplicando métodos un cuestionario de base estructurada a una muestra de 372 propietarios y trabajadores de microempresas pertenecientes a distintos sectores de la provincia. La validez del análisis fue respaldada por la alta confiabilidad del instrumento y por la aplicación de pruebas estadísticas que permitieron verificar los objetivos planteados. Los resultados evidenciaron una relación significativa entre el capital humano y la cultura organizacional evidenciando el fortalecimiento de habilidades, conocimientos y capacidades del personal contribuye al desarrollo de entornos organizacionales más sólidos. Se identificó que las microempresas pertenecientes a los sectores de comercio, servicios y manufactura presentaron una mayor participación dentro del estudio y concentraron los niveles más favorables de capital humano. Este resultado evidencia que las habilidades, de los trabajadores constituyen un recurso estratégico para fortalecer la organización interna, mejor atención al cliente, optimizar los procesos de trabajo y facilitar la adaptación de las microempresas a las exigencias del entorno empresarial. Los hallazgos permitirán a las microempresas facilitar el proceso de toma de decisiones orientadas al desarrollo del capital humano, el fortalecimiento de la cultura organizacional y la mejora de la productividad, contribuyendo así a la sostenibilidad y competitividad empresarial.

Palabras clave: talento laboral, comportamiento corporativo, competencias profesionales, desempeño institucional, gestión empresarial

ABSTRACT

This study aimed to analyze human capital and organizational culture in microenterprises in the province of Carchi, in order to understand how workers' skills and competencies influence the organizational environment. The research was conducted under a methodological approach that included the application of a structured questionnaire to a sample of 372 owners and employees of microenterprises across different economic sectors in the province. The validity of the analysis was supported by the high reliability of the instrument and the application of statistical tests that allowed verification of the proposed objectives. The results revealed a significant relationship between human capital and organizational culture, showing that the strengthening of employees' skills, knowledge, and capabilities contributes to the development of more solid organizational environments. It was identified that microenterprises in the commerce, services, and manufacturing sectors had greater participation in the study and concentrated the most favorable levels of human capital. This finding demonstrates that workers' skills constitute a strategic resource for strengthening internal organization, improving customer service, optimizing work processes, and facilitating microenterprise adaptation to business environment demands. The findings will support microenterprises in decision-making processes oriented toward human capital development, strengthening organizational culture, and improving productivity, thereby contributing to business sustainability and competitiveness.

Keywords: labor talent, corporate behavior, professional competencies, institutional performance, business management.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación analizó la relación entre el capital humano y la cultura organizacional en las microempresas de la provincia del Carchi. Este tema fue relevante debido a que las microempresas constituyen un sector importante para la economía local y su desarrollo depende tanto de las competencias de las personas que las integran como de las prácticas organizacionales.

En el Capítulo I, se presentó el problema de investigación, identificando las dificultades relacionadas con la gestión del capital humano y la cultura organizacional en las microempresas. Se plantearon la justificación, los objetivos y las preguntas de investigación que guiaron el estudio.

En el Capítulo II, se desarrolló la fundamentación teórica mediante la revisión de antecedentes y aportes conceptuales relacionados con el capital humano y la cultura organizacional. Se abordaron aspectos como liderazgo, comunicación, trabajo en equipo, valores organizacionales, innovación y habilidades laborales, elementos esenciales para comprender las variables estudiadas.

En el Capítulo III, se describió la metodología aplicada. La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, alcance descriptivo y correlacional. También se detallaron la población, la muestra, los instrumentos de recolección de datos y los procedimientos utilizados para el análisis de la información.

El Capítulo IV, se presentaron los resultados y discusión. Los hallazgos evidenciaron niveles favorables de capital humano y cultura organizacional en las microempresas estudiadas. Se determinó una relación positiva y estadísticamente significativa entre ambas variables.

En el Capítulo V, se expusieron las conclusiones y recomendaciones. Se concluyó que el capital humano constituye un factor clave para el fortalecimiento de la cultura organizacional en las microempresas. En función de los resultados obtenidos, se recomendó promover procesos de capacitación, desarrollo de habilidades y fortalecimiento de las prácticas organizacionales para mejorar el desempeño, la competitividad y la sostenibilidad de las microempresas.

I. EL PROBLEMA

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En el contexto empresarial global, diversos estudios evidencian que las microempresas gestionan deficientemente su capital humano, lo que se vincula con las culturas organizacionales frágiles en entornos altamente competitivos y dinámicos, limitando así su desarrollo organizacional. Gary Becker (1993), Dave Ulrich (1997) y Edgar Schein (2010) coinciden en que el desarrollo del talento humano a través de la capacitación, la gestión estratégica y la internalización de valores influye directamente en el desempeño y en cómo se configura la cultura organizacional. Cuando estas variables no se articulan adecuadamente, la capacidad de adaptación empresarial frente a mercados cambiantes se ve reducida.

Si se mira con una perspectiva más amplia, la globalización y los avances tecnológicos han incrementado la exigencia sobre las organizaciones, por lo que estas se ven obligadas a fortalecer tanto su capital humano como su cultura organizacional para mantenerse competitivas. Sin embargo, muchas microempresas no disponen de procesos estructurados de formación, evaluación y desarrollo del personal, lo que les impide consolidar prácticas organizacionales sólidas.

La ausencia de una cultura organizacional sólida dificulta la alineación entre los objetivos individuales y los organizacionales, lo que repercute negativamente en la productividad, el compromiso y la eficiencia de las microempresas. Esta situación limita el aprovechamiento del capital humano, reduce la capacidad de adaptación a los cambios del entorno y debilita el desempeño organizacional. La escasa integración entre la gestión del talento humano y la cultura organizacional constituye un factor determinante que restringe la competitividad, la sostenibilidad y las oportunidades de crecimiento empresarial en el contexto global.

En el contexto latinoamericano y ecuatoriano, también se evidencia una gestión limitada del capital humano en las microempresas, asociada con culturas organizacionales débiles en entornos competitivos, lo que afecta su desempeño y estabilidad organizacional. Desde esta perspectiva, Idalberto Chiavenato (2009),

junto con Alles (2015), Stephen Robbins y Timothy Judge (2017), coinciden en que la gestión del talento humano, el comportamiento organizacional y el desarrollo de competencias son elementos fundamentales para fortalecer la cultura organizacional en las microempresas.

En este entorno, estas empresas suelen operar con estructuras administrativas informales. No hay políticas claras de talento humano, la inversión en capacitación es mínima y el liderazgo se basa más en la experiencia empírica que en procesos estructurados. Estas condiciones dificultan que los trabajadores desarrollen habilidades y entorpecen la consolidación de valores organizacionales compartidos. El resultado es previsible: deficiencias en la comunicación interna, baja motivación laboral y poca cohesión entre los miembros de la organización.

La escasez de integración entre el capital humano y la cultura organizacional también impide que las microempresas coordinen bien sus equipos internos y definan una orientación estratégica clara. En resumen, esta problemática limita el fortalecimiento organizacional de las microempresas en el contexto latinoamericano y ecuatoriano, afectando su capacidad de crecer, permanecer y competir en el mercado.

En la provincia del Carchi, la gestión del capital humano en microempresas es inadecuada, y esto va de la mano con culturas organizacionales poco estructuradas en entornos dinámicos, lo que restringe su crecimiento y sostenibilidad empresarial. Martínez y Rodríguez (2018), Gómez (2019), Herrera (2021) coinciden en que la capacitación, el nivel de formación y la gestión del talento humano influyen directamente en el clima organizacional, el liderazgo y las prácticas internas que reflejan la cultura organizacional en las microempresas.

A nivel local, muchas microempresas muestran debilidades en la planificación del talento humano, limitaciones en la formación del personal y ausencia de procesos formales de gestión organizacional. Esto genera entornos laborales con baja motivación, deficiencias en la comunicación y escasa identificación de los trabajadores con los objetivos empresariales. Además, la falta de un liderazgo estructurado y de valores organizacionales claros dificulta que se consolide una cultura organizacional sólida.

Esta situación impacta directamente en el desempeño organizacional: se ve en la baja productividad, la eficiencia operativa limitada y las dificultades para mantenerse competitivas en el mercado local. En definitiva, la deficiente gestión del capital humano, junto con una cultura organizacional débil, es un factor determinante que afecta el desarrollo y la sostenibilidad de las microempresas en la provincia del Carchi.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Qué relación existe entre el capital humano y la cultura organizacional en las microempresas de la provincia del Carchi?

1.2. JUSTIFICACIÓN

Entender cómo se relacionan el capital humano y la cultura organizacional resulta clave para que las microempresas crezcan, sobre todo en contextos donde la gestión administrativa queda corta y apenas tiene estructura. Cuando una empresa logra gestionar bien su talento y consolidar valores claros, el desempeño laboral mejora, los equipos se coordinan mejor y los objetivos empresariales se cumplen con mayor naturalidad. Esta investigación se vincula con el Objetivo de Desarrollo Sostenible, que apunta al trabajo decente y al crecimiento económico sostenible.

En la provincia del Carchi, las microempresas muestran debilidades evidentes en la gestión de su capital humano: hay poca capacitación, planificación deficiente y no existen procesos formales de administración. Estas se trasladan directamente a la cultura organizacional, generando baja motivación, problemas de comunicación interna y una identificación débil de los trabajadores con la empresa. Analizar esta situación permitirá identificar con precisión técnica cómo se relacionan ambas variables y orientar mejoras concretas en la gestión organizacional.

Desde una mirada técnica y académica, el estudio aporta al análisis de la productividad, el desempeño laboral, la eficiencia organizacional y la toma de decisiones en este tipo de empresas. También permite establecer indicadores medibles para evaluar el capital humano y la cultura organizacional en las microempresas del contexto local, fortaleciendo el conocimiento en administración y dejando bases para futuras investigaciones.

En términos económicos, las microempresas son un pilar fundamental para generar empleo y dinamizar la economía local en la provincia del Carchi. La mejora en la gestión del capital humano y la cultura organizacional contribuye a incrementar la productividad, optimizar recursos y fortalecer la competitividad empresarial. De este modo, la investigación genera aportes que favorecen el crecimiento sostenible de las empresas y el desarrollo económico del entorno.

1.4. OBJETIVOS Y PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

Analizar el capital humano y la cultura organizacional en las microempresas de la provincia del Carchi.

1.4.2. Objetivos Específicos

- Diagnosticar las habilidades predominantes del capital humano en las microempresas de la provincia del Carchi.
- Caracterizar la cultura organizacional en las microempresas de la provincia del Carchi.
- Determinar la relación entre el capital humano y la cultura organizacional en las microempresas de la provincia del Carchi.

1.4.3. Preguntas de Investigación

¿Cuáles son las habilidades predominantes del capital humano en las microempresas de la provincia del Carchi?

¿Cuáles son las características de la cultura organizacional en las microempresas de la provincia del Carchi?

¿Qué relación existe entre el capital humano y la cultura organizacional en las microempresas de la provincia del Carchi?

II. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Gary Becker (1993) analizó la inversión en educación y capacitación para explicar su impacto en el desempeño organizacional, mediante un enfoque teórico–empírico basado en modelos económicos y análisis del comportamiento laboral. El estudio evaluó la relación entre formación y productividad utilizando indicadores como nivel educativo, capacitación, ingresos y eficiencia del trabajador. Los resultados demostraron que el desarrollo de habilidades incrementa la productividad y fortalece la estructura organizacional. Se concluye que la inversión en capital humano constituye un factor determinante para el crecimiento económico y el desempeño empresarial, aportando bases teóricas que sustentan su importancia y su relación con la cultura organizacional desde un enfoque estratégico.

Cameron y Quinn (1999) analizaron la cultura organizacional mediante el modelo de valores en competencia, con el propósito de diagnosticar y comprender los tipos de cultura presentes dentro de las organizaciones. Su estudio permitió identificar cuatro tipos principales de cultura: clan, adhocrática, mercado y jerárquica, las cuales explican diferentes formas de liderazgo, comunicación, trabajo interno y orientación empresarial. Los resultados evidenciaron que una cultura organizacional clara permite mejorar la coordinación, fortalecer el compromiso y orientar el comportamiento de los trabajadores hacia los objetivos institucionales. Concluyó que la cultura organizacional es un elemento clave para comprender el funcionamiento interno de las empresas, aportando una base teórica importante para analizar su relación.

