

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 florícolas del cantón Espejo de la provincia del Carchi"

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

AUTOR: Realpe Medina Marco Alexander

TUTOR: MSc. Bastidas Guerrón Jeaneth Lucía

Tulcán, 2026

CERTIFICADO DEL TUTOR

Certifico que el estudiante Realpe Medina Marco Alexander, con el número de cédula 210071295-5, ha desarrollado el Trabajo de Integración Curricular: "Capital humano y cultura organizacional en las florícolas del cantón Espejo de la provincia del Carchi".

Este trabajo se sujeta a las normas y metodología dispuestas 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.

MSc. Bastidas Guerrón Jeaneth Lucía

TUTOR

Tulcán, agosto de 2026

AUTORÍA DE TRABAJO

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

Yo, Realpe Medina Marco Alexander, con cédula de identidad número 210071295-5, respectivamente declaro que la investigación es absolutamente original, auténtica, personal y los resultados y conclusiones a los que he llegado son de mi absoluta responsabilidad.



Realpe Medina Marco Alexander

AUTOR

Tulcán, agosto de 2026

ACTA DE CESIÓN DE DERECHOS DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

Yo, Realpe Medina Marco Alexander, declaro ser autor de los criterios emitidos en el Trabajo de Integración Curricular: "Capital humano y cultura organizacional en las florícolas del cantón Espejo de la provincia del Carchi" y eximo expresamente a la Universidad Politécnica Estatal del Carchi y a sus representantes de posibles reclamos o acciones legales.



Realpe Medina Marco Alexander

AUTOR

Tulcán, agosto de 2026

AGRADECIMIENTO

A Dios, primero y siempre. No tengo palabras suficientes para agradecerle todo lo que ha hecho en mi vida. Hubo noches en las que no veía salida, momentos en los que el cansancio pesaba más que las ganas, y aun así, algo más grande que yo me levantaba cada mañana y me ponía de pie otra vez. Eso fue Él. Su presencia silenciosa en cada tropiezo, en cada logro, en cada día que parecía imposible determinar.

A mi mamá, Enma Medina. Si hay una persona que merece ver este momento más que yo, esa es ella. Me vio enfermo, me vio agotado, me vio dudar de mí mismo en más de una ocasión, y nunca, ni una sola vez, me dejó solo. Sus palabras no eran de manual, eran de madre: directas, cálidas, precisas. Las decía cuando hacía falta y callaba cuando también hacía falta. No sé cómo lo hacía, pero siempre supo qué necesitaba escuchar. Este título tiene su nombre grabado, aunque no aparezca en el papel.

A mis docentes, quienes me enseñaron que aprender duele un poco y que eso está bien. Y en especial a mi tutora, Janeth Bastidas. Sí, estuvo molesta conmigo más de una vez, y sí, yo me lo busqué. Pero detrás de cada corrección, de cada llamado de atención, había alguien que se tomaba el tiempo de decirme algo porque le importaba que llegara lejos. Eso no lo olvido.

Y a mi pareja, que conoció mis miedos antes que mis logros y se quedó de todas formas. Gracias por sacar lo mejor de mí cuando yo solo veía lo peor. Por empujarme cuando me paralizaba y por celebrar conmigo cada pequeño paso como si fuera el más grande del mundo. Este camino también es tuyo.

Realpe Medina Marco Alexander

DEDICATORIA

A Dios, porque desde el primer día supo lo que yo aún no entendía. Me guio sin que yo lo pidiera, me levantó sin que yo lo mereciera, y puso en mis manos la fuerza para llegar hasta aquí cuando mis propias fuerzas ya no alcanzaban.

A mi mamá, Enma Medina. No existe página en este trabajo que no lleve algo de ti. Estuviste cuando el cuerpo no me respondía, cuando el ánimo flaqueaba, cuando lo más fácil habría sido rendirse. Tus palabras no eran solo consejos, eran el ancla que me mantenía firme. Eres, sin duda, lo más bonito que me ha dado la vida.

A mi papá Raúl Realpe y a mis hermanos, que aparecieron justo cuando más los necesitaba, sin preguntar demasiado, sin pedir nada a cambio. Hay un tipo de amor que no hace ruido, y el de ustedes fue exactamente ese.

Y a mis amigos, compañeros de una de las etapas más luminosas que he vivido. Gracias por hacer de los años universitarios algo que hoy recuerdo con una sonrisa inevitable. Compartimos noches largas, risas sin razón, miedos que con el tiempo se volvieron anécdotas. Ojalá la vida nos siga cruzando.

Este trabajo lleva mi nombre, pero este camino lo caminamos juntos.

Realpe Medina Marco Alexander

ÍNDICE

RESUMEN	9
ABSTRACT.....	10
INTRODUCCIÓN	11
I. EL PROBLEMA.....	13
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	13
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	15
1.3. JUSTIFICACIÓN	15
1.4. OBJETIVOS Y PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN.....	17
1.4.1. Objetivo General	17
1.4.2. Objetivos Específicos	17
1.4.3. Preguntas de Investigación.....	18
II. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	19
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	19
2.2. MARCO TEÓRICO	23
III. METODOLOGÍA	31
3.1. ENFOQUE METODOLÓGICO	31
3.1.1. Enfoque	31
3.1.2. Tipo de investigación	31
3.2. HIPÓTESIS O IDEAS A DEFENDER.....	33
3.3. DEFINICIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES	33
3.4. MÉTODOS UTILIZADOS	34
3.5. ANÁLISIS ESTADÍSTICO	35
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	36
4.1. RESULTADOS.....	36
4.2. DISCUSIÓN.....	36
V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	45

5.1. CONCLUSIONES	45
5.2. RECOMENDACIONES	45
VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	47
I. ANEXOS	50

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de variables	33
Tabla 2. Distribución de los encuestados según grupo de edad.	36
Tabla 3. Distribución de los Encuestados según el género.	37
Tabla 4. Distribución de los encuestados según nivel Educativo.	38
Tabla 5. Distribución de los trabajadores según área de trabajo.	39
Tabla 6. Evaluación de habilidades intrapersonales, autoconocimiento y gestión emocional individual.....	39
Tabla 7. Diagnóstico situacional de las habilidades interpersonales y liderazgo.	40
Tabla 8. Nivel de cualificación técnica en herramientas digitales, educación financiera y analítica de datos.....	41
Tabla 9. Diagnóstico del perfil y manifestaciones de la Cultura Organizacional en las empresas florícolas.....	42

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1. Certificado del abstract por parte de idiomas.....	52
Anexo 2. Encuesta aplicada.....	53

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo analizar el capital humano y la cultura organizacional en las empresas florícolas del cantón Espejo, provincia del Carchi. El estudio se centró en las habilidades blandas, habilidades duras, innovación y adaptación, orientación a resultados, clima organizacional, trabajo en equipo y valores organizacionales. desde el punto de vista metodológico, se adoptó un enfoque cuantitativo con alcance exploratorio, descriptivo y correlacional. Se aplicaron los métodos deductivo, analítico y sintético. La información se recolectó mediante la técnica de encuesta, utilizando un cuestionario semiestructurado que incluyó 6 preguntas demográficas y un total de 67 ítems en escala Likert (44 destinados al capital humano y 17 a la cultura organizacional). La población estuvo conformada por 550 trabajadores de empresas florícolas, de los cuales se obtuvo una muestra efectiva de 181 participantes, seleccionados mediante muestreo no probabilístico por conveniencia. El capital humano presenta deficiencias en: habilidades blandas, el 40,9 % desconoce sus fortalezas personales y se registran limitaciones en pensamiento crítico (36,5 %), comunicación efectiva (38,7 %) y liderazgo (37,0 %); en habilidades duras, el 41,4 % desconoce herramientas digitales básicas y más del 36 % presenta deficiencias en educación financiera y análisis de datos, lo que es consistente con el bajo nivel educativo de la muestra (44,2 % con educación primaria y 42,5 % con secundaria). La cultura organizacional se encuentra en niveles moderados, con limitada apertura a la innovación (30,9 % percibe que la empresa no acepta ideas nuevas) y escasa promoción del aprendizaje continuo (40,9% en posición neutral).El análisis correlacional mediante el coeficiente Rho de Spearman evidenció una correlación positiva muy fuerte ($\rho = 0,841$; $p < 0,001$), confirmando que el desarrollo de las competencias del personal influye en el fortalecimiento de las prácticas organizacionales del sector florícola.