Martínez y Rodríguez (2018) analizaron la relación entre el capital humano y la cultura organizacional en microempresas mediante un enfoque cuantitativo correlacional basado en encuestas estructuradas. El estudio evaluó variables como capacitación, habilidades y desempeño laboral en relación con el clima organizacional, utilizando escalas tipo Likert para medir liderazgo, comunicación y trabajo en equipo. Los resultados evidenciaron una relación positiva entre el desarrollo del talento humano

y la mejora del entorno organizacional. Se concluye que la capacitación influye directamente en el desempeño y en las prácticas laborales, evidencia empírica y una base metodológica aplicable al presente estudio.

Pérez y López (2020) revisaron la gestión del talento humano en microempresas ecuatorianas mediante un enfoque descriptivo basado en encuestas y revisión de prácticas organizacionales. El estudio identificó que la ausencia de procesos formales de capacitación, evaluación y planificación incide negativamente en el desempeño y en la cultura organizacional. Los resultados evidenciaron bajos niveles de motivación laboral y débil identidad institucional. Se concluye que fortalecer la gestión del capital humano es esencial para mejorar el funcionamiento organizacional, evidencia contextual relevante que sustenta el análisis de esta problemática en el Carchi.

Gómez (2019) examinó la relación entre el capital humano y el clima organizacional en el sector comercial ecuatoriano mediante un enfoque cuantitativo correlacional. La investigación evaluó el nivel de formación del personal y su incidencia en variables como comunicación interna, valores organizacionales y desempeño laboral, utilizando instrumentos estructurados de medición. Los resultados demostraron que una mayor formación fortalece la cohesión organizacional y mejora el ambiente laboral. Se concluye que el capital humano es un factor clave en el desempeño empresarial, aportando respaldo empírico y metodológico para el análisis de su relación con la cultura organizacional.

Daniel Goleman (1998) analizó la influencia de la inteligencia emocional en el desempeño de las organizaciones, mediante una revisión de investigaciones relacionadas con el comportamiento humano y el desarrollo de competencias laborales. El estudio explicó que habilidades como el autoconocimiento, la autorregulación, la empatía y las relaciones interpersonales fortalecen el liderazgo, el trabajo en equipo y la comunicación organizacional. Los resultados demostraron que las organizaciones que desarrollan competencias emocionales generan ambientes laborales más colaborativos y productivos. Se concluye que la inteligencia emocional constituye un componente esencial del capital humano, aportando fundamentos teóricos para comprender su influencia en el fortalecimiento de la cultura organizacional dentro de las microempresas.

Peter Cappelli (2021) examinó la importancia de la gestión estratégica del talento humano frente a los cambios del entorno empresarial, mediante un análisis de las prácticas organizacionales aplicadas en microempresas de diferentes sectores económicos. La investigación identificó que la inversión en capacitación, aprendizaje continuo y desarrollo de competencias favorece la adaptación organizacional, el compromiso de los trabajadores y la sostenibilidad empresarial. Los resultados evidenciaron que las organizaciones que fortalecen su capital humano alcanzan mejores niveles de desempeño y capacidad de innovación. Se concluye que la gestión estratégica del talento humano representa un factor determinante para consolidar culturas organizacionales sólidas, aportando una base teórica actual para la presente investigación.

2.2. MARCO TEÓRICO

2.2.1. Capital humano

Se entiende como el conjunto de conocimientos, habilidades, experiencias, capacidades, actitudes y valores que poseen las personas y que les permiten contribuir al desarrollo de una organización. Desde la teoría económica, Becker (1993) sostiene que la educación, la capacitación y la experiencia son formas de inversión en las personas, ya que incrementan su productividad y mejoran su desempeño laboral. Por esta razón, el capital humano no debe entenderse únicamente como la cantidad de trabajadores que tiene una microempresa.

En las microempresas, el capital humano constituye uno de los activos más valiosos, ya que este tipo de organizaciones generalmente opera con recursos limitados en términos de infraestructura, tecnología y capacidad de inversión. Por esta razón, aspectos como el conocimiento, la creatividad, la responsabilidad, la comunicación y el compromiso de los trabajadores adquieren una importancia fundamental para garantizar la continuidad y el crecimiento del negocio. Aunque una microempresa disponga de recursos económicos reducidos, la presencia de personal capacitado y comprometido puede marcar la diferencia en la optimización de procesos, la calidad del servicio ofrecido y la capacidad de adaptación frente a las exigencias del entorno. La Organización Internacional del Trabajo (2022) sostiene que el fortalecimiento de las competencias del talento humano incrementa la

productividad, mejora la capacidad de adaptación de las empresas y favorece su sostenibilidad en entornos cada vez más competitivos.

Desde la perspectiva de Chiavenato (2009), las personas representan el principal recurso de cualquier organización, debido a que aportan conocimientos, habilidades, iniciativa y capacidad para generar valor a partir de los recursos disponibles. En consecuencia, la gestión del capital humano trasciende los procesos de contratación, involucrando también el desarrollo de competencias, el fortalecimiento de la motivación, la promoción del liderazgo, la mejora de la comunicación y la creación de condiciones favorables para el desempeño laboral. De esta manera, las organizaciones que invierten en el desarrollo de su personal incrementan sus posibilidades de innovar, mantenerse competitivas y alcanzar una mayor sostenibilidad.

El capital humano está integrado por un conjunto de competencias, conocimientos y capacidades que contribuyen al desempeño de las personas dentro de una organización. Entre sus principales componentes se encuentran el autoconocimiento, el estilo de vida, el pensamiento crítico, el pensamiento creativo, la autoconfianza, la ética, la resiliencia, la empatía, la resolución de problemas, el trabajo en equipo, la negociación, la comunicación efectiva, el liderazgo, la alfabetización tecnológica, la educación financiera, la gestión del tiempo, el análisis e interpretación de datos cuantitativos y la gestión de proyectos. Todos estos elementos se relacionan entre sí y conforman una preparación integral que permite responder de manera efectiva a las demandas y desafíos del entorno empresarial. World Economic Forum (2023) señala que el desarrollo equilibrado de competencias cognitivas, socioemocionales, tecnológicas y de liderazgo fortalece la capacidad de las personas para afrontar los cambios del entorno laboral y contribuir al logro de los objetivos organizacionales.

El autoconocimiento y el estilo de vida corresponden a la dimensión personal del capital humano. El primero permite que las personas reconozcan sus fortalezas, limitaciones, emociones y comportamientos frente a diversas situaciones laborales, favoreciendo un mejor control de sus acciones y decisiones. Goleman (1998) señala que el conocimiento de uno mismo constituye una de las bases de la inteligencia emocional, ya que facilita la regulación emocional, la toma de decisiones y el establecimiento de relaciones interpersonales saludables. Por su parte, el estilo de vida influye directamente en el bienestar físico y emocional, aspectos que repercuten

en la motivación, el rendimiento y la capacidad de concentración de los trabajadores.

Las capacidades cognitivas del capital humano incluyen habilidades como el pensamiento crítico, el pensamiento creativo y la resolución de problemas. Estas competencias permiten analizar situaciones, valorar diferentes alternativas y generar soluciones innovadoras frente a los retos organizacionales. Robbins y Judge (2017) sostienen que el comportamiento de las personas dentro de una organización está estrechamente relacionado con la forma en que interpretan y responden a las situaciones que enfrentan. Por ello, los trabajadores que desarrollan estas capacidades no solo ejecutan tareas operativas, sino que también contribuyen a la mejora continua, la innovación y la solución efectiva de problemas.

La autoconfianza, la ética y la resiliencia representan otros componentes esenciales del capital humano. favorece la participación en la toma de decisiones y permite asumir responsabilidades con mayor seguridad. La ética orienta el comportamiento hacia prácticas responsables y transparentes, fortaleciendo la confianza dentro de la organización. Por su parte, la resiliencia facilita la adaptación a situaciones complejas, permitiendo enfrentar cambios y superar dificultades sin afectar significativamente el desempeño laboral. Estas cualidades adquieren especial relevancia en las microempresas, donde las condiciones del entorno suelen exigir una alta capacidad de adaptación y compromiso. Salas et al. (2021) sostienen que el desarrollo de competencias personales como la resiliencia, la conducta ética y la confianza en las propias capacidades fortalece el compromiso de los trabajadores, mejora su desempeño y favorece la adaptación de las organizaciones ante entornos cambiantes.

La empatía, el trabajo en equipo, la negociación, la comunicación efectiva y el liderazgo fortalecen las relaciones humanas dentro de las organizaciones y favorecen la consecución de objetivos comunes. Alles (2015), las competencias laborales integran conocimientos, habilidades y actitudes que permiten alcanzar niveles superiores de desempeño. En este contexto, además de los conocimientos técnicos, resulta indispensable que los trabajadores desarrollen capacidades para colaborar, comunicarse adecuadamente, resolver conflictos y contribuir al fortalecimiento de un ambiente laboral positivo y productivo.

Las exigencias actuales del entorno empresarial demandan también el desarrollo de competencias técnicas y estratégicas vinculadas con la alfabetización tecnológica, la educación financiera, la gestión del tiempo, el análisis e interpretación de datos cuantitativos y la gestión de proyectos. La alfabetización tecnológica facilita la adaptación a nuevas formas de trabajo; la educación financiera ayuda a utilizar mejor los recursos; la gestión del tiempo permite cumplir objetivos; el análisis de datos permite tomar decisiones más fundamentadas; y la gestión de proyectos permite planificar, ejecutar y controlar actividades de manera ordenada. La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, (2023) señala que el fortalecimiento de las competencias digitales, financieras y analíticas permite a las organizaciones responder con mayor eficiencia a los cambios del entorno, mejorar la toma de decisiones y aumentar su competitividad.

El problema relacionado con el capital humano en las microempresas surge cuando no existen procesos adecuados de capacitación, motivación, liderazgo y desarrollo de competencias. Esta situación puede generar bajo desempeño laboral, errores en los procesos, poca iniciativa, falta de compromiso y dificultades para adaptarse a los cambios. Según el documento de investigación, en las microempresas de la provincia del Carchi se evidencian debilidades en la gestión del capital humano, especialmente en aspectos como la capacitación, la planificación y la administración del personal. Armstrong y Taylor (2023) sostienen que la ausencia de estrategias sistemáticas para desarrollar las competencias del talento humano limita el desempeño organizacional, reduce la capacidad de adaptación y dificulta el logro de los objetivos empresariales. Por ello, estudiar esta variable permite identificar qué tan preparadas están las personas para contribuir al crecimiento.

El análisis del capital humano puede ayudar a las microempresas de varias maneras. En primer lugar, permite diagnosticar las fortalezas y debilidades de los trabajadores en relación con sus conocimientos, habilidades y actitudes. En segundo lugar, facilita la toma de decisiones para implementar programas de capacitación, mejorar la comunicación, fortalecer el liderazgo y promover el trabajo en equipo. En tercer lugar, contribuye a mejorar la productividad, ya que un trabajador capacitado y motivado puede cumplir sus funciones con mayor eficiencia. Finalmente, permite fortalecer la sostenibilidad, porque una microempresa con talento humano preparado tiene mayores posibilidades de adaptarse, competir y crecer. Ulrich y

Younger et al. (2013) afirman que el desarrollo del talento humano fortalece las capacidades organizacionales, favorece la generación de valor y constituye una fuente de ventaja competitiva sostenible para las empresas.

En síntesis, el capital humano es un elemento estratégico para las microempresas, porque representa el potencial de las personas para generar valor dentro de la organización. Dulebohn et al. (2015) sostienen que el capital humano constituye una fuente de ventaja competitiva cuando las organizaciones desarrollan las capacidades de sus colaboradores y alinean su talento con los objetivos estratégicos. Sus elementos personales, cognitivos, sociales, emocionales, técnicos y estratégicos permiten mejorar el desempeño laboral, la convivencia interna y la capacidad de respuesta ante los cambios. Por ello, fortalecer el capital humano en las microempresas de la provincia del Carchi resulta fundamental para mejorar su funcionamiento y consolidar su desarrollo microempresarial.

2.2.2. Cultura Organizacional

Cameron y Quinn (1999) explicaron que la cultura organizacional representa la forma en que una organización funciona internamente, es decir, cómo las personas trabajan, se relacionan, toman decisiones y responden a los cambios. Para estos autores, la cultura no solo se observa en los valores escritos de una microempresa, sino también en las prácticas diarias, el liderazgo, la comunicación y el ambiente de trabajo. En este sentido, la cultura organizacional permite entender por qué las personas actúan de cierta manera dentro de una microempresa y cómo esas conductas influyen en el desempeño general.

La cultura organizacional se define como el conjunto de valores, creencias, normas, costumbres, prácticas y comportamientos compartidos por los miembros de una organización. Schein (2010) explica que la cultura organizacional está formada por elementos visibles, valores declarados y supuestos básicos que orientan la conducta de las personas dentro de una microempresa. Además, la cultura organizacional influye en la manera en que los integrantes interpretan los objetivos de la empresa, enfrentan los cambios y desarrollan sus actividades cotidianas, favoreciendo la construcción de un sentido de identidad y pertenencia. En las microempresas, donde las relaciones laborales suelen ser más cercanas y directas, una cultura organizacional sólida favorece la cooperación, la motivación y la capacidad para

responder oportunamente a las necesidades del entorno, convirtiéndose en un elemento estratégico para su crecimiento y sostenibilidad.

En las microempresas, la cultura organizacional suele construirse de manera práctica e informal. Muchas veces no existe un manual de valores, una misión claramente comunicada o normas internas bien definidas; sin embargo, la cultura se expresa en el comportamiento cotidiano. Torres y Paredes et al. (2021) sostienen que, en las microempresas, la cultura organizacional se desarrolla principalmente a partir de las prácticas cotidianas, las relaciones interpersonales y el estilo de dirección del propietario, factores que orientan el comportamiento de los trabajadores aun cuando no existan políticas o normas formalmente establecidas. Se observa en la forma en que el propietario dirige el negocio, en el trato entre trabajadores, en la manera de atender al cliente, en la puntualidad, en el cumplimiento de responsabilidades, en la comunicación interna y en el compromiso con el trabajo. Aunque una microempresa no tenga una cultura escrita formalmente, siempre posee una cultura que influye en su funcionamiento.

Desde el enfoque de Robbins y Judge (2017), la cultura organizacional influye en el comportamiento de los trabajadores porque establece criterios compartidos sobre lo que se considera correcto, importante y esperado dentro de la organización. Esto quiere decir que la cultura funciona como una guía interna que orienta la conducta de las personas. Cuando la cultura es sólida, los trabajadores comprenden mejor los objetivos de las microempresas, se identifican con sus valores y actúan de manera coherente con sus responsabilidades. Cuando la cultura es débil, pueden presentar problemas, desorganización, desmotivación y bajo rendimiento.

Entre los principales elementos de la cultura organizacional se encuentran la innovación, la adaptación, la orientación a resultados, el clima organizacional, el trabajo en equipo y los valores organizacionales. Estos elementos permiten identificar cómo funciona internamente las microempresas y qué tan preparada está para enfrentar nuevos retos. La innovación permite generar nuevas ideas, mejorar procesos y responder a las necesidades del mercado. La adaptación ayuda a enfrentar cambios económicos, tecnológicos y sociales. La orientación a resultados permite enfocar los esfuerzos en metas concretas. El clima organizacional refleja el ambiente interno de trabajo. El trabajo en equipo permite coordinar esfuerzos, y los valores organizacionales guían la conducta de los miembros de las microempresas.

Campbell et al. (2022) sostienen que la cultura organizacional está conformada por un conjunto de valores, normas y prácticas compartidas que orientan el comportamiento de las personas, favorecen la coordinación de las actividades y fortalecen la capacidad de las organizaciones para adaptarse a las exigencias del entorno.

La innovación y la adaptación son elementos importantes de la cultura organizacional porque permiten que las microempresas no permanezcan estáticas frente a los cambios del entorno. En un mercado cada vez más competitivo, las microempresas necesitan mejorar sus productos, servicios, procesos y formas de atención. Una cultura abierta a la innovación permite que los trabajadores participen con ideas, propongan mejoras y busquen soluciones. Northouse (2021) sostiene que las organizaciones que promueven la innovación y la capacidad de adaptación fortalecen su competitividad, responden con mayor eficacia a los cambios del entorno y favorecen el logro de sus objetivos estratégicos. De igual manera, la adaptación permite responder a nuevas necesidades de los clientes, cambios tecnológicos, variaciones económicas o problemas internos. Una microempresa que no se adapta corre el riesgo de perder competitividad y limitar su crecimiento.

La orientación a resultados también forma parte de una cultura organizacional sólida, porque permite que los trabajadores enfoquen sus esfuerzos en el cumplimiento de objetivos. Una microempresa con orientación a resultados establece metas claras, organiza sus actividades y evalúa su desempeño. Armstrong & Taylor (2023) permite reducir la improvisación y mejorar la eficiencia interna. En microempresas, esta dimensión es muy importante, ya que muchas veces las actividades se realizan de manera empírica y sin una planificación formal. Por ello, fortalecer la orientación a resultados ayuda a mejorar la organización del trabajo y el cumplimiento de metas, favoreciendo además la evaluación del desempeño y la mejora continua de los procesos organizacionales.

El clima organizacional es otro elemento fundamental de la cultura, porque refleja la percepción que tienen los trabajadores sobre el ambiente interno de la empresa. Un clima positivo se expresa en comunicación abierta, respeto, confianza, colaboración y motivación. Por el contrario, un clima negativo puede generar conflictos, desinterés, ausentismo, baja productividad y falta de compromiso. Chiavenato (2009) sostiene que el desempeño de las personas está influido por el ambiente laboral, la

motivación, el liderazgo y las condiciones internas de la organización. Por esta razón, el clima organizacional puede considerarse una manifestación directa de la cultura que se vive dentro de la microempresa.

El trabajo en equipo también es parte esencial de la cultura organizacional. En las microempresas, los trabajadores suelen cumplir varias funciones y necesitan coordinarse constantemente para alcanzar los objetivos del negocio. Robbins et al. (2022) señalan que el trabajo en equipo favorece la cooperación entre los colaboradores, incrementa la eficiencia organizacional y contribuye al cumplimiento de los objetivos mediante la integración de habilidades y esfuerzos compartidos. Una cultura que promueve el trabajo en equipo facilita la coordinación de las actividades, reduce errores, mejora la comunicación y fortalece la confianza entre los miembros de la organización. Permite que las responsabilidades no recaigan únicamente en una persona, sino que se distribuyan de manera más equilibrada.

Los valores organizacionales constituyen la base de la cultura, porque orientan la conducta de los trabajadores y los principios que guían la actuación de las microempresas. Entre estos valores pueden encontrarse la responsabilidad, honestidad, respeto, puntualidad, compromiso, calidad, solidaridad y orientación al cliente. Schein (2010) señala que los valores forman parte de la estructura profunda de la cultura organizacional, ya que influyen las personas y toman decisiones que se relacionan dentro de la microempresa. Cuando los valores son practicados de manera constante, la microempresa logra construir una identidad más clara y una cultura más fuerte.

El problema relacionado con la cultura organizacional aparece cuando las microempresas no tienen valores claros, presentan comunicación deficiente, liderazgo débil, bajo compromiso, desorganización o conflictos internos. Estas condiciones afectan el desempeño de los trabajadores y limitan el crecimiento empresarial. En el documento de investigación se señala que en las microempresas de la provincia del Carchi existen culturas organizacionales poco estructuradas, relacionadas con problemas de comunicación, motivación, liderazgo y sentido de pertenencia. Armstrong y Taylor (2023), una cultura organizacional poco consolidada dificulta la alineación entre los objetivos institucionales y el comportamiento de los colaboradores, lo que reduce el compromiso, afecta el desempeño laboral y limita la capacidad de la organización para alcanzar resultados sostenibles. Por ello,

analizar la cultura organizacional permite comprender cómo el ambiente interno influye en el comportamiento de las personas y en los resultados de la microempresa.

El estudio de la cultura organizacional puede ayudar a las microempresas de varias formas. En primer lugar, permite identificar si existen valores compartidos, buena comunicación, liderazgo adecuado y trabajo en equipo. En segundo lugar, ayuda a reconocer problemas internos que pueden estar afectando la motivación y el desempeño de los trabajadores. En tercer lugar, permite diseñar estrategias para fortalecer el clima laboral, mejorar la convivencia y orientar las acciones hacia objetivos comunes. Denison et al. (2014) sostienen que una cultura organizacional fortalecida contribuye a mejorar el desempeño, el compromiso de los colaboradores y la efectividad de las organizaciones. Finalmente, contribuye a construir una identidad empresarial más sólida, lo cual favorece la confianza, el compromiso y la sostenibilidad.

La cultura organizacional es un elemento clave para el funcionamiento de las microempresas, porque guía la conducta de los trabajadores y define la forma en que se realizan las actividades internas. Una cultura sólida permite mejorar la comunicación, fortalecer el liderazgo, promover el trabajo en equipo, practicar valores y orientar los esfuerzos hacia resultados. En cambio, una cultura débil puede generar conflictos, desmotivación y bajo rendimiento. Groysberg et al. (2018) afirman que una cultura organizacional alineada con los objetivos estratégicos fortalece el desempeño, el compromiso de los colaboradores y la sostenibilidad de las organizaciones. Por ello, estudiar la cultura organizacional en las microempresas de la provincia del Carchi resulta necesario para comprender sus problemas internos y proponer mejoras que contribuyan a su desarrollo.

III. METODOLOGÍA

3.1. ENFOQUE METODOLÓGICO

3.1.1. Cuantitativo

La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo porque permitió trabajar con datos numéricos obtenidos mediante encuestas aplicadas a las microempresas de la provincia del Carchi. Este enfoque fue útil para medir aspectos del capital humano, como habilidades duras y blandas, también elementos de la cultura organizacional, como liderazgo, comunicación y valores. Según Vizcaíno et al. (2023), el enfoque cuantitativo permitió analizar variables mediante mediciones objetivas y procedimientos estadísticos.

3.1.2. Alcance descriptivo

El alcance descriptivo permitió presentar de manera clara las características del capital humano y la cultura organizacional en las microempresas estudiadas. A través de este alcance se pudo diagnosticar el nivel de habilidades duras y blandas del talento humano, así como describir cómo se manifestaron la comunicación, el liderazgo y los valores organizacionales. Para Vizcaíno Zúñiga et al. (2023), los estudios descriptivos ayudan a detallar cómo se comportan las variables dentro de una población específica. Ñaupas et al. (2023) señalan que la investigación descriptiva permite identificar y caracterizar las propiedades de un fenómeno, proporcionando información objetiva sobre el comportamiento de las variables dentro de una población determinada.

3.1.3. Alcance correlacional

El estudio también tuvo un alcance correlacional porque buscó establecer si existió relación entre el capital humano y la cultura organizacional. Este alcance permitió analizar si las habilidades del talento humano se asociaron con la forma en que se desarrolló la cultura organizacional en las microempresas del Carchi. Es importante aclarar que este alcance no explicó causa y efecto, sino relación entre variables.

Ordoñez et al. (2025) indicaron que los estudios correlacionales permiten conocer el grado de asociación entre variables de investigación.

3.1.4 Alcance Exploratorio

El estudio también tuvo un alcance exploratorio porque permitió obtener un primer acercamiento al análisis del capital humano y la cultura organizacional en las microempresas de la provincia del Carchi. Este alcance fue útil porque ayudó a reconocer características, comportamientos y aspectos poco estudiados dentro de este contexto empresarial. Además, permitió identificar elementos iniciales relacionados con las habilidades duras, habilidades blandas, liderazgo, comunicación y valores organizacionales. Arias y Covinos (2021) señalaron que la investigación exploratoria se utilizó cuando se buscó conocer mejor un problema o fenómeno que no había sido abordado con suficiente profundidad. Gonzáles y Gallardo (2021) señalaron que la investigación exploratoria se utilizó cuando se buscó conocer mejor un problema o fenómeno que no había sido abordado con suficiente profundidad.

3.2. HIPÓTESIS

HO: El Capital humano se relaciona con la cultura organizacional en las microempresas de la provincia del Carchi

H1: El Capital humano no se relaciona con la cultura organizacional en las microempresas de la provincia del Carchi

3.3. DEFINICIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Según Gary Becker (1993), el capital humano se refiere al conjunto de conocimientos, habilidades y competencias que las personas adquieren a través de la educación, la capacitación y la experiencia. Estos elementos contribuyen al desarrollo personal y profesional, permitiendo que los trabajadores desempeñen sus funciones de manera más eficiente y productiva. En la presente investigación, esta variable se analizará a través de la capacitación, las habilidades técnicas y blandas, desempeño laboral, con el fin de identificar el nivel de desarrollo del talento humano en las microempresas.