Palabras clave: cultura organizacional, habilidades blandas, habilidades duras, habilidades intrapersonales, habilidades interpersonales.

ABSTRACT

The objective of this research was to analyze human capital and organizational culture in floriculture companies located in the canton of Espejo, province of Carchi. The study focused on soft skills, hard skills, innovation and adaptability, results orientation, organizational climate, teamwork, and organizational values. From a methodological perspective, a quantitative approach with an exploratory, descriptive, and correlational scope was adopted. Deductive, analytical, and synthetic methods were applied. Data were collected through a survey technique using a semi-structured questionnaire that included six demographic questions and a < total of 67 Likert-scale items (44 related to human capital and 17 to organizational culture). The population consisted of 550 employees from floriculture companies,0020from which an effective sample of 181 participants was obtained through non-probabilistic convenience sampling. The findings revealed significant deficiencies in human capital. Regarding soft skills, 40,9% of respondents were unaware of their personal strengths, while limitations were identified in critical thinking (36,5 %), effective communication (38,7 %), and leadership (37,0 %). In terms of hard skills, 41,4 % lacked knowledge of basic digital tools, and more than 36 % demonstrated deficiencies in financial literacy and data analysis. These findings are consistent with the educational profile of the sample, in which 44,2 % had completed primary education and 42,5% secondary education. Organizational culture was found to be at a moderate level, characterized by limited openness to innovation (30,9 % perceived that the company does not accept new ideas) and insufficient promotion of continuous learning (40,9 % expressed a neutral position). Correlation analysis using Spearman's Rho coefficient revealed a very strong positive correlation ($\rho = 0,841$; $p < 0,001$), confirming that the development of employees' competencies significantly influences the strengthening of organizational practices within the floriculture sector.

Keywords: Organizational culture, soft skills, hard skills, intrapersonal skills, interpersonal skill.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación busca analizar la relación entre el capital humano y cultura organizacional, en empresas florícolas en el cantón Espejo, provincia del Carchi. El estudio surge ante la importancia que tienen las habilidades, capacidades y conocimientos de los trabajadores dentro del desempeño organizacional y el fortalecimiento empresarial. El capital humano es imprescindible para mejorar la productividad, la comunicación, el liderazgo y el trabajo en equipo dentro de las organizaciones.

El Capítulo I corresponde al planteamiento del problema, donde se contextualiza la problemática de investigación, los objetivos, la justificación y la importancia del estudio. Además, se describe la necesidad de fortalecer las habilidades

El Capítulo II desarrolla la fundamentación teórica de la investigación, estructurada en los antecedentes investigativos y el marco teórico, los cuales permiten sustentar conceptualmente las variables de estudio. Se abordan temas vinculados con el capital humano (Becker, 1964), las habilidades blandas (Chiavenato, 2009), las habilidades duras y la cultura organizacional (Schein, 1992, Cameron y Quinn, 2006), sustentados en aportes teóricos de autores como Gary Becker, Edgar Schein, Idalberto Chiavenato, Kim Cameron y Robert Quinn.

El Capítulo III presenta la metodología utilizada en la investigación. El estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con alcance exploratorio, descriptivo y correlacional. Se aplicó la encuesta como técnica de recolección de datos, utilizando un cuestionario estructurado. Con una población de por 550 trabajadores y la muestra efectiva fue de 181 participantes seleccionados mediante muestreo no probabilístico por conveniencia.

El Capítulo IV comprende el análisis, evaluación e inferencia de los resultados de la investigación, mediante la interpretación de los datos recopilados y su relación con las variables de estudio como el capital humano en la cultura organizacional de las empresas florícolas del cantón Espejo.

El Capítulo V presenta las conclusiones y recomendaciones derivadas de la investigación, dando respuesta a las preguntas de investigación y al objetivo general planteado. En este apartado se encuentran hallazgos relacionados con capital

humano y cultura organizacional en las empresas florícolas del cantón Espejo. Finalmente, se incluyen las referencias bibliográficas y anexos que respaldan el desarrollo del estudio.

I. EL PROBLEMA

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El capital humano y la cultura organizacional forman parte de la gestión interna de las organizaciones, especialmente en actividades agrícolas y agroindustriales donde el trabajo del personal guarda relación con el desarrollo de los procesos productivos y administrativos. Los cambios registrados en los mercados internacionales, el avance tecnológico y las nuevas exigencias empresariales han llevado a las organizaciones a prestar mayor atención a la preparación de sus trabajadores y al ambiente laboral existente dentro de las empresas. De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (2023), las organizaciones que promueven el aprendizaje continuo y el fortalecimiento de competencias laborales registran mejores resultados en productividad y estabilidad laboral.

En América Latina continúan observándose limitaciones relacionadas con la formación técnica del personal, el acceso a procesos permanentes de capacitación y la actualización de conocimientos laborales. De acuerdo con información publicada por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2024), estas situaciones permanecen en distintos sectores productivos de la región y generan dificultades para la incorporación de nuevas prácticas de trabajo. Esta realidad también se encuentra asociada con menores oportunidades para fortalecer las capacidades laborales requeridas por los actuales entornos empresariales.

La preparación de los trabajadores mantiene una estrecha vinculación con el desarrollo de las actividades agrícolas. En el informe elaborado por la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (2023) se describen dificultades relacionadas con la inversión destinada a capacitación y formación laboral dentro de organizaciones agrícolas latinoamericanas. La permanencia de estas situaciones limita el acceso a nuevos conocimientos y reduce las oportunidades de actualización profesional del personal.

Junto con la preparación laboral, la cultura organizacional ocupa un lugar dentro de la dinámica interna de las empresas. Los valores compartidos, las normas de

convivencia, las formas de comunicación y las relaciones entre trabajadores forman parte de las actividades desarrolladas diariamente dentro de las organizaciones. López y Meza (2023) señalan que estos factores se encuentran vinculados con la forma en que se desarrollan las actividades laborales y con las relaciones existentes entre los miembros de una organización.

Investigaciones recientes realizadas en el ámbito empresarial muestran diferencias entre organizaciones con distintos estilos de gestión y ambientes laborales. Aguilar y Rodríguez et al. (2023) encontraron que las prácticas relacionadas con participación, comunicación y trabajo conjunto mantienen relación con el desempeño organizacional y con las actividades desarrolladas por los trabajadores dentro de las empresas.

Los conocimientos, habilidades y experiencias adquiridas por los trabajadores forman parte de los recursos utilizados por las organizaciones para el desarrollo de sus actividades. Kucharcikova et al. (2024) manifiestan que el capital humano comprende capacidades adquiridas mediante formación, experiencia y aprendizaje, las cuales están presentes en el trabajo realizado por las personas dentro de las organizaciones.

En Ecuador, la actividad florícola ocupa un lugar destacado dentro de las exportaciones no petroleras y genera fuentes de empleo para miles de familias, principalmente en la región Sierra. Información publicada por el Banco Central del Ecuador (2024) muestra que las empresas florícolas enfrentan incrementos en los costos de producción, mayores exigencias comerciales y cambios permanentes en los mercados internacionales.

Dentro del contexto nacional también se observan situaciones relacionadas con formación técnica, capacitación laboral y actualización de conocimientos. De acuerdo con información difundida por el Ministerio de Producción, Comercio Exterior, Inversiones y Pesca (2023), diversas actividades productivas mantienen limitaciones relacionadas con el desarrollo de habilidades laborales y la preparación del personal.