Cameron y Quinn (1999) definen la cultura organizacional como el conjunto de valores, prácticas, formas de liderazgo y estilos de trabajo que caracterizan a una organización y orientan el comportamiento de sus miembros. La cultura organizacional permite comprender cómo se relacionan las personas dentro de la microempresa, cómo se toman decisiones y qué formas de trabajo predominan en el ambiente laboral.

3.3.1. Variable independiente y dependiente

Tabla 1. Estructura metodológica de la variable de estudio

Variables	Dimensión	Subdimensión	Técnica	Instrumento
Capital humano	Intrapersonales	Autoconocimiento	Encuesta	Cuestionario
		Estilo de vida		
		Pensamiento crítico		
		Pensamiento creativo		
	Interpersonales	Autoconfianza		
		Ética		
		Resiliencia		
		Empatía		
		Resolución de problemas		
		Trabajo en equipo		
		Negociación		
		Comunicación efectiva		
		Liderazgo		
		Alfabetización tecnológica		
		Educación Financiera		
Cultura organizacional	Habilidades Duras	Planificación		
		Análisis e interpretación de datos		
		Gestión de proyectos		
		Innovación y adaptación		
		Orientación a resultados		
		Clima organizacional		
		Trabajo en equipo		
		Valores organizacionales		

3.4. MÉTODOS UTILIZADOS

3.4.1. Deductivo

En la investigación se utilizó el método deductivo, porque el estudio partió de teorías generales sobre capital humano y cultura organizacional para analizarlas en las microempresas de la provincia del Carchi. Este método permitió relacionar conceptos como habilidades duras, blandas, comunicación, liderazgo y valores

organizacionales. Arias y Covinos (2021) señalaron que el método deductivo permitió pasar de ideas generales a casos particulares, lo cual fue útil para comprobar la hipótesis planteada.

3.4.2. Técnica Instrumento

3.4.2.1. Encuesta

La encuesta fue utilizada como técnica de recolección de datos porque permitió obtener información directamente de los participantes de las microempresas del Carchi. Medina Romero et al. (2023) señalaron que la encuesta es una técnica útil para recopilar información de una población mediante preguntas previamente estructuradas.

3.4.2.2. Cuestionario

El cuestionario fue utilizado como instrumento porque permitió organizar las preguntas de manera clara y uniforme para todos los participantes. Este instrumento incluyó ítems relacionados con el capital humano, como habilidades duras y blandas, y con la cultura organizacional, como valores, liderazgo y formas de trabajo. Medina Romero et al. (2023) indicaron que el cuestionario fue una herramienta específica para recolectar información dentro del proceso investigativo. Romero et al. (2023) indicaron que el cuestionario fue una herramienta específica para recolectar información dentro del proceso investigativo. En este estudio, su aplicación contribuyó a recopilar información estandarizada sobre las percepciones de los propietarios y trabajadores de las pequeñas empresas, garantizando uniformidad en la obtención de los datos y facilitando su posterior procesamiento e interpretación.

3.5. ANÁLISIS ESTADÍSTICO

3.5.1. Población

La población estuvo conformada por 11 525 microempresas de la provincia del Carchi, consideradas como el universo de análisis para estudiar el capital humano y la cultura organizacional. Estas unidades permitieron observar conocimientos, habilidades, experiencias, valores, liderazgo, comunicación y formas de trabajo presentes en propietarios y trabajadores dentro de su actividad diaria. Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) y Arias (2012) señalaron que la población reúne casos con

características comunes, por lo cual este grupo resultó pertinente para obtener información relacionada con ambas variables investigadas. La selección de esta población permitió disponer de un contexto amplio y representativo de la realidad microempresarial de la provincia, facilitando el análisis de las prácticas organizacionales y del desarrollo del talento humano. Asimismo, las microempresas constituyen un sector estratégico para la economía local, debido a su participación en la generación de empleo y en el dinamismo de las actividades productivas. Por ello, el estudio de esta población aportó información relevante para comprender las condiciones actuales del capital humano y la cultura organizacional en este tipo de organizaciones.

3.5.2. Muestreo estratificado proporcional

Para determinar la muestra se aplicó la fórmula para poblaciones finitas, debido a que se conoció el número total de microempresas que conformaron la población. Se trabajó con un nivel de confianza del 95%, un margen de error del 5% y una probabilidad de ocurrencia y no ocurrencia de 0,5.

$$n = \frac{11\,525(1,96)^2(0,5)(0,5)}{(0,5)^2(11\,525 - 1) + (1,96)^2(0,5)(0,5)}$$

$$n = \frac{11\,068,61}{29,77}$$

$$n = 371,80$$

La muestra se calculó mediante la fórmula para poblaciones finitas, debido a que se conoció el total de 11 525 microempresas registradas en la provincia del Carchi. Para el cálculo se utilizó un nivel de confianza del 95 %, un margen de error del 5 % y una probabilidad de ocurrencia y no ocurrencia de 0,5. Como resultado, se obtuvo una muestra de 371,80, redondeada a 372 microempresas, considerada adecuada para representar la población, según Bernal (2010).

La muestra se calculó mediante la fórmula para poblaciones finitas, debido a que se conoció el total de 11.525 microempresas registradas en la provincia del Carchi. Para el cálculo se utilizó un nivel de confianza del 95 %, un margen de error del 5 % y una probabilidad de ocurrencia y no ocurrencia de 0,5. Como resultado, se obtuvo una muestra de 371,8, redondeada a 372 microempresas, considerada adecuada para

representar la población, según Bernal (2010). Este procedimiento permitió garantizar que la información recopilada fuera representativa del universo de estudio y redujera la posibilidad de sesgos durante el proceso de recolección de datos. Asimismo, el tamaño de la muestra proporcionó la precisión estadística necesaria para describir el comportamiento de las variables analizadas y realizar inferencias confiables sobre la población de estudio.

Después de definir la muestra general de 372 microempresas, se aplicó un muestreo estratificado proporcional para distribuir las encuestas entre los cantones de la provincia del Carchi. Cochran (1977) indicó que este tipo de muestreo divide la población en estratos con características comunes, mientras Lohr (1999) explicó que la asignación proporcional depende del tamaño de cada estrato. Tulcán y Montúfar recibieron más encuestas, mientras los cantones con menor presencia empresarial recibieron menos, manteniendo equilibrio y representación en el estudio. La distribución proporcional permitió que todos los cantones estuvieran representados de acuerdo con su participación dentro de la población total de microempresas, evitando la sobre o subrepresentación de algún estrato. De esta manera, los resultados obtenidos reflejaron con mayor precisión las características del capital humano y la cultura organizacional presentes en las microempresas de toda la provincia del Carchi, fortaleciendo la validez y representatividad de la investigación.

3.5.3. Fiabilidad

Según Xiao et al. (2022), el Alfa de Cronbach y McDonald's ω se utilizaron para evaluar la consistencia interna de un instrumento, es decir, para comprobar si los ítems midieron de forma coherente una misma variable. Ambos coeficientes presentaron un valor de 0,930, lo que indicó una confiabilidad muy alta del cuestionario; por tanto, el instrumento fue adecuado para medir capital humano y cultura organizacional. Una alta confiabilidad refleja que las respuestas obtenidas mantienen estabilidad y uniformidad entre los diferentes ítems que conforman el instrumento. Esto permite reducir posibles errores de medición y aumenta la precisión de los resultados obtenidos durante el proceso de investigación. En consecuencia, la información recopilada ofrece mayor solidez para el análisis estadístico y para el cumplimiento de los objetivos planteados.

3.5.4. Normalidad

La prueba de normalidad se aplicó con el propósito de determinar el comportamiento de la distribución de los datos obtenidos en las variables capital humano y cultura organizacional. Esta prueba permitió identificar si los resultados seguían una distribución normal, aspecto indispensable para seleccionar el procedimiento estadístico más adecuado para el análisis de la relación entre ambas variables. De esta manera, se incrementó la validez de los resultados y se aseguró que las conclusiones derivadas del estudio estuvieran fundamentadas en procedimientos estadísticos apropiados para el comportamiento de la información obtenida.

Tabla 2. Comportamiento de las variables de estudio

	Estadístico	Sig.
Capital Humano	0,063	0,001
Cultura Organizacional	0,126	0,000

Esta condición indicó que los datos no cumplían con uno de los supuestos requeridos para la aplicación de pruebas estadísticas paramétricas, por lo que fue necesario emplear un procedimiento no paramétrico para analizar la relación entre las variables estudiadas. Se seleccionó el coeficiente de correlación de Spearman, debido a que este método resulta apropiado cuando los datos no siguen una distribución normal. Su aplicación permitió evaluar de manera confiable el grado de asociación existente entre el capital humano y la cultura organizacional en las microempresas de la provincia del Carchi, garantizando la validez de los resultados obtenidos en la investigación.

3.5.5. Prueba no paramétrica

Después de comprobar que los datos no siguieron una distribución normal mediante la prueba de Kolmogórov-Smirnov, se aplicó el coeficiente de correlación para determinar la relación entre el capital humano y la cultura organizacional. Esta prueba estadística permitió establecer el grado y la dirección de la asociación entre ambas variables, siendo adecuada para datos que no cumplen con los supuestos de normalidad. Su aplicación facilitó identificar si el incremento o disminución en una variable se relacionó con cambios en la otra, además de determinar la intensidad de dicha relación sin requerir que los datos presentaran una distribución normal. Asimismo, este procedimiento permitió obtener resultados confiables para

comprobar el objetivo correlacional de la investigación, respaldando el análisis de la relación existente entre ambas variables y proporcionando evidencia estadística suficiente para interpretar el comportamiento conjunto del capital humano y la cultura organizacional en las microempresas de la provincia del Carchi.

Tabla 3. Relación estadística entre el capital humano y la cultura organizacional

Capital Humano	Coeficiente de correlación	1,000	0,512
	Sig. (bilateral)	.	0,000
Cultura Organizacional	Coeficiente de correlación	0,512	1,000
	Sig. (bilateral)	0,000	.

Los resultados evidenciaron la existencia de una relación positiva entre el capital humano y la cultura organizacional, lo que indica que ambas variables tienden a comportarse de manera conjunta dentro de las microempresas estudiadas. Esto significa que el fortalecimiento de las competencias, conocimientos y habilidades del talento humano se asocia con una cultura organizacional caracterizada por mejores prácticas de liderazgo, comunicación, trabajo en equipo y valores compartidos. Asimismo, la prueba de significancia confirmó que la relación identificada no ocurrió por efecto del azar, sino que representa una asociación estadísticamente significativa entre las variables analizadas. En consecuencia, se aceptó la hipótesis de investigación y se rechazó la hipótesis nula, concluyendo que existe una relación significativa entre el capital humano y la cultura organizacional en las microempresas de la provincia del Carchi.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Datos demográficos

La Tabla 4 presenta la distribución de los participantes según el género, permitiendo conocer la composición de la muestra que formó parte de la investigación. Esta información constituye un elemento importante para contextualizar los resultados obtenidos, ya que identifica el grupo con mayor representación dentro del estudio.

Tabla 4. Distribución de los participantes según género

Género	Porcentaje
Masculino	39,5
Femenino	60,5
Total	100,0

El 60,5 % de los participantes correspondió al género femenino, evidenciando una mayor representación de mujeres dentro de las microempresas incluidas en la investigación. Esta participación permite interpretar los resultados desde un grupo con mayor presencia en las actividades económicas analizadas y aporta una visión representativa del contexto empresarial estudiado. Estos resultados coinciden con CEPAL (2023), que señala el creciente protagonismo de las mujeres en la participación y sostenibilidad de las actividades productivas en América Latina.

La mayor participación femenina observada en la investigación refleja el creciente protagonismo de las mujeres dentro de las micro y pequeñas empresas. Este resultado coincide con el estudio de Nguyen, Shami y Li (2024), quienes evidenciaron que la participación de las mujeres en las actividades empresariales ha aumentado progresivamente, fortaleciendo la gestión y el desarrollo de los negocios. En este contexto, la mayor representación femenina permitió obtener una perspectiva amplia sobre el comportamiento del capital humano y la cultura organizacional en las microempresas analizadas.