En organizaciones vinculadas con procesos agroexportadores también se describen situaciones relacionadas con liderazgo, comunicación interna y coordinación del trabajo. Información publicada por Instituto de Promoción de Exportaciones e Inversiones (PRO ECUADOR, 2023) expone la existencia de dificultades asociadas con

el desarrollo de habilidades laborales y la gestión del personal dentro de empresas orientadas a mercados internacionales.

En el cantón Espejo, las empresas florícolas desarrollan sus actividades dentro de un entorno caracterizado por exigencias relacionadas con calidad, productividad y cumplimiento de estándares comerciales. Durante el diagnóstico preliminar realizado para la presente investigación se observaron situaciones relacionadas con capacitación continua, liderazgo, comunicación interna y participación del personal dentro de los procesos organizacionales.

En varios casos predominan conocimientos adquiridos mediante la experiencia práctica, mientras que los espacios destinados a actualización profesional y fortalecimiento de habilidades laborales son limitados. También se identifican situaciones relacionadas con comunicación entre áreas de trabajo, participación del personal y desarrollo de actividades organizacionales, aspectos presentes dentro de la realidad empresarial de las florícolas del cantón Espejo.

La información descrita permite identificar la necesidad de analizar el capital humano y la cultura organizacional dentro de las empresas florícolas del cantón Espejo. El estudio permitirá conocer las características relacionadas con las habilidades del personal y describir elementos asociados con liderazgo, comunicación, participación y relaciones laborales presentes dentro de estas organizaciones. Los resultados obtenidos servirán como fuente de información para ampliar el conocimiento sobre ambas variables dentro del sector florícola de la provincia del Carchi.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Existe relación entre el capital humano y la cultura organizacional en las empresas florícolas del cantón Espejo provincia del Carchi?

1.3. JUSTIFICACIÓN

El desarrollo de esta investigación surge a partir del interés por analizar el capital humano y la cultura organizacional en las empresas florícolas del cantón Espejo. La actividad florícola mantiene una participación dentro de la economía local debido a la generación de empleo y a su presencia en las actividades productivas del territorio. Sin embargo, dentro de algunas organizaciones se observan situaciones relacionadas con capacitación, liderazgo, comunicación interna y fortalecimiento

de habilidades laborales, las cuales forman parte del entorno organizacional y del desarrollo de las actividades productivas.

Desde el ámbito teórico, el estudio amplía el conocimiento relacionado con el capital humano y la cultura organizacional dentro del sector florícola. En informes publicados por la Organización Internacional del Trabajo (2023) se describe que las organizaciones que promueven el aprendizaje continuo y el desarrollo de competencias laborales registran mejores resultados en sus actividades. De igual manera, la formación permanente del personal y la existencia de prácticas organizacionales orientadas al aprendizaje permiten que los trabajadores incorporen nuevos conocimientos y fortalezcan sus capacidades dentro del entorno laboral.

La investigación se vincula con la línea de investigación Gestión del Talento Humano y Desarrollo Organizacional. Chiavenato (2021) manifiesta que las organizaciones dependen de las personas para alcanzar sus objetivos, mientras que las personas encuentran en las organizaciones espacios para desarrollar conocimientos, habilidades y experiencias. A partir de este planteamiento, el estudio aborda aspectos relacionados con conocimientos, habilidades, actitudes, comportamientos del personal, características de la cultura organizacional presentes en las empresas florícolas.

La temática también guarda relación con el perfil de egreso de la carrera de Administración de Empresas, debido a que integra conocimientos vinculados con gestión administrativa, análisis organizacional, planificación y toma de decisiones. Desde el ámbito metodológico, la investigación empleará procedimientos cuantitativos dirigidos a identificar las características del capital humano, describir la cultura organizacional y determinar la relación existente entre ambas variables. Hernández-Sampieri y Mendoza (2022) señalan que los estudios correlacionales permiten examinar el grado de asociación entre dos o más variables dentro de un contexto determinado.

La aplicación de encuestas y herramientas estadísticas permitirá recopilar información relacionada con las características del capital humano y de la cultura organizacional en las empresas florícolas del cantón Espejo. La información obtenida aportará datos sobre habilidades laborales, liderazgo, comunicación interna, participación del personal y relaciones de trabajo presentes dentro de estas organizaciones.

Desde una perspectiva práctica, la investigación aportará información útil para propietarios, administradores y trabajadores de las empresas florícolas. El análisis de las variables permitirá conocer aspectos relacionados con habilidades laborales, comunicación organizacional, motivación y trabajo conjunto dentro de los espacios laborales. Información publicada por la Organización Panamericana de la Salud (2022) describe que los ambientes laborales favorables se relacionan con el bienestar de los trabajadores y con el desarrollo de actividades organizacionales.

La investigación también guarda relación con el Objetivo de Desarrollo Sostenible 8 de la Agenda 2030, orientado al trabajo decente y al crecimiento económico. De acuerdo con las Naciones Unidas (2023), el fortalecimiento de capacidades laborales y productivas forma parte de las acciones vinculadas con la generación de oportunidades de empleo y el desarrollo económico.

El estudio permitirá disponer de información relacionada con liderazgo, aprendizaje laboral, comunicación interna y relaciones de trabajo dentro de las empresas florícolas del cantón Espejo. Información publicada por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2024) describe que el desarrollo de capacidades humanas mantiene presencia dentro de las actividades productivas de los países latinoamericanos, especialmente en sectores agrícolas y agroindustriales.

Los resultados podrán ser utilizados como referencia para futuras investigaciones relacionadas con capital humano, cultura organizacional y gestión empresarial dentro de los sectores productivos de la provincia del Carchi. La información recopilada permitirá conocer características presentes en las empresas florícolas del cantón Espejo y ampliar el conocimiento existente sobre ambas variables dentro de este contexto empresarial.

1.4. OBJETIVOS Y PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

1.4.1. Objetivo General

Analizar el capital humano y la cultura organizacional en las empresas florícolas del cantón Espejo, provincia del Carchi para el año 2026.

1.4.2. Objetivos Específicos

- Identificar las habilidades del capital humano en las empresas florícolas del cantón Espejo provincia del Carchi en el año 2026.

- Describir la cultura organizacional presente en las empresas florícolas del cantón Espejo provincia del Carchi en el año 2026.
- Determinar la relación entre el capital humano y la cultura organizacional en las empresas florícolas del cantón Espejo provincia del Carchi en el año 2026.

1.4.3. Preguntas de Investigación

- ¿Qué habilidades presenta el capital humano en las empresas florícolas del cantón Espejo?
- ¿Cómo se manifiesta la cultura organizacional en las empresas florícolas del cantón Espejo?
- ¿Qué relación existe entre el capital humano y la cultura organizacional en las empresas florícolas del cantón Espejo?

II. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Dentro de las investigaciones internacionales relacionadas con la cultura organizacional, se encuentra el estudio realizado por Meleán (2022) en empresas agropecuarias del sur del lago de Maracaibo. La investigación surgió a partir de situaciones vinculadas con liderazgo, comunicación interna y relaciones laborales dentro de las organizaciones analizadas. El objetivo fue analizar los componentes de la cultura organizacional presentes en dichas empresas. Para el desarrollo del estudio se utilizó un enfoque cuantitativo, alcance descriptivo y diseño no experimental, mediante la aplicación de encuestas al personal administrativo y operativo. Los resultados mostraron que la comunicación organizacional y el trabajo conjunto forman parte de las relaciones laborales desarrolladas dentro de las organizaciones. La autora concluyó que la cultura organizacional se encuentra presente en las actividades diarias de las empresas y en la interacción entre sus trabajadores. Este antecedente aporta elementos para comprender la cultura organizacional dentro de sectores productivos similares al objeto de estudio.