La Tabla 5 presenta la distribución de los trabajadores según su nivel educativo, permitiendo identificar el grado de formación académica de quienes participaron en la investigación.

Tabla 5. Nivel de formación académica de los participantes

Nivel educativo	Porcentaje
Primaria	10,2
Secundaria	47,6
Técnico/Tecnólogo	15,6
Tercer nivel (licenciatura/ingeniería)	23,9
Posgrado (Maestría/Doctorado)	2,7
Total	100.0

El 47,6 % de los participantes registró formación secundaria, convirtiéndose en el nivel educativo con mayor representación dentro de las microempresas analizadas. Este resultado refleja que una parte importante del talento humano desarrolla sus actividades con una preparación académica básica, complementada principalmente por la experiencia adquirida en el trabajo.

El predominio de trabajadores con formación secundaria evidencia una característica frecuente en las pequeñas empresas, donde la experiencia laboral complementa el nivel de escolaridad. La OCDE (2023) señala que las competencias requeridas por las organizaciones se desarrollan mediante el aprendizaje continuo, la capacitación y la experiencia adquirida en el trabajo, por lo que la formación académica constituye solo uno de los elementos que fortalecen el desempeño laboral. Esta situación es consistente con las características observadas en la población estudiada.

La Tabla 6 presenta la distribución de la muestra según los sectores económicos en los que desarrollan sus actividades las microempresas participantes. Esta proporciona una visión general de las actividades económicas predominantes en la provincia del Carchi.

Tabla 6. Distribución de las microempresas según sector productivo

Sectores	Porcentaje
Comercio	52,7
Agricultura	7,0
Ganadería	0,8
Agroindustria	3,0
Servicios	23,9
Manufactura	12,6
Total	100.0

El 52,7 % de las microempresas perteneció al sector comercio, evidenciando que esta actividad concentra la mayor participación dentro de la muestra analizada. Este predominio refleja la importancia del comercio como uno de los principales motores de la economía local y como un espacio donde el capital humano desempeña un papel fundamental.

La mayor participación del sector comercio confirma la importancia de esta actividad dentro de la estructura económica de las microempresas. La Organización Internacional del Trabajo (2022) reconoce que el comercio constituye uno de los sectores con mayor capacidad para generar empleo y dinamizar las economías locales, razón por la cual demanda trabajadores con competencias orientadas al servicio, la comunicación y el trabajo colaborativo. Estos aspectos permiten comprender la relevancia de este sector dentro de los resultados obtenidos.

4.2. Caracterización del capital humano

La Tabla 7 presenta la distribución de los niveles del capital humano percibido por los trabajadores de las microempresas de la provincia del Carchi. Su análisis permitió identificar el grado de desarrollo de las competencias, conocimientos y capacidades que poseen los participantes para desempeñar sus actividades laborales.

Tabla 7. Distribución de competencias percibido por los trabajadores

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	03	0,8
Medio	107	28,8
Alto	262	70,4
Total	372	100.0

El 70,4 % de los trabajadores obtuvo una valoración alta en las habilidades que conforman el capital humano, evidenciando un predominio favorable de competencias personales, sociales y cognitivas dentro de las microempresas de la provincia del Carchi. Este resultado refleja que la mayor parte del talento humano posee capacidades que favorecen la comunicación, el trabajo colaborativo, la resolución de problemas y el cumplimiento de las actividades organizacionales. En consecuencia, estas habilidades representan una fortaleza para mejorar el desempeño laboral y contribuir al crecimiento sostenible de las microempresas.

Los resultados obtenidos coinciden con la investigación desarrollada por López Villa, Cando Zumba, Bastidas Orozco y Oñate Pazmiño (2023) en pequeñas y medianas empresas ecuatorianas, quienes concluyeron que el capital humano representa el principal componente del capital intelectual debido a que las competencias de los trabajadores fortalecen la productividad y la competitividad organizacional. De manera similar, Alatas et al. (2024) determinaron que las organizaciones que desarrollan las competencias de su talento humano obtienen mejores niveles de desempeño y capacidad de adaptación frente a entornos cambiantes.

En contraste, Franco Coello, Cedeño Troya y Pincay Vences (2024) identificaron que muchas pequeñas empresas ecuatorianas todavía presentan limitaciones en el fortalecimiento de las habilidades blandas por la escasa inversión en capacitación continua. Frente a estos antecedentes, los resultados de la presente investigación reflejan una realidad más favorable para las microempresas del Carchi, lo que constituye una ventaja competitiva desde la administración de empresas, ya que disponer de colaboradores con competencias fortalecidas facilita la implementación de estrategias, mejora la eficiencia operativa y favorece el logro de los objetivos organizacionales.

La Tabla 8 presenta las habilidades del capital humano que registraron mayor presencia entre los trabajadores de las microempresas analizadas. El análisis de estas habilidades permitió reconocer aquellas capacidades que contribuyen con mayor frecuencia al desarrollo de las actividades empresariales y al cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Tabla 8. Habilidades con mayor presencia en los trabajadores

Habilidades	Porcentaje
Trabajo en Equipo	77,4
Empatía	77,2
Pensamiento Critico	76,6
Autoconfianza	75,0

Las habilidades del capital humano presentaron un comportamiento favorable en los diferentes sectores productivos, lo que demuestra que competencias como el trabajo en equipo, la empatía y el pensamiento crítico favorecen la coordinación de actividades, la toma de decisiones y la resolución de problemas dentro de las microempresas. Esto permite comprender que, aunque las actividades económicas difieran entre sí, el éxito organizacional depende en gran medida de la capacidad

de las personas para colaborar, adaptarse y responder eficientemente a las necesidades del entorno.

Estos hallazgos coinciden con el estudio realizado por Hermida y Petrovic (2023) en empresas ecuatorianas, donde identificaron que las competencias más demandadas por los empleadores fueron el trabajo en equipo, la resolución de problemas y las habilidades sociales, debido a su influencia directa sobre la productividad y la competitividad. La similitud con la presente investigación confirma que las microempresas del Carchi responden a la misma tendencia observada en el contexto nacional, donde las habilidades blandas han adquirido mayor importancia que las competencias exclusivamente técnicas para mejorar el desempeño organizacional.

La Tabla 9 muestra las habilidades del capital humano que alcanzaron mayor predominio entre hombres y mujeres que participaron en la investigación. Este análisis permitió identificar las competencias más representativas según el género y reconocer las fortalezas que caracterizan a cada grupo.

Tabla 9. Habilidades del capital humano según su género en porcentajes

Habilidades	Masculino	Femenino
Pensamiento Crítico	80,3	74,2
Autoconfianza	73,5	76,0
Empatía	72,1	80,4
Trabajo en Equipo	81,6	74,7

La distribución de las habilidades según género mostró diferencias poco significativas entre hombres y mujeres, lo que evidencia que el desarrollo de competencias como la empatía, el trabajo en equipo y la autoconfianza no depende del sexo del trabajador, sino de las oportunidades de aprendizaje, la experiencia y el entorno organizacional. Este comportamiento demuestra que las microempresas favorecen un desempeño relativamente homogéneo, donde las competencias laborales pueden fortalecerse mediante la práctica cotidiana y la interacción entre colaboradores.

Este resultado coincide con la investigación de García y Pulla (2025), desarrollada en instituciones ecuatorianas, donde concluyen que las habilidades blandas fortalecen el clima laboral y el desempeño organizacional sin presentar diferencias relevantes entre hombres y mujeres. Los autores sostienen que factores como la comunicación, el liderazgo y el trabajo colaborativo dependen principalmente de la cultura

organizacional y de la gestión del talento humano, aspecto que también se evidencia en las microempresas analizadas.

Asimismo, Eagly y Heilman (2023) sostienen que las diferencias en las competencias laborales responden más a la diversidad de experiencias y estilos de interacción que al género en sí, por lo que ambos grupos aportan capacidades complementarias al desempeño organizacional. Desde la administración de empresas, estos hallazgos evidencian que promover equipos diversos permite aprovechar mejor las fortalezas individuales, mejorar la toma de decisiones y fortalecer la competitividad de las organizaciones.

La Tabla 10 presenta las habilidades del capital humano que registraron mayor predominio de acuerdo con el nivel educativo de los trabajadores participantes.

Tabla 10. Habilidades con mayor presencia según nivel educativo en porcentajes

Habilidades	Primaria	Secundaria	Técnico/Tecnólogo	Tercer nivel	Posgrado
Pensamiento Crítico	71,1	75,1	81,0	78,7	80
Autoconfianza	63,2	73,4	79,3	80,9	70
Empatía	71,1	75,7	77,6	80,9	90
Trabajo en Equipo	89,5	73,4	77,6	79,8	80

La distribución de las habilidades según el nivel educativo evidenció que las habilidades blandas se mantienen en todos los grupos académicos, independientemente del grado de formación alcanzado. Este comportamiento demuestra que el desarrollo del capital humano no depende exclusivamente de la educación formal, sino también de la experiencia y la interacción cotidiana dentro de las microempresas, factores que fortalecen el desempeño y la adaptación a las exigencias del entorno empresarial.

Estos resultados coinciden con la investigación de Sánchez Galarza et al. (2024), quienes concluyeron que las habilidades blandas constituyen un complemento de la formación académica y se fortalecen mediante la capacitación permanente y la práctica profesional. Los autores destacan que competencias como la comunicación, el pensamiento crítico y el trabajo colaborativo incrementan la competitividad de las organizaciones ecuatorianas, aspecto que también se refleja en las microempresas analizadas.

De manera similar, CEPAL (2023) señaló que el desarrollo de habilidades técnicas y blandas constituye un proceso permanente que trasciende la educación formal y se

fortalece mediante la capacitación y la práctica laboral. Estos antecedentes respaldan los resultados de esta investigación y evidencian que invertir en el desarrollo de competencias de los trabajadores, independientemente de su nivel educativo, representa una estrategia favorable para mejorar la productividad, la innovación y la competitividad de las microempresas.

La Tabla 11 presenta las habilidades del capital humano que alcanzaron mayor impacto en los diferentes sectores de la provincia del Carchi dentro de los sectores productivos considerados en la investigación.

Tabla 11. Habilidades con mayor presencia según sector productivo en porcentajes

Habilidades	Comercio	Agricultura	Ganadería	Ganadería	Agroindustria	Servicios
Pensamiento Critico	76,5	80,8	66,7	72,7	78,7	72,3
Autoconfianza	73,0	69,2	66,7	90,9	82,0	70,2
Empatía	76,0	69,2	100,0	90,9	79,8	76,6
Trabajo en Equipo	75,5	69,2	100,0	81,8	80,9	80,9

Las habilidades del capital humano presentaron un comportamiento favorable en los diferentes sectores productivos, lo que demuestra que las habilidades como el trabajo en equipo, la empatía y el pensamiento crítico constituyen recursos esenciales para el funcionamiento de las microempresas. Esto permite comprender que, aunque las actividades económicas difieran entre sí, el éxito organizacional depende en gran medida de la capacidad de las personas para colaborar, adaptarse y resolver problemas de manera eficiente.

Este comportamiento coincide con el estudio desarrollado por Franco Coello et al. (2024) en pequeñas empresas ecuatorianas, donde determinaron que las habilidades interpersonales fortalecen la gestión del talento humano y mejoran la competitividad empresarial. Los autores sostienen que el desarrollo de estas competencias favorece la productividad y la sostenibilidad organizacional, independientemente del sector económico, resultado que guarda concordancia con los hallazgos obtenidos en la presente investigación. Asimismo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2022) señaló que las competencias blandas representan un elemento esencial para mejorar la productividad, fortalecer la capacidad de adaptación y responder a las transformaciones del mercado laboral. Estos antecedentes respaldan los hallazgos de la presente investigación y demuestran que el fortalecimiento continuo del capital

humano constituye una ventaja estratégica para la administración de empresas, al favorecer una gestión más eficiente y sostenible en cualquier actividad económica.

4.3. Caracterización de la Cultura Organizacional

La Tabla 12 presenta los principales componentes de la cultura organizacional evaluados en las microempresas de la provincia del Carchi.