El capital humano también ha sido abordado en distintos contextos empresariales. En este sentido, Kuzmin y Evgeny (2023) desarrollaron una investigación orientada al análisis del capital humano y el desarrollo económico en organizaciones productivas. El estudio se enfocó en aspectos relacionados con formación profesional y habilidades laborales. La metodología se desarrolló mediante un enfoque cuantitativo basado en indicadores organizacionales y análisis estadístico. Los resultados mostraron que la capacitación y la actualización profesional forman parte de las actividades desarrolladas por los trabajadores dentro de las organizaciones. Los autores concluyeron que el capital humano ocupa un lugar dentro de los procesos empresariales y organizacionales. Este trabajo proporciona información relacionada con las habilidades y capacidades laborales consideradas dentro de la presente investigación.

Méndez (2023) analizó la cultura organizacional en organizaciones latinoamericanas. El estudio surgió a partir de situaciones relacionadas con liderazgo, motivación laboral y relaciones organizacionales. El objetivo consistió en examinar la cultura

organizacional dentro de distintos entornos empresariales. La investigación utilizó un enfoque cuantitativo con alcance correlacional mediante instrumentos tipo Likert. Los resultados mostraron que las organizaciones con mayores espacios de participación laboral registraron diferencias en sus procesos internos. El autor concluyó que la cultura organizacional forma parte de las relaciones laborales y de la dinámica existente dentro de las organizaciones. Este antecedente aporta criterios para el análisis de la cultura organizacional en contextos empresariales latinoamericanos.

Desde otra perspectiva, Vásquez y Erazo (2023) estudiaron la cultura organizacional dentro del ámbito empresarial. La investigación estuvo orientada a identificar componentes organizacionales presentes en diferentes organizaciones. Para ello se empleó un enfoque cuantitativo y un análisis descriptivo de prácticas organizacionales. Los resultados mostraron que el liderazgo, la comunicación y la participación de los trabajadores forman parte de la dinámica interna de las empresas. Los autores concluyeron que estos elementos mantienen presencia dentro de las actividades laborales y en las relaciones desarrolladas por los trabajadores. El estudio aporta información relacionada con características de la cultura organizacional que pueden ser analizadas dentro de las empresas florícolas.

Los antecedentes internacionales revisados permiten observar que tanto el capital humano como la cultura organizacional han sido estudiados en diversos sectores productivos. Las investigaciones coinciden en abordar aspectos relacionados con capacitación, liderazgo, comunicación y relaciones laborales, elementos que también forman parte de la presente investigación.

En el contexto nacional, Vera y Joselyn (2022) desarrollaron una investigación sobre habilidades organizacionales y desempeño empresarial en empresas agroindustriales de la provincia de El Oro. El estudio abordó situaciones relacionadas con capacitación laboral y desarrollo de habilidades dentro de las organizaciones. El objetivo consistió en analizar las habilidades presentes en el personal y su participación dentro de los procesos empresariales. La metodología presentó un enfoque cuantitativo y alcance descriptivo-correlacional. Los resultados mostraron que las organizaciones con mayores espacios de capacitación registraron diferencias en el desarrollo de sus actividades productivas. Las autoras concluyeron que la preparación del personal forma parte de las actividades organizacionales

desarrolladas dentro de las empresas. Este antecedente aporta elementos relacionados con las habilidades que integran el capital humano.

En la provincia de El Oro también se desarrolló el estudio de Saltos-Bermello et al. (2023), orientado al análisis de habilidades organizacionales y aprovechamiento de recursos en empresas agroindustriales. La investigación surgió a partir de situaciones vinculadas con gestión organizacional y habilidades laborales. La metodología utilizó un enfoque cuantitativo con análisis correlacional mediante encuestas estructuradas. Los resultados mostraron que la capacitación laboral y el desarrollo de habilidades se encuentran presentes en la gestión de recursos empresariales. Los autores concluyeron que las capacidades del personal forman parte de las actividades organizacionales desarrolladas dentro de las empresas. Este estudio proporciona información relacionada con las capacidades laborales analizadas dentro del capital humano.

Por su parte, Cañar y Caisa (2023) desarrollaron un estudio sobre clima organizacional y capital humano en empresas manufactureras de Tungurahua. La investigación se enfocó en relaciones laborales y satisfacción dentro del entorno de trabajo. El objetivo consistió en analizar las condiciones del clima organizacional y su relación con el capital humano. Para ello se aplicaron encuestas al personal operativo y administrativo mediante un enfoque cuantitativo. Los resultados mostraron que la comunicación organizacional y el liderazgo mantienen vínculos con la motivación laboral. Los autores concluyeron que las relaciones laborales forman parte de las condiciones organizacionales presentes dentro de las empresas. Este antecedente aporta elementos relacionados con el análisis del personal y del entorno organizacional.

De igual manera, Caisa (2022) realizó una investigación sobre clima laboral y productividad en empresas comerciales ecuatorianas. El estudio estuvo orientado al análisis de situaciones relacionadas con motivación laboral y desempeño organizacional. La metodología utilizó un enfoque cuantitativo y análisis correlacional mediante cuestionarios estructurados. Los resultados mostraron que el liderazgo y el trabajo conjunto mantienen presencia dentro de los entornos laborales estudiados. El autor concluyó que las condiciones laborales guardan relación con las actividades desarrolladas por los trabajadores. Este trabajo aporta información complementaria para comprender aspectos asociados al capital humano.

Los antecedentes nacionales muestran que la capacitación, las habilidades laborales, la comunicación y las relaciones de trabajo son temas frecuentes dentro de las investigaciones desarrolladas en el país. Estos elementos mantienen correspondencia con las variables analizadas en la presente investigación.

A nivel local, Rodríguez (2023) desarrolló una investigación relacionada con la implementación de valores organizacionales mediante la gestión del talento humano en la empresa Ecolac Cía. Ltda. El estudio surgió a partir de situaciones vinculadas con integración organizacional y gestión institucional. El objetivo consistió en proponer acciones orientadas a la cultura organizacional mediante la gestión del talento humano. La metodología utilizó un enfoque cuantitativo con análisis descriptivo y aplicación de encuestas al personal de la empresa. Los resultados mostraron que la comunicación organizacional y el liderazgo mantienen presencia dentro del compromiso laboral de los trabajadores. El autor concluyó que la gestión del talento humano y la cultura organizacional forman parte de las dinámicas internas de las organizaciones. Este antecedente aporta información relacionada con las variables estudiadas dentro del contexto empresarial de la provincia.

También se encuentra la investigación desarrollada por Vera (2023) sobre cultura organizacional y clima laboral en la Cooperativa Inter cantonal de Transporte Ayacucho, provincia de Manabí. El objetivo consistió en analizar la cultura organizacional y el clima laboral dentro de la organización estudiada. La metodología utilizó un enfoque cuantitativo mediante encuestas estructuradas dirigidas a los trabajadores. Los resultados mostraron que la comunicación organizacional y el liderazgo mantienen presencia dentro de la satisfacción laboral del personal. La autora concluyó que las prácticas organizacionales forman parte de las relaciones laborales desarrolladas dentro de la organización. Este antecedente aporta elementos para comprender la cultura organizacional en organizaciones ecuatorianas.

Los antecedentes revisados permiten identificar que el capital humano y la cultura organizacional han sido estudiados desde distintas perspectivas y sectores productivos. No obstante, se observa una limitada producción investigativa relacionada con estas variables dentro de empresas florícolas del cantón Espejo, situación que justifica el desarrollo de la presente investigación, con el fin de aportar evidencia que contribuya a mejorar la comprensión de su influencia en el desempeño organizacional.

2.2. MARCO TEÓRICO

2.2.1. Gestión del capital humano

Comprende el conjunto de políticas, estrategias y prácticas orientadas a la administración, desarrollo y aprovechamiento de las habilidades de los trabajadores dentro de una organización. Su finalidad consiste en fortalecer los conocimientos, habilidades, competencias y actitudes del personal para contribuir al cumplimiento de los objetivos institucionales y mejorar el desempeño organizacional.

Según Dessler (2020), la gestión del capital humano involucra procesos relacionados con la planificación del talento humano, reclutamiento, selección, capacitación y evaluación del desempeño y desarrollo profesional. Estas actividades permiten que las organizaciones cuenten con personal capacitado para responder a las exigencias de un entorno cada vez más competitivo.

Por su parte, Robbins y Judge (2022) señalan que el buen manejo de una gestión del capital humano favorece a la motivación, el compromiso y también a la productividad de los trabajadores, aspectos que influyen directamente en los resultados organizacionales. Las organizaciones que promueven el desarrollo de sus colaboradores generan ambientes de trabajo más participativos y fortalecen las relaciones laborales.

2.2.2 Capital humano

El capital humano se define como el conjunto de conocimientos, habilidades, capacidades y experiencias que poseen las personas para mejorar la productividad y el desempeño organizacional Becker, (2022). Este recurso intangible constituye uno de los activos más valiosos dentro de las organizaciones, debido a que influye directamente en la eficiencia de los procesos y en la consecución de los objetivos institucionales. Además, el desarrollo del capital humano permite fortalecer las competencias laborales de los trabajadores, favoreciendo la adaptación a los cambios del entorno y la innovación dentro de la empresa. Por ello, las organizaciones buscan implementar estrategias que promuevan la capacitación continua y el crecimiento profesional de su personal.

El capital humano es un factor determinante para la productividad y la competitividad empresarial, ya que las habilidades, conocimientos y capacidades de los trabajadores contribuyen al fortalecimiento organizacional y al cumplimiento

de los objetivos institucionales (Banco Mundial, 2023). En un entorno empresarial cada vez más dinámico y exigente, las organizaciones requieren personal calificado que aporte valor a través de su desempeño y experiencia. Asimismo, la inversión en el desarrollo de los empleados genera beneficios tanto para la empresa como para los trabajadores, al incrementar la eficiencia, la calidad del trabajo y la capacidad de respuesta frente a los desafíos del mercado. En consecuencia, el fortalecimiento del capital humano se convierte en un elemento clave para alcanzar ventajas competitivas sostenibles.

2.2.3 Características del Capital Humano

Las características del capital humano comprenden el conjunto de atributos, conocimientos, habilidades, competencias y experiencias que poseen los trabajadores y que les permiten desempeñar sus funciones dentro de una organización Alles (2022). Estos elementos influyen directamente en la productividad, la calidad del trabajo y el cumplimiento de los objetivos institucionales, además de favorecer la capacidad de adaptación ante los cambios del entorno laboral. El fortalecimiento de estas características contribuye al desarrollo individual y colectivo, generando mayores oportunidades de crecimiento tanto para los colaboradores como para la organización.

2.2.4. Habilidades blandas

Las habilidades blandas son un conjunto de competencias relacionadas con la forma en que las personas interactúan consigo mismas y con los demás dentro de diferentes contextos sociales y laborales. Estas habilidades influyen en aspectos como la comunicación, el trabajo colaborativo, la resolución de conflictos y la capacidad de adaptación a distintos entornos organizacionales. Su desarrollo favorece las relaciones interpersonales y contribuye al fortalecimiento del desempeño individual y colectivo dentro de las organizaciones. De acuerdo con Goleman (2022), las habilidades blandas comprenden capacidades personales e interpersonales vinculadas con la inteligencia emocional, el liderazgo, la empatía, la comunicación y el trabajo en equipo, las cuales influyen directamente en el desempeño laboral y en las relaciones organizacionales. Asimismo, Succu y Canovi (2022) señalan que estas habilidades favorecen la adaptación laboral, la interacción entre los miembros de una organización y el cumplimiento de las actividades empresariales.

Las habilidades blandas también desempeñan un papel esencial en la capacidad de los trabajadores para responder a los cambios organizacionales y tecnológicos, incremento de la productividad y el desempeño laboral. En este sentido, Heckman y Kautz (2022) sostienen que estas competencias fortalecen la adaptación de las personas frente a nuevos desafíos laborales y favorecen el desarrollo de ambientes de trabajo más eficientes. Dentro del ámbito empresarial, las habilidades blandas contribuyen al fortalecimiento del liderazgo, la comunicación efectiva y el trabajo colaborativo, elementos esenciales para mantener relaciones organizacionales adecuadas y alcanzar los objetivos institucionales.

Entre las principales habilidades blandas se encuentran las habilidades intrapersonales, las cuales se relacionan con la capacidad de una persona para comprenderse a sí misma, regular sus emociones y orientar su comportamiento hacia el logro de objetivos personales y organizacionales. Dentro de esta categoría destacan el autoconocimiento, el estilo de vida, el pensamiento crítico, el pensamiento creativo, la autoconfianza, la resiliencia y la ética, competencias que influyen en el desempeño laboral y en la calidad de las relaciones interpersonales.

El autoconocimiento se refiere a la capacidad de reconocer las propias emociones, fortalezas, debilidades y comportamientos que influyen en la toma de decisiones y en las relaciones laborales. Según Goleman (2022), esta habilidad es una base fundamental para el desarrollo personal y profesional, ya que permite identificar aspectos susceptibles de mejora y potenciar las capacidades individuales. Por su parte, el estilo de vida comprende el conjunto de hábitos y conductas relacionados con la salud física, mental y social de las personas. La Organización Mundial de la Salud (2021) señala que la adopción de estilos de vida saludables contribuye al bienestar y favorece la capacidad para afrontar las exigencias diarias y los desafíos presentes en el entorno laboral.

Asimismo, el pensamiento crítico muestra la capacidad de analizar información, evaluar situaciones y tomar decisiones fundamentadas frente a diferentes problemáticas organizacionales. De acuerdo con Paul y Elder (2022), esta habilidad agiliza la resolución de problemas y el análisis objetivo de situaciones relacionadas con la productividad y el desempeño empresarial. Complementariamente, el pensamiento creativo se relaciona con la generación de ideas, alternativas y soluciones innovadoras frente a diferentes desafíos laborales. Robinson (2022) sostiene

que esta competencia favorece la innovación y fortalece la capacidad de adaptación de las organizaciones ante los cambios del entorno.

Por otra parte, la autoconfianza corresponde a la percepción que tiene una persona sobre su capacidad para desarrollar actividades y alcanzar objetivos dentro de distintos contextos laborales y personales. Según Bandura (2022), esta habilidad fortalece la participación, la toma de decisiones y el ejercicio del liderazgo dentro de las organizaciones. De igual manera, la resiliencia se define como la capacidad de adaptación y recuperación frente a situaciones adversas o cambios presentes en el entorno laboral. Masten (2023) destaca que esta competencia permite mantener la estabilidad emocional y afrontar de manera efectiva las dificultades que pueden surgir en el trabajo.

Finalmente, la ética comprende el conjunto de principios y valores que orientan el comportamiento de las personas dentro de la sociedad y de las organizaciones. Cortina (2022) señala que la ética favorece el desarrollo de relaciones laborales basadas en la responsabilidad, el respeto y el compromiso, elementos indispensables para fortalecer la confianza y el adecuado funcionamiento de las organizaciones.

2.2.4.2 Habilidades interpersonales

Las habilidades interpersonales comprenden el conjunto de capacidades que permiten a las personas establecer y mantener relaciones adecuadas con los demás dentro de los entornos laborales y sociales. Estas habilidades ayudan la interacción, la cooperación y la coordinación entre los miembros de una organización, contribuyendo al cumplimiento de objetivos comunes y al fortalecimiento del clima laboral. Asimismo, favorecen la resolución constructiva de conflictos y promueven una comunicación efectiva entre trabajadores y directivos. Entre las principales habilidades interpersonales se encuentran la empatía, la resolución de problemas, el trabajo en equipo, la negociación, la comunicación efectiva, el liderazgo y la gestión del tiempo.