Tabla 12. Dimensiones de la cultura organizacional

Habilidades	Porcentaje
Innovación adaptación	91,9
Orientacion_a_resultados	93,3
Clima Organizacional	91,9
Trabajo en equipo cultura	96,5
Valores Organizacionales	96,5

Este resultado evidencia que las microempresas fortalecen la cooperación entre los trabajadores y promueven principios compartidos que favorecen el compromiso con la organización. La elevada valoración de las dimensiones de la cultura organizacional evidencia que las microempresas estudiadas han consolidado prácticas orientadas al trabajo colaborativo, la adaptación al cambio, el cumplimiento de objetivos y el fortalecimiento de valores compartidos. Estos resultados permiten inferir que la cultura organizacional constituye un elemento que favorece la coordinación interna y el compromiso de los trabajadores, aspectos que contribuyen al funcionamiento y estabilidad de las organizaciones analizadas.

Estos hallazgos coinciden con la investigación realizada por Llumitaxi Villacis et al. (2024) en pequeñas empresas del cantón La Maná, donde identificaron altos niveles de honestidad, respeto, trabajo en equipo y orientación al servicio como componentes fundamentales de la cultura organizacional. De manera similar, Ganga-Contreras, Navarrete-Andrade y Suárez-Amaya (2023) señalaron que una cultura organizacional sólida constituye un elemento estratégico para fortalecer la coordinación interna, facilitar el cumplimiento de los objetivos y mejorar la competitividad empresarial. Estos antecedentes respaldan los resultados obtenidos en la presente investigación y demuestran que consolidar una cultura organizacional basada en valores compartidos representa una ventaja para la administración de empresas, al favorecer la sostenibilidad y el crecimiento de las microempresas.

Además, una cultura organizacional fortalecida facilita la integración del talento humano, incrementa el compromiso de los trabajadores y mejora la capacidad de la organización para responder a los cambios del entorno. De esta manera, se generan condiciones que promueven una gestión más eficiente, una mejor coordinación de los recursos y una mayor competitividad empresarial a largo plazo.

La Tabla 13 presenta la distribución de las dimensiones de la cultura organizacional de acuerdo con el género de los trabajadores participantes.

Tabla 13. Distribución de las dimensiones según género en porcentaje

Habilidades	Masculino	Femenino
Innovación adaptación	92,5	91,6
Orientación a resultados	93,9	92,9
Clima Organizacional	93,2	91,1
Trabajo en equipo cultura	95,9	96,9
Valores Organizacionales	93,9	98,2

Los valores organizacionales alcanzaron el 98,2 % en el grupo femenino, convirtiéndose en la dimensión con mayor predominio entre los trabajadores evaluados. La percepción favorable de la cultura organizacional tanto en hombres como en mujeres demuestra que las prácticas organizacionales son compartidas por todos los colaboradores, independientemente de su género. Esto evidencia que aspectos como los valores institucionales, el trabajo en equipo y la orientación hacia los resultados forman parte de la dinámica cotidiana de las microempresas y fortalecen la integración del personal dentro de la organización.

Este comportamiento guarda relación con el estudio desarrollado por Proaño Vargas y Fernández Lorenzo (2024) en una empresa ecuatoriana, quienes determinaron que el liderazgo influye directamente sobre el clima organizacional y la innovación, favoreciendo ambientes de trabajo participativos donde hombres y mujeres contribuyen al logro de los objetivos institucionales. Los autores destacan que una cultura organizacional sólida facilita la colaboración entre los trabajadores y fortalece el desempeño colectivo.

La Tabla 14 presenta la distribución de las dimensiones de la cultura organizacional según el nivel educativo de los trabajadores. Su análisis permite conocer cómo perciben la innovación, el clima laboral, el trabajo en equipo y los valores organizacionales según su formación. Esto ayuda a identificar si el nivel de instrucción influye en la cultura organizacional de las microempresas.

Tabla 14. Distribución de las dimensiones según nivel educativo en porcentaje

Habilidades	Primaria	Secundaria	Técnico/Tecnólogo	Tercer nivel	Posgrado
Innovación adaptación	89,5	91,0	93,1	94,4	90
Orientación a resultados	92,1	93,2	94,8	93,3	90
Clima Organizacional	89,5	91,0	96,6	93,3	80
Trabajo en equipo cultura	86,8	97,7	100,0	96,6	90
Valores Organizacionales	94,7	96,6	98,3	97,8	80

Los resultados muestran que los trabajadores con formación técnica/tecnológica alcanzaron la mayor valoración en trabajo en equipo seguida por valores organizacionales. Estos resultados evidencian que los colaboradores con este nivel de formación perciben una cultura organizacional caracterizada por la cooperación, el compromiso y el fortalecimiento de las relaciones laborales. En conjunto, las diferentes dimensiones presentaron valoraciones favorables en todos los niveles educativos, lo que demuestra que la cultura organizacional se desarrolla de manera transversal y no depende exclusivamente del grado de formación académica.

La valoración favorable de la cultura organizacional en todos los niveles educativos demuestra que las prácticas organizacionales se fortalecen mediante el aprendizaje continuo, la experiencia laboral y la interacción entre los colaboradores, más allá del nivel de instrucción formal. Este resultado coincide con la investigación de Pérez Villacrés y Mendoza Bravo (2023), quienes concluyeron que el compromiso organizacional y la participación activa de los trabajadores influyen significativamente en la consolidación de una cultura organizacional sólida, independientemente del nivel educativo alcanzado por los colaboradores.

De manera similar, OCDE (2023) destacó que el aprendizaje continuo y el fortalecimiento de las competencias dentro del entorno laboral permiten consolidar culturas organizacionales orientadas a la innovación y la mejora permanente, independientemente del nivel educativo formal de los colaboradores. Estos antecedentes respaldan los resultados obtenidos en la presente investigación y evidencian que fortalecer una cultura organizacional inclusiva favorece la integración del talento humano, incrementa el compromiso laboral y mejora la capacidad de las microempresas para responder a los desafíos del entorno, constituyéndose en una ventaja competitiva para la administración de empresas.

La Tabla 15 presenta la distribución de las dimensiones de la cultura organizacional según los sectores productivos incluidos en la investigación. Su análisis permite

identificar las fortalezas organizacionales predominantes en cada actividad económica y conocer cómo se manifiestan las prácticas internas dentro de las microempresas. Asimismo, facilita comprender la influencia del contexto productivo en el desarrollo de una cultura organizacional orientada a la colaboración, el compromiso y el logro de los objetivos empresariales.

Tabla 15. Distribución de dimensiones según sector productivo

Habilidades	Comercio	Agricultura	Ganadería	Agroindustria	Servicios	Manufactura
Innovación	89,3	88,5	100	100	94,4	97,9
adaptación						
Orientación a resultados	91,3	96,2	100	100	94,4	95,7
Clima Organizacional	90,8	88,5	100	100	94,4	91,5
Trabajo en equipo	94,4	96,2	100	100	98,9	100,0
cultura						
Valores	96,4	96,2	100	100	95,5	97,9
Organizacionales						

Los sectores de ganadería y agroindustria registraron una valoración completa en todas las dimensiones de la cultura organizacional, mientras que servicios y manufactura también alcanzaron porcentajes elevados, especialmente en trabajo en equipo y valores organizacionales. Estos resultados evidencian que las prácticas organizacionales orientadas a la colaboración, el compromiso y el cumplimiento de objetivos se encuentran presentes en los distintos sectores productivos. En consecuencia, la cultura organizacional constituye un elemento que favorece el funcionamiento de las microempresas, independientemente de la actividad económica desarrollada.

Los resultados obtenidos evidencian que la cultura organizacional constituye un elemento estratégico para fortalecer la gestión empresarial en los diferentes sectores productivos, favoreciendo la integración del personal y el logro de objetivos comunes. Este comportamiento es consistente con el estudio realizado por Mora Romero, Cedeño Moreira y Velásquez Macías (2022), quienes determinaron que una cultura organizacional fortalecida mejora la coordinación interna, facilita la adaptación a los cambios y contribuye al desempeño sostenible de las pequeñas empresas ecuatorianas, sin depender de la actividad económica desarrollada.

De manera similar, el Banco Interamericano de Desarrollo (BID, 2023) señaló que las pequeñas empresas que fortalecen su cultura organizacional desarrollan una mayor capacidad de adaptación, innovación y sostenibilidad frente a los cambios del

entorno competitivo. Estos antecedentes respaldan los resultados obtenidos en la presente investigación y evidencian que consolidar una cultura organizacional sólida representa una ventaja para la administración de empresas, al mejorar la coordinación del talento humano, fortalecer la eficiencia operativa e incrementar la competitividad de las microempresas.

4.4. Relación del Capital humano y Cultura organizacional

Los resultados evidenciaron una relación positiva moderada y estadísticamente significativa entre las habilidades del capital humano y la cultura organizacional ($Rho = 0,512$; $p = 0,000$), lo que demuestra que ambas variables se fortalecen de manera conjunta dentro de las microempresas analizadas. Esto indica que el desarrollo de competencias como el trabajo en equipo, la empatía, el pensamiento crítico y la autoconfianza favorece la consolidación de prácticas organizacionales orientadas a la colaboración, la comunicación y el cumplimiento de objetivos. En consecuencia, el fortalecimiento del talento humano representa un elemento clave para promover una cultura organizacional sólida y sostenible.

Los resultados obtenidos coinciden con la investigación desarrollada por Becerra-Alonso, Andrades-Peña y Sánchez-García (2023), quienes determinaron que el fortalecimiento de las competencias del talento humano influye significativamente en la consolidación de culturas organizacionales orientadas al compromiso, la innovación y la mejora continua. Los autores sostienen que las organizaciones que invierten en el desarrollo de las capacidades de sus colaboradores alcanzan mayores niveles de adaptación, productividad y competitividad, debido a que las personas constituyen el principal factor para generar cambios organizacionales sostenibles. Estos planteamientos respaldan los hallazgos obtenidos en la presente investigación y evidencian que ambas variables mantienen una relación estrecha dentro del contexto empresarial.

También se guarda relación con el estudio desarrollado por López Villa, Cando Zumba, Bastidas Orozco y Oñate Pazmiño (2023) en pequeñas y medianas empresas ecuatorianas, quienes concluyeron que el capital humano representa el componente más importante del capital intelectual por su capacidad para fortalecer la productividad, la innovación y el desempeño organizacional. Asimismo,

la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE, 2023) señala que las organizaciones que desarrollan continuamente las competencias de sus trabajadores consolidan culturas organizacionales más flexibles, participativas y orientadas al aprendizaje permanente. Estos antecedentes coinciden con los resultados obtenidos, al demostrar que el fortalecimiento del talento humano favorece directamente la consolidación de prácticas organizacionales eficientes.

Aunque la intensidad de la relación encontrada fue moderada, los resultados permiten afirmar que el capital humano constituye uno de los factores que contribuyen al fortalecimiento de la cultura organizacional, sin ser el único elemento que explica su desarrollo. En este sentido, factores como el liderazgo, la estructura organizacional, la comunicación interna y las estrategias de gestión también pueden influir en la consolidación de una cultura empresarial sólida. Desde la administración de empresas, estos hallazgos representan una evidencia relevante para promover políticas de capacitación, desarrollo del talento humano y fortalecimiento de las competencias laborales como mecanismos para mejorar la competitividad, la sostenibilidad y el crecimiento de las microempresas de la provincia del Carchi.

V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

El diagnóstico realizado permitió determinar que el capital humano de las microempresas de la provincia del Carchi presenta un nivel predominantemente alto, debido a que el 70,4 % de los participantes evidenció un adecuado desarrollo de competencias personales, sociales y cognitivas. Entre las habilidades con mayor presencia destacaron el trabajo en equipo, la empatía, el pensamiento crítico y la autoconfianza, las cuales constituyen capacidades fundamentales para afrontar los desafíos del entorno empresarial y mejorar el desempeño organizacional.

Estos resultados demuestran que el talento humano representa un recurso estratégico para las microempresas, ya que facilita la coordinación de actividades, fortalece la toma de decisiones y mejora la capacidad de adaptación frente a los cambios del mercado. Sin embargo, también se identificó que las habilidades técnicas, especialmente la alfabetización tecnológica y la educación financiera, requieren mayor fortalecimiento para responder a las exigencias de la transformación digital y aumentar la competitividad empresarial.