La empatía se refiere a la capacidad de comprender las emociones, necesidades y perspectivas de otras personas dentro de los diferentes contextos organizacionales. Según Goleman (2022), esta habilidad fortalece las relaciones interpersonales y favorece una comunicación más efectiva entre los miembros de la organización. Por su parte, la resolución de problemas comprende la capacidad de identificar dificultades, analizar sus causas y establecer alternativas de solución orientadas al

mejoramiento de los procesos organizacionales. De acuerdo con Chiavenato (2022), esta competencia ayuda a la toma de decisiones y contribuye a la eficiencia de las actividades laborales.

Otra habilidad relevante es el trabajo en equipo, entendido como la colaboración coordinada entre varias personas para alcanzar objetivos comunes. Robbins y Judge (2022) señalan que esta competencia favorece la integración de conocimientos, fortalece la comunicación y mejora el desempeño organizacional. De manera complementaria, la negociación es un proceso mediante el cual las personas buscan acuerdos y soluciones frente a situaciones de conflicto o intereses divergentes. Fisher y Ury (2022) sostienen que esta habilidad permite fortalecer las relaciones laborales y generar consensos que beneficien tanto a los trabajadores como a la organización.

Asimismo, la comunicación efectiva desempeña un papel fundamental dentro de las organizaciones, ya que permite transmitir información de manera clara, precisa y oportuna. Según Chiavenato (2022), una comunicación adecuada mejorando la coordinación de actividades, reduce errores y fortalece las relaciones organizacionales. En este contexto, el liderazgo se relaciona con la capacidad de influir, orientar y motivar a otras personas para el logro de objetivos institucionales. Maxwell (2022) destaca que esta habilidad contribuye a mejorar la coordinación, el compromiso y el desempeño de los equipos de trabajo.

Finalmente, la gestión del tiempo comprende la capacidad de organizar actividades, establecer prioridades y administrar los recursos temporales disponibles. De acuerdo con Tracy (2022), esta competencia favorece el cumplimiento oportuno de las responsabilidades laborales y contribuye al incremento de la productividad. En conjunto, las habilidades interpersonales son un elemento fundamental para fortalecer las relaciones laborales, mejorar el desempeño organizacional y promover entornos de trabajo más colaborativos.

2.2.5 Habilidades duras

Las habilidades duras comprenden el conjunto de conocimientos técnicos y competencias específicas que una persona adquiere a través de la formación académica, la capacitación y la experiencia laboral. Estas habilidades permiten ejecutar actividades especializadas y desempeñar funciones operativas dentro de una organización. Según Alles (2021), las habilidades duras son capacidades técnicas que ayudan al desarrollo de tareas y contribuyen al cumplimiento de las

responsabilidades laborales. En el ámbito organizacional, estas competencias fortalecen el desempeño profesional y favorecen el desarrollo de procesos vinculados con la productividad y la competitividad empresarial (Puga Peña, 2024). Por ello, las organizaciones requieren personal capacitado en áreas técnicas relacionadas con el uso de herramientas, la administración de recursos y la gestión de procesos productivos.

Entre las principales habilidades duras se encuentran la alfabetización tecnológica, la educación financiera, el análisis de datos cuantitativos y la gestión de proyectos. La alfabetización tecnológica se refiere a la capacidad de utilizar herramientas digitales y recursos tecnológicos dentro de los entornos laborales. De acuerdo con la UNESCO (2024), el manejo de las tecnologías fortalece las competencias profesionales, facilita el acceso a la información y mejora el desempeño de las actividades organizacionales. El uso de herramientas tecnológicas contribuye a incrementar la eficiencia y la capacidad de adaptación frente a los cambios del entorno empresarial.

Por otra parte, la educación financiera comprende los conocimientos y habilidades necesarios para administrar recursos económicos, planificar presupuestos y tomar decisiones financieras de manera responsable. El Banco Interamericano de Desarrollo (BID, 2023) señala que la educación financiera favorece la planificación económica y el uso adecuado de los recursos dentro de las organizaciones. Esta competencia resulta fundamental para optimizar la gestión financiera y contribuir al cumplimiento de los objetivos institucionales.

Asimismo, el análisis de datos cuantitativos son una habilidad técnica orientada a la interpretación y evaluación de información numérica mediante procedimientos estadísticos. Hernández Sampieri y Mendoza Torres (2022) sostienen que el análisis cuantitativo permite estudiar variables y fenómenos organizacionales a través de técnicas estadísticas que ayudan a la toma de decisiones fundamentadas. Esta habilidad contribuye a generar información confiable para la planificación, el control y la mejora continua de los procesos empresariales.

Finalmente, la gestión de proyectos comprende los procesos de planificación, organización, ejecución y control de actividades orientadas al logro de objetivos institucionales. Según el Project Management Institute (PMI, 2021), la gestión de proyectos permite coordinar recursos, optimizar procesos y mejorar el desempeño

organizacional. Esta competencia favorece la organización del trabajo, el cumplimiento de metas empresariales y la obtención de resultados alineados con las necesidades y estrategias de la organización.

2.2.6. Cultura organizacional

La cultura organizacional comprende el conjunto de valores, creencias, normas y formas de comportamiento compartidas por los miembros de una organización. Estos elementos orientan la manera en que las personas desarrollan sus actividades, interactúan entre sí y responden a las diferentes situaciones que se presentan dentro del entorno laboral. La cultura se construye a partir de experiencias, prácticas y principios que se transmiten entre los integrantes de la organización, influyendo en el desempeño individual y colectivo. De acuerdo con Schein y Schein (2021), la cultura organizacional está conformada por supuestos básicos aprendidos por un grupo a medida que enfrenta problemas de adaptación externa e integración interna. Estos supuestos son aceptados como válidos y se convierten en referentes que orientan el comportamiento de los miembros de la organización. La cultura organizacional influye en la toma de decisiones, la comunicación, las relaciones laborales y el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Entre los principales componentes de la cultura organizacional se encuentran la innovación y adaptación, la orientación a resultados, el clima organizacional, el trabajo en equipo y los valores organizacionales. La innovación y adaptación hacen referencia a la capacidad de una organización para responder a los cambios del entorno mediante la incorporación de nuevas ideas, procesos o formas de trabajo. Según Cameron y Quinn (2011), las organizaciones que fomentan la innovación promueven la creatividad, el aprendizaje continuo y la búsqueda permanente de mejoras. Asimismo, la adaptación permite responder de manera oportuna a los cambios tecnológicos, económicos y sociales que pueden afectar el funcionamiento organizacional, fortaleciendo la competitividad y sostenibilidad de la empresa.

Por otra parte, la orientación a resultados se relaciona con el grado de compromiso que mantiene una organización con el cumplimiento de metas y objetivos previamente establecidos. Este enfoque busca que las actividades desarrolladas generen resultados medibles y contribuyan al logro de los propósitos institucionales. Robbins y Judge (2022) sostienen que las organizaciones orientadas a resultados promueven la eficiencia, la productividad y la responsabilidad en el cumplimiento de

las funciones asignadas. Además, este enfoque ayuda a la evaluación del desempeño y la implementación de acciones correctivas cuando los resultados esperados no son alcanzados.

El clima organizacional es otro elemento fundamental de la cultura organizacional y se refiere a las percepciones que los trabajadores tienen sobre el ambiente en el que desarrollan sus actividades laborales. Estas percepciones están asociadas con factores como la comunicación, el liderazgo, las relaciones interpersonales, las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral. Según Chiavenato (2020), un clima organizacional favorable contribuye al bienestar de los trabajadores, fortalece el compromiso con la organización y favorece el desempeño laboral. Cuando las personas perciben un ambiente positivo, suelen mostrar mayores niveles de motivación, participación y sentido de pertenencia.

Asimismo, el trabajo en equipo representa la colaboración coordinada de varias personas para alcanzar objetivos comunes dentro de la organización. Esta práctica permite integrar conocimientos, habilidades y experiencias, favoreciendo la resolución de problemas y el cumplimiento de las actividades organizacionales. Robbins y Judge (2022) afirman que el trabajo en equipo fortalece la cooperación entre los colaboradores, mejora la comunicación y contribuye a la obtención de resultados superiores en comparación con el trabajo individual. Por ello, es un elemento esencial para el fortalecimiento de la cultura organizacional. Los valores organizacionales corresponden a los principios que orientan las acciones y decisiones de los miembros de una organización. Estos valores establecen pautas de comportamiento que promueven la convivencia, la responsabilidad y el compromiso con los objetivos institucionales.

De acuerdo con Newstrom (2018), los valores organizacionales son la base sobre la cual se construye la identidad de una organización. Valores como el respeto, la honestidad, la responsabilidad y la cooperación fortalecen las relaciones laborales, favorecen la confianza entre los miembros de la organización y contribuyen al desarrollo de una cultura organizacional sólida.

III. METODOLOGÍA

3.1. ENFOQUE METODOLÓGICO

3.1.1. Enfoque

La presente investigación se desarrolla bajo un enfoque cuantitativo, debido a que busca analizar el capital humano y la cultura organizacional en las empresas florícolas del cantón Espejo mediante la recolección, medición y análisis de datos numéricos. Este enfoque permite evaluar las características de las variables estudiadas y determinar la relación existente entre ellas a través de procedimientos estadísticos. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), el enfoque cuantitativo se fundamenta en la medición de variables y en el análisis de datos para establecer relaciones y responder a las preguntas de investigación. Asimismo, Tamayo (2018) y Arias (2012) señalan que este enfoque se caracteriza por la objetividad en el tratamiento de la información y por la posibilidad de obtener resultados verificables.

3.1.2. Tipo de investigación

La aplicación de este enfoque resulta pertinente para el desarrollo del estudio, ya que mejora la identificación de las características del capital humano y de la cultura organizacional presentes en las empresas florícolas del cantón Espejo. Además, permite analizar la asociación existente entre ambas variables mediante técnicas estadísticas que aportan evidencia objetiva para la comprensión del fenómeno investigado. En este sentido, la investigación presenta un alcance exploratorio, descriptivo y correlacional. El alcance exploratorio permite obtener información sobre una problemática poco estudiada en el contexto descriptivo ayuda a la caracterización de las variables analizadas y el correlacional posibilita identificar el grado de relación existente entre el capital humano y la cultura organizacional dentro de las empresas florícolas del cantón Espejo (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2022).

3.1.3. Población y muestra

La población de estudio está conformada por las empresas florícolas del cantón Espejo, provincia del Carchi. De acuerdo con información del Servicio de Rentas Internas (SRI, 2023),

En la presente investigación se consideró que el número de trabajadores por organización se encuentra entre los 30 y 74 empleados. Para el caso de estudio se consideró un promedio de 50 trabajadores por empresa, obteniendo una población total de 550 trabajadores.

Para la determinación del tamaño de la muestra se utilizó la fórmula para poblaciones finitas:

$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{e^2(N - 1) + Z^2 * p * q}$$

Donde:

- N = 550
- Z = 1,96
- p = 0,5
- q = 0,5
- e = 0,05

$$n = \frac{550 (1,96)^2 (0,5)(0,5)}{(0,05)^2(550 - 1) + (1,96)^2 (0,5)(0,5)}$$

$$n = \frac{550 (3,8416) (0,25)}{0,0025 + 0,9604}$$

$$n = \frac{528,22}{2,3329}$$

$$n = 227$$

La muestra teórica de la investigación fue de 227 trabajadores de las empresas florícolas del cantón Espejo. Tras un proceso de depuración y validación de datos, se obtuvo una muestra final de 181 encuestas válidas para el análisis estadístico. El muestreo aplicado fue no probabilístico por conveniencia, debido al acceso a los trabajadores durante el levantamiento de la información, lo que permitió garantizar la calidad y confiabilidad de los datos recopilados.

3.2. HIPÓTESIS

Hipótesis nula (H_0)

El capital humano no se relaciona con la cultura organizacional en las empresas florícolas del cantón Espejo, provincia del Carchi.

Hipótesis alternativa (H_1)

El capital humano se relaciona con la cultura organizacional en las empresas florícolas del cantón Espejo, provincia del Carchi.

3.3. DEFINICIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

La operacionalización de variables permite transformar los conceptos teóricos en elementos medibles, mejorando la recolección y análisis de datos. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), este proceso es primordial en investigaciones cuantitativas, ya que asegura la coherencia entre los objetivos, las variables y los instrumentos de investigación. Arias (2012) y Tamayo (2018) señalan que la operacionalización permite definir con precisión cómo serán observadas y medidas las variables en el estudio.

Tabla 1. Operacionalización de variables

Variable	Dimensión	Subdimensiones	Técnica e instrumento
Capital Humano	Habilidades blandas	Intrapersonales	Autoconocimiento
			Estilo de vida
			Pensamiento crítico
			Pensamiento creativo
			Autoconfianza
			Ética
			Resiliencia
			Empatía
			Resolución de problemas
			Trabajo en equipo
Cultura Organizacional	Habilidades duras	Interpersonales	Negociación
			Comunicación efectiva
			Liderazgo
			Gestión del tiempo
			Alfabetización tecnológica
			Educación financiera
			Análisis e interpretación de datos
			Gestión de proyectos
			Innovación y
			Adaptación

3.4. MÉTODOS UTILIZADOS

En la presente investigación se emplearon métodos que permitieron desarrollar el estudio de manera organizada, ayudando a el análisis del capital humano y la cultura organizacional en las empresas florícolas del cantón Espejo.

Enfoque Se aplicó el método deductivo, el cual permitió partir de fundamentos teóricos relacionados con capital humano, habilidades laborales y cultura organizacional para analizar su comportamiento dentro de las empresas florícolas del cantón Espejo. Al respecto, Ñaupas et al. (2023) señalan que el método deductivo permite partir de conocimientos generales para analizar situaciones particulares dentro de un proceso investigativo.

El método deductivo facilitó la interpretación de teorías y conceptos relacionados con las variables de estudio, permitiendo relacionar los fundamentos teóricos con la información obtenida durante el trabajo de campo.

También se empleó el método analítico, el cual permitió examinar las variables de investigación mediante sus dimensiones e indicadores. Hernández y Mendoza, indican que el análisis de los componentes de un fenómeno permite comprender sus características y comportamiento dentro de un contexto determinado (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2022).

La aplicación de este método permitió analizar el capital humano mediante habilidades blandas y habilidades duras, mientras que la cultura organizacional fue estudiada a través de elementos relacionados con innovación, clima organizacional, orientación a resultados, trabajo en equipo y valores organizacionales.

Se utilizó también el método sintético, el cual permitió integrar la información recopilada durante el proceso investigativo para establecer conclusiones relacionadas con las variables estudiadas. Tamayo y Tamayo, Mario señala que el método sintético mejora la integración de información obtenida durante el análisis de un fenómeno investigativo (Tamayo y Tamayo, 2022).

La aplicación de estos métodos permitió mantener coherencia entre los fundamentos teóricos, la recolección de información y el análisis de resultados dentro de la investigación.

técnicas e instrumentos de recolección de datos. Se utilizó la encuesta, como técnica de recolección de datos, obteniendo información directa de los participantes. Como instrumento se empleó un cuestionario estructurado, conformado por ítems organizados en dimensiones dando lugar a las variables de Capital Humano y Cultura Organizacional.

Validez y confiabilidad del instrumento. Se estableció mediante el juicio de expertos, evaluando la pertinencia, claridad y coherencia de los ítems. En cuanto a la confiabilidad, esta fue determinada mediante el coeficiente Alpha de Cronbach y el coeficiente Omega de McDonald.

Para evaluar la confiabilidad interna del instrumento de medición de capital humano y cultura organizacional, se calcularon los coeficientes de consistencia interna en una muestra de 181 casos completos. El análisis reveló resultados altamente satisfactorios: el coeficiente Alfa de Cronbach alcanzó un valor de 0,924 (error típico: 0,009), mientras que el coeficiente Omega de McDonald fue de 0,926 (error típico: 0,008). Estos valores superiores a 0,90 indican una excelente consistencia interna de los ítems aplicados. La coincidencia entre ambos coeficientes refleja que las preguntas del cuestionario mantienen una coherencia robusta entre sí, lo que permite obtener de manera precisa y estable las mediciones de las variables de estudio. Esta elevada confiabilidad garantiza que el instrumento es adecuado para la recolección de datos en futuras investigaciones sobre estas temáticas.

3.5. ANÁLISIS ESTADÍSTICO

El análisis estadístico se desarrolló mediante procedimientos orientados a organizar, interpretar y relacionar la información obtenida a través del cuestionario aplicado a los trabajadores de las empresas florícolas del cantón Espejo.

La información recopilada fue organizada mediante el software JASP, permitiendo identificar las características del capital humano y de la cultura organizacional presentes en las empresas estudiadas. Levin y Rubin (2021) señalan que la organización estadística de datos mejora la interpretación de resultados dentro de investigaciones cuantitativas.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Una vez concluido el proceso de recolección de datos en el trabajo de campo, se procedió con la fase de procesamiento y análisis de la información para dar respuesta a los objetivos planteados. Metodológicamente, se aplicó en primera instancia la prueba de normalidad, la cual determinó que el comportamiento de los datos obtenidos mediante la escala de tipo Likert no seguía una distribución paramétrica. Debido a la naturaleza ordinal de las variables de estudio, se empleó el coeficiente de correlación Rho de Spearman para evaluar de forma científica la relación existente entre el capital humano y la cultura organizacional en las empresas florícolas del cantón Espejo.

Al respecto, Triola (2022) establece que el coeficiente de Spearman es el estadístico idóneo para medir y analizar el grado de asociación entre variables cuantificadas a través de escalas ordinales, garantizando la rigurosidad en la aceptación o rechazo de las hipótesis de investigación a partir de los niveles de significancia establecidos ($p < 0,05$). A fin de contextualizar los hallazgos inferenciales, se presenta inicialmente el diagnóstico descriptivo y sociodemográfico de los 181 colaboradores que conformaron la muestra objeto de estudio.

Tabla 2. Distribución de los encuestados según grupo de edad.

Edad Rango	Frecuencia	Porcentaje
18-25	8,00	4,4
26-33	50,00	27,6
34-41	37,00	20,4
42-49	52,00	28,7
50 o más	34,00	18,8
Total	181,00	100,00

Los resultados demográficos consolidados en la Tabla 2 muestra una marcada concentración de la fuerza laboral en los rangos de madurez biológica y operativa. El grupo etario predominante corresponde a los trabajadores de entre 42 y 49 años con el 28,7 %, seguido muy de cerca por el segmento de 26 a 33 años con el 27,6%; de manera conjunta, ambos bloques suman el 56,3 % de la muestra total, lo que significa que más de la mitad de la población activa en las fincas se encuentra en estos dos intervalos. Por su parte, el personal de 34 a 41 años son el 20,4%, mientras

que los colaboradores de 50 años o más alcanzan el 18,8 %. Finalmente, el grupo con menor representatividad es el de los jóvenes de 18 a 25 años, registrando apenas un 4,4 % de participación.

Este perfil demográfico demuestra que la estructura operativa de las florícolas del cantón Espejo está sostenida por una población adulta consolidada, limitando el relevo generacional juvenil en las actividades del agro. Estos hallazgos guardan correspondencia con los indicadores del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC, 2024), donde se expone que la población ocupada en el sector rural del Ecuador se concentra mayoritariamente en rangos adultos debido a la migración de la juventud hacia centros urbanos. Asimismo, el Banco Interamericano de Desarrollo (BID, 2023) señala que las industrias de carácter agrícola y agroindustrial registran una fuerza laboral madura, puesto que las exigencias físicas de la postcosecha, empaque y mantenimiento de cultivos requiere personal con estabilidad residencial y experiencia empírica previa en el campo, cualidades características del segmento adulto identificado.

Tabla 3. Distribución de los Encuestados según el género.

Género	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	77,00	42,5
Masculino	104,00	57,5
Total	181,00	100,00

El 57,5 % de los trabajadores encuestados corresponde al género masculino, mientras que el 42,5 % pertenece al género femenino. La información indica una mayor participación de hombres dentro de las empresas florícolas analizadas; no obstante, la presencia femenina también tiene un porcentaje fundamental dentro del sector estudiado. Los datos obtenidos coinciden con reportes relacionados con la participación laboral en sectores agrícolas y agroindustriales del Ecuador. El sector agrícola mantiene una participación masculina predominante, aunque durante los últimos años se ha incrementado la incorporación de mujeres en diferentes áreas operativas y administrativas (INEC, 2023). La participación femenina dentro de las organizaciones contribuye al fortalecimiento del trabajo colaborativo y al desarrollo organizacional, especialmente en empresas que promueven prácticas de inclusión laboral (BID, 2024). La diferencia porcentual identificada entre ambos géneros no presenta una distancia elevada, lo que permite observar una participación de mujeres dentro de las florícolas del cantón Espejo. El género es un elemento esencial

dentro del capital humano, debido a que favorece la interacción laboral, la cooperación y el desarrollo de actividades organizacionales.

Tabla 4. Distribución de los encuestados según nivel Educativo.

Nivel educativo	Frecuencia	Porcentaje
Posgrado (maestría/doctorado)	1,00	0,6
Primaria	80,00	44,2
Secundaria	77,00	42,5
Tercer nivel (licenciado/ingeniería)	15,00	8,3
Técnico/tecnológico	8,00	4,40
Total	181,00	100,00

El nivel educativo predominante entre los encuestados es la educación primaria (44,2 %), seguido de la educación secundaria (42,5 %). En menor proporción se encuentran quienes poseen formación de tercer nivel (8,3 %) y técnica/tecnológica (4,4 %), mientras que apenas el 6 % cuenta con estudios de posgrado. Esta distribución muestra que la mayor parte del personal cuenta con niveles de formación básica y media, con una participación reducida de trabajadores con formación superior. Estos hallazgos son consistentes con la estructura educativa observada en el sector agrícola y agroindustrial en Ecuador, donde predominan trabajadores con niveles de escolaridad básica y secundaria.

El Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC, 2023) señala que, en actividades productivas rurales, la mayoría de la población ocupada no cuenta con estudios superiores, lo cual responde tanto a condiciones de acceso a la educación como a los requerimientos del tipo de trabajo. Los resultados de la presente investigación reflejan fielmente esta realidad estructural del mercado laboral. Al contrastar estos resultados con estudios recientes en organizaciones que han incorporado procesos de modernización tecnológica, se observa un mayor número de personal con formación técnica y universitaria.

El Banco Interamericano de Desarrollo (BID, 2024) destaca que la adopción de tecnología y la mejora de la productividad están directamente relacionadas con el nivel de formación del talento humano. En comparación, la baja proporción de trabajadores con educación superior en el presente estudio podría ser una limitante significativa para el desarrollo de competencias más especializadas, especialmente en áreas como análisis de datos, innovación y gestión organizacional. Esta limitación evidencia una brecha estructural en el capital humano disponible dentro de la organización, que repercute directamente en la capacidad para implementar

procesos de transformación digital, optimización operativa y generación de estrategias competitivas que demandan conocimientos técnicos avanzados.

Tabla 5. Distribución de los trabajadores según área de trabajo.

Área empresarial	Frecuencia	Porcentaje
Gestión administrativa	16,00	8,80
Marketing y ventas