El análisis de la cultura organizacional permitió identificar que las microempresas mantienen prácticas organizacionales favorables relacionadas con el liderazgo, la comunicación, el trabajo en equipo y los valores compartidos, aspectos que contribuyen al desarrollo de un ambiente laboral colaborativo y al cumplimiento de los objetivos empresariales. Estas características evidencian que, aun cuando muchas microempresas poseen estructuras administrativas poco formalizadas, han logrado consolidar comportamientos organizacionales que favorecen la coordinación interna y el compromiso de los colaboradores.

Desde un enfoque administrativo, una cultura organizacional fortalecida constituye un elemento esencial para incrementar la productividad y la sostenibilidad empresarial, debido a que influye directamente en la motivación, el sentido de pertenencia y el desempeño del talento humano. No obstante, los resultados también reflejan la necesidad de formalizar procesos relacionados con la

planificación, la comunicación organizacional y la gestión del liderazgo, con el propósito de consolidar una cultura que facilite la innovación y la mejora continua.

Los resultados del análisis estadístico permitieron comprobar la existencia de una relación positiva y estadísticamente significativa entre el capital humano y la cultura organizacional ($p = 0,512$; $p < 0,001$), aceptándose la hipótesis de investigación. Esto demuestra que, a medida que las competencias, conocimientos y habilidades de los colaboradores se fortalecen, también mejora la cultura organizacional mediante prácticas más eficientes de liderazgo, comunicación, trabajo en equipo y valores organizacionales.

Esta relación evidencia que la inversión en el desarrollo del capital humano no solo mejora el desempeño individual de los trabajadores, sino que también fortalece el funcionamiento integral de la organización. En consecuencia, las microempresas que priorizan la capacitación, el aprendizaje continuo y la gestión estratégica del talento humano poseen mayores posibilidades de incrementar su productividad, fortalecer su competitividad y alcanzar un crecimiento empresarial sostenible.

La investigación permitió cumplir el objetivo general al analizar el comportamiento del capital humano y su relación con la cultura organizacional en las microempresas de la provincia del Carchi, evidenciando que ambas variables mantienen una asociación significativa que influye positivamente en el desarrollo organizacional. Los resultados obtenidos confirman que las competencias del talento humano constituyen un factor determinante para fortalecer la cultura organizacional y mejorar el funcionamiento de las microempresas.

En términos administrativos, los hallazgos demuestran que el capital humano debe ser considerado un activo estratégico dentro de la gestión empresarial, debido a que su adecuado desarrollo favorece la productividad, la innovación, la adaptación al cambio y la sostenibilidad de las organizaciones. En consecuencia, la investigación aporta evidencia científica que respalda la importancia de implementar estrategias de gestión del talento humano como un mecanismo para fortalecer la competitividad de las microempresas de la provincia del Carchi.

5.2. RECOMENDACIONES

Se recomienda a los propietarios de las microempresas implementar programas permanentes de capacitación dirigidos al fortalecimiento de las competencias del talento humano, priorizando el desarrollo de habilidades técnicas relacionadas con la alfabetización tecnológica, la educación financiera, la planificación y la gestión de proyectos, sin descuidar el fortalecimiento de las habilidades blandas. Estas acciones permitirán mantener las fortalezas identificadas en el personal y mejorar aquellas competencias que aún presentan oportunidades de desarrollo, contribuyendo a una mayor eficiencia operativa y a una mejor capacidad de respuesta frente a los cambios del entorno empresarial.

Recomendamos fortalecer la cultura organizacional mediante la formalización de prácticas administrativas relacionadas con la comunicación interna, el liderazgo, la definición de valores organizacionales y el establecimiento de objetivos compartidos. Asimismo, resulta conveniente promover espacios de participación entre propietarios y trabajadores que favorezcan el trabajo colaborativo y el sentido de pertenencia. La implementación de estas acciones permitirá consolidar un ambiente laboral más organizado, mejorar la coordinación de las actividades y facilitar el cumplimiento de los objetivos estratégicos de las microempresas.

Se puede recomendar la incorporación la gestión estratégica del talento humano como parte de la planificación administrativa de las microempresas, mediante la aplicación de procesos periódicos de capacitación, evaluación del desempeño, retroalimentación y reconocimiento al personal. Estas prácticas permitirán fortalecer de manera continua las competencias de los colaboradores y, al mismo tiempo, consolidar una cultura organizacional basada en el liderazgo, la cooperación y el compromiso. De esta manera, las microempresas podrán mejorar su desempeño organizacional y aumentar su capacidad para enfrentar los desafíos del mercado.

Los propietarios y administradores integren el desarrollo del capital humano dentro de la planificación estratégica de sus microempresas, considerándolo como un factor clave para la sostenibilidad y la competitividad empresarial. Para ello, es importante establecer políticas orientadas al aprendizaje continuo, la innovación, el fortalecimiento de las competencias laborales y la mejora permanente de los procesos organizacionales.

VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aiken, L. R. (2003). Tests psicológicos y evaluación (11.ª ed.). Pearson Educación.
- Alles, M. A. (2015). Dirección estratégica de recursos humanos: Gestión por competencias (3.ª ed.). Granica.
<https://books.google.com/books?id=7mJZDwAAQBAJ>
- Arias Gonzáles, J. L., & Covinos Gallardo, M. (2021). Diseño y metodología de la investigación. Enfoques Consulting EIRL.
https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26022w/Arias_S2.pdf
- Arias, J. L. (2021). Diseño y metodología de la investigación. Enfoques Consulting.
<https://repositorio.concytec.gob.pe/>
- Arteaga Mendoza, E. L., Herrera González, C. P., Villareal Cobeña, Á. W., & López Pérez, P. J. (2021). La administración del talento humano en las Pymes en el Ecuador. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(2), 2309–2318.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i2.436
- Becker, G. S. (1993). Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education (3rd ed.). The University of Chicago Press.
<https://press.uchicago.edu/ucp/books/book/chicago/H/bo3684031.html>
- Bernal, C. A. (2010). Metodología de la investigación (3.ª ed.). Pearson Educación.
https://books.google.com/books?id=h4X_eFai59oC
- Borja Brazales, Y., Ortiz Bustamante, V., Guagchinga Chicaiza, N., & Cadena Castillo, M. (2024). Organizational culture and innovative behavior through ANOVA analysis. *Data and Metadata*, 3, 220. <https://doi.org/10.56294/dm2024.220>
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (1999). Diagnosing and changing organizational culture. Addison-Wesley. <https://books.google.com/books?id=JmOFAAAACAAJ>
- Cárdenas Loor, L., & Zambrano Vélez, M. (2023). Cultura organizacional y competitividad en las pequeñas y medianas empresas ecuatorianas. *Revista Científica Arbitrada Multidisciplinaria PENTACIENCIAS*, 5(6), 350-365.
<https://editorialalema.org/index.php/pentaciencias>
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano (3.ª ed.). McGraw-Hill.
<https://books.google.com/books?id=AUQ4DQAAQBAJ>
- Chiavenato, I. (2020). Gestión del talento humano: El nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones. McGraw-Hill Interamericana.
- Cochran, W. G. (1977). Sampling techniques (3rd ed.). John Wiley & Sons.
<https://archive.org/details/samplingtechniqu00coch>

- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(3), 297–334. <https://doi.org/10.1007/BF02310555>
- Denison, D. R., & Mishra, A. K. (1995). Toward a theory of organizational culture and effectiveness. *Organization Science*, 6(2), 204–223. <https://doi.org/10.1287/orsc.6.2.204>
- Field, A. (2024). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics* (6th ed.). SAGE Publications.
- Franco Coello, M. A., Cedeño Troya, D. X., & Pincay Vines, N. E. (2024). Habilidades interpersonales en las PYMES comerciales del cantón La Maná. Zenodo. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10557402>
- García Blacio, Z. M., & Pulla Carrión, E. G. (2025). Impacto de las habilidades blandas en el clima laboral: Caso Ministerio del Trabajo-Machala. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 6(3). <https://doi.org/10.56712/latam.v6i3.3999>
- Ghasemi, A., & Zahediasl, S. (2012). Normality tests for statistical analysis: A guide for non-statisticians. *International Journal of Endocrinology and Metabolism*, 10(2), 486–489. <https://doi.org/10.5812/ijem.3505>
- Goleman, D. (1998). *Working with emotional intelligence*. Bantam Books. <https://books.google.com/books?id=OGjiBwAAQBAJ>
- Habibzadeh, F. (2024). Data distribution: Normal or abnormal? *Journal of Korean Medical Science*, 39(3), e35. <https://doi.org/10.3346/jkms.2024.39.e35>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Cengage Learning.
- Hayes, A. F., & Coutts, J. J. (2020). Use omega rather than Cronbach's alpha for estimating reliability. But.... *Communication Methods and Measures*, 14(1), 1–24. <https://doi.org/10.1080/19312458.2020.1718629>
- Heckman, J. J., & Kautz, T. (2012). Hard evidence on soft skills. *Labour Economics*, 19(4), 451–464. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2012.05.014>
- Hermida, P., & Petrovic, N. (2023). ¿Cuáles son las habilidades cognitivas y sociales requeridas por las empresas ecuatorianas para los puestos de trabajo de mediana y baja calificación? *Compendium: Cuadernos de Economía y Administración*, 10(1), 35-55. <https://doi.org/10.46677/compendium.v10i1.1170>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Education.
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill. <https://www.mheducation.es/>

- Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2023). Directorio de Empresas y Establecimientos 2023. <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/directoriodeempresas/>
- Kwak, S. (2023). Are only p-values less than 0.05 significant? A p-value greater than 0.05 is also significant! *Journal of Lipid and Atherosclerosis*, 12(2), 89–95. <https://doi.org/10.12997/jla.2023.12.2.89>
- Landivar, D. (2018). La gestión del talento humano para la innovación empresarial de las PYMES en Ecuador y sus efectos en el cambio de la matriz productiva [Tesis de grado, Universidad de Guayaquil]. Repositorio Institucional Universidad de Guayaquil. <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/28679>
- León Saltos, A. C., Yungán, J. I. A., Padilla Martínez, M. P., & Córdova Pacheco, A. M. (2020). Intellectual capital and organizational culture in manufacturing companies in the province of Tungurahua. *Universidad Ciencia y Tecnología*, 24(101), 3–10. <https://uctunexpo.autanabooks.com/index.php/uct/article/view/327>
- Llunitaxi Villacís, B. A., Ulloa Llor, N. J., & Albarracín Reinoso, M. A. (2024). Cultura organizacional y su impacto en las pequeñas empresas del cantón La Maná. *Revista Multidisciplinaria Perspectivas Investigativas*, 4(Especial 2). <https://doi.org/10.62574/rmpi.v4iespecial2.184>
- Lohr, S. L. (1999). *Sampling: Design and analysis*. Duxbury Press. <https://books.google.com/books?id=OV2wQgAACAAJ>
- López Hernández, M. E. (2021). Procedimiento para evaluar factores clave de la gestión del talento humano en PYMES del sector comercial. *Retos de la Dirección*, 15(1), 307–326. <https://doi.org/10.46932/rd.v15is1.2021.00014>
- López Villa, L. E., Cando Zumba, A. del R., Bastidas Orozco, F. M., & Oñate Pazmiño, M. F. (2023). Valuation of intellectual capital: An empirical analysis of human capital in SMEs in Ecuador. *International Journal of Professional Business Review*, 8(12), e04178. <https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i12.4178>
- Manzano Díaz, L. (2020). Manual de procesos para la gestión del talento humano de las PYMES comerciales de la ciudad de Guayaquil. *Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana*, 2(2), 28–39. <https://www.eumed.net/rev/oel/2020/02/talento-humano-pymes>
- Medina Romero, M. Á., Rojas León, C. R., Bustamante Hoces, W., Loaiza Carrasco, R. M., Martel Carranza, C. P., & Castillo Acobo, R. Y. (2023). Metodología de la investigación: Técnicas e instrumentos de investigación. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú. <https://doi.org/10.35622/inudi.b.80>
- Montañez Benito, J. R., & Palma Usuriaga, A. Y. (2024). Propuesta para la elaboración de baremos de un instrumento en trabajos de investigación. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(6), 7418–7436. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i6.9284

- Moreno Rodríguez, C., & Sánchez León, L. (2020). Nuevo modelo para la gestión del talento humano. *Journal of Business and Entrepreneurial Studies*, 3(2), 95–111. <https://www.redalyc.org/journal/5736/573668538005/573668538005.pdf>
- Northouse, P. G. (2022). *Leadership: Theory and practice* (9th ed.). Sage Publications. <https://us.sagepub.com/en-us/nam/leadership/book275421>
- Ordoñez-Pacheco, Á. F. (2025). Metodología de la investigación: Metodología académica con aplicación a las investigaciones sociales, enfoques, tipos, métodos y diseños. *Sociedad & Tecnología*, 8(2), 335–357. <https://doi.org/10.51247/st.v8i2.484>
- Organisation for Economic Co-operation and Development. (2019). *OECD skills outlook 2019: Thriving in a digital world*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/df80bc12-en>
- Organisation for Economic Co-operation and Development. (2023). *OECD Skills Outlook 2023: Skills for resilient green and digital transitions*. <https://doi.org/10.1787/27452c30-en>
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227–232. <https://doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Proaño Vargas, J. E., & Fernández Lorenzo, A. (2024). Leadership and organizational climate for innovation in an Ecuadorian mining company. *Journal of Entrepreneurship, Management and Innovation*. (Verificar volumen y número antes de la entrega final).
- Razali, N. M., & Wah, Y. B. (2011). Power comparisons of Shapiro-Wilk, Kolmogorov-Smirnov, Lilliefors and Anderson-Darling tests. *Journal of Statistical Modeling and Analytics*, 2(1), 21–33.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson. <https://www.pearson.com/>
- Robles, M. M. (2012). Executive perceptions of the top 10 soft skills needed in today's workplace. *Business Communication Quarterly*, 75(4), 453–465. <https://doi.org/10.1177/1080569912460400>
- Salas-Vallina, A., Alegre, J., & Fernández, R. (2021). Happiness at work and organisational learning capability as drivers of innovative behaviour. *Personnel Review*, 50(3), 874–892. <https://doi.org/10.1108/PR-09-2019-0477>
- Sánchez Galarza, E. A., Pezo Espinoza, C. E., Vera Bone, D. E., & Saltos Bajaña, A. J. (2024). Las habilidades blandas como clave para la competitividad laboral en Ecuador. *Conexión Científica Revista Internacional*, 3(2). <https://sapiensjournal.ec/index.php/ccri/article/view/283>
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (4th ed.). Jossey-Bass. <https://books.google.com/books?id=DI1pQgAACAAJ>

- Schober, P., Boer, C., & Schwarte, L. A. (2018). Correlation coefficients: Appropriate use and interpretation. *Anesthesia & Analgesia*, 126(5), 1763–1768. <https://doi.org/10.1213/ANE.0000000000002864>
- Sullivan, G. M., & Artino, A. R., Jr. (2013). Analyzing and interpreting data from Likert-type scales. *Journal of Graduate Medical Education*, 5(4), 541–542. <https://doi.org/10.4300/JGME-5-4-18>
- Tenelema Jiménez, I. E., Plua Panta, K. A., Estrada Hernández, J. A., & Cusme Palma, C. M. (2024). Gestión del talento humano en las Pymes. *Religación*, 9(41), e2401201. <https://doi.org/10.46652/rgn.v9i41.1201>
- UNESCO. (2021). Recommendation on Open Science. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000379949>
- Valencia Trujillo, M. S. (2018). Estudio descriptivo de la gestión de talento humano en las pequeñas y medianas empresas que comercializan servicios y equipamiento para centro de datos, en la ciudad de Quito [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. Repositorio Institucional UASB. <http://hdl.handle.net/10644/6172>
- Vizcaíno Zúñiga, P. I., Cedeño Cedeño, R. J., & Maldonado Palacios, I. A. (2023). Metodología de la investigación científica: Guía práctica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(4), 9723–9762. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7658
- Vizcaíno, P., Paredes, M., & Herrera, L. (2023). Metodologías descriptivas aplicadas a las ciencias sociales. *Revista Científica Multidisciplinaria*. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i2.5678
- Wisniewski, S. R., Leon, A. C., Otto, M. W., & Trivedi, M. H. (2024). Correlation and regression. En *StatPearls*. StatPearls Publishing. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK606101/>
- World Economic Forum. (2023). The Future of Jobs Report 2023. <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2023/>
- Xiao, L., Hau, K. T., & Cheng, H. C. H. (2023). Performance of coefficient alpha and its alternatives: Effects of different types of non-normality. *Educational and Psychological Measurement*, 83(1), 5–27. <https://doi.org/10.1177/00131644221088240>
- Yukl, G. (2020). *Leadership in organizations* (9th ed.). Pearson. <https://www.pearson.com/>

VII. ANEXOS

Anexo 1. Certificado del abstract por parte de idiomas



**UNIVERSIDAD POLITÉCNICA ESTATAL DEL
CARCHI- FOREIGN AND NATIVE LANGUAGES
CENTER**

Informe sobre el Abstract de Artículo Científico o Investigación.

Autor: Gonzabay Cabascango Jeremay Jair - Alvear Rosero Jeimmy Andersson

Fecha de recepción del abstract: Viernes, 12 de junio de 2026

Fecha de entrega del informe: Viernes, 19 de junio de 2026

El presente informe validará la traducción del idioma español al inglés si alcanza un porcentaje de: 9 – 10 Excelente.

Si la traducción no está dentro de los parámetros de 9 – 10, el autor deberá realizar las observaciones presentadas en el ABSTRACT, para su posterior presentación y aprobación.

Observaciones:

Tras evaluar el resumen presentado, se concluye que la traducción al inglés es adecuada y fiel al contenido. De acuerdo con la rúbrica aplicada para su valoración, se le asigna una calificación de 9, por lo que el trabajo queda aprobado.

Atentamente



Validar únicamente en FirmaBC.
Firmado electrónicamente por:
**MARTHA ARACELLY
VIVEROS ALMEIDA**

**MA. Martha Viveros
RESPONSABLE CIDEN**

Anexo 2. Cuestionario

Evaluación del Capital Humano y Cultura Organizacional en MiPymes de la Provincia del Carchi

El presente cuestionario tiene como objetivo recolectar información solamente para el uso académico.

Por la atención que se dé al presente anticipamos nuestro agradecimiento

Marque con una **x** la opción seleccionada:

Datos demográficos

Género:

Masculino

Femenino

Edad (números enteros): _____

Nivel educativo:

- ☐ Primaria
- ☐ Secundaria
- ☐ Técnico/tecnólogo
- ☐ Tercer nivel (licenciatura/ingeniería)
- ☐ Posgrado (maestría/doctorado)

Su empresa se cataloga como:

- ☐ Microempresa (1 - 9 trabajadores)
- ☐ Pequeña empresa (10 - 49 trabajadores)
- ☐ Mediana empresa (50 - 199 trabajadores)

Sectores:

- ☐ Comercio (tiendas minoristas, abarrotes, ferreterías etc.)
- ☐ Agricultura (agricultores de papa, frejol, maíz, zanahoria etc.)
- ☐ Ganadería (producción lechera, apícola, porcina etc.)
- ☐ Agroindustria (queserías, procesadoras lácteas, molinos etc.)
- ☐ Servicios (hoteles, transporte, restaurantes, turismo, etc.)
- ☐ Manufactura (panaderías, carpinterías, talleres mecánicos, etc.)

Área empresarial (área en la que desempeña su labor) :

- ☐ Finanzas
- ☐ Marketing y ventas
- ☐ Producción/operaciones
- ☐ Talento humano
- ☐ TICS
- ☐ Gestión administrativa

Ubicación de la MiPymes

- ☐ Bolívar
- ☐ Espejo
- ☐ Mira
- ☐ Montufar
- ☐ San Pedro de Huaca
- ☐ Tulcán

Sector

- ☐ Urbano
- ☐ Rural

CAPITAL HUMANO**Instrucciones:**

Por favor, califique cada ítem del 1 al 5, donde:

1 = Totalmente en desacuerdo | 2 = En desacuerdo | 3 = Neutral | 4 = De acuerdo |

5 = Totalmente de acuerdo.

Autoconocimiento					
Ítem	1	2	3	4	5
Conozco mis fortalezas.					
Aplico mis fortalezas para decidir algo.					
Conozco mis debilidades.					
Aplico mis debilidades para decidir algo.					
Estilo de vida					
Ítem	1	2	3	4	5
Conozco las prácticas que ayudan a cuidar mi salud mental.					
Aplico estas prácticas para cuidar mi salud mental.					
Conozco las prácticas que ayudan a cuidar mi salud física.					
Aplico estas prácticas para cuidar mi salud física.					

Pensamiento crítico					
Item	1	2	3	4	5
Conozco maneras de razonar antes de decidir.					
Aplico estas maneras de razonar antes de decidir.					
Pensamiento creativo					
Item	1	2	3	4	5
Conozco técnicas para generar ideas nuevas.					
Aplico las técnicas para generar ideas nuevas.					
Autoconfianza					
Item	1	2	3	4	5
Conozco que es importante confiar en lo que puedo hacer.					
Demuestro que confié en lo que puedo hacer al enfrentar retos.					
Ética					
Item	1	2	3	4	5
Conozco los principios éticos.					
Aplico los principios éticos.					
Resiliencia					
Item	1	2	3	4	5
Conozco métodos para salir adelante en situaciones difíciles.					
Aplico estos métodos para salir adelante en situaciones difíciles.					
Empatía					
Item	1	2	3	4	5
Conozco la importancia de entender a los demás.					
Demuestro que entiendo a los demás.					
Resolución de problemas					
Item	1	2	3	4	5
Conozco estrategias para resolver problemas.					
Utilizo estrategias para resolver problemas.					

Trabajo en equipo					
Item	1	2	3	4	5
Conozco como colaborar con las personas.					
Pongo en práctica la colaboración con las personas.					
Negociación					
Item	1	2	3	4	5
Conozco técnicas de negociación.					
Aplico las técnicas de negociación para lograr acuerdos.					
Comunicación efectiva					
Item	1	2	3	4	5
Conozco formas de comunicarme con claridad.					
Aplico formas de comunicarme con claridad.					
Liderazgo					
Item	1	2	3	4	5
Conozco cuales son las cualidades de un buen líder (inspirar, guiar, etc.).					

Aplico las cualidades de un buen líder.					
Alfabetización tecnológica					
Item	1	2	3	4	5
Conozco herramientas digitales básicas.					
Aplico herramientas digitales básicas.					
Conozco las herramientas de inteligencia artificial.					
Aplico las herramientas de inteligencia artificial.					
Educación financiera					
Item	1	2	3	4	5
Conozco cómo manejar el dinero.					
Manejo el dinero de forma adecuada.					
Gestión del tiempo					
Item	1	2	3	4	5
Conozco técnicas para organizar mi tiempo.					
Aplico las técnicas para organizar mi tiempo.					
Análisis e interpretación de datos cuantitativos					
Item	1	2	3	4	5
Conozco cómo analizar datos cuantitativos.					
Uso análisis de datos cuantitativos para tomar decisiones.					
Conozco cómo evaluar datos cuantitativos.					
Uso la evaluación de datos cuantitativos para tomar decisiones.					
Gestión de proyectos					
Item	1	2	3	4	5
Conozco las fases de un proyecto.					
Uso estas fases para hacer un proyecto.					

CULTURA ORGANIZACIONAL

Instrucciones:

Por favor, califique cada ítem del 1 al 5, donde:

1 = Totalmente en desacuerdo | 2 = En desacuerdo | 3 = Neutral | 4 = De acuerdo | 5 = Totalmente de acuerdo.

Innovación y adaptación					
Item	1	2	3	4	5
La empresa toma en cuenta la opinión de los clientes.					
La empresa acepta mis ideas nuevas en el trabajo.					
En la empresa se aprende temas nuevos constantemente.					
Orientación a resultados					
Item	1	2	3	4	5
La empresa tiene metas claras.					
La empresa revisa los resultados obtenidos.					
La empresa reconoce el cumplimiento de metas.					
Clima organizacional					
Item	1	2	3	4	5
La empresa reconoce un trabajo bien hecho.					

En la empresa existe comunicación efectiva.					
La empresa confía en los trabajadores.					
La empresa cuida la salud (mental y física) en el trabajo.					
La empresa trabaja en el bien común.					
Trabajo en equipo					
Item	1	2	3	4	5
En la empresa se trabaja en equipo.					
La empresa tiene buenas relaciones laborales.					
En la empresa existe coordinación entre los trabajadores.					
Valores organizacionales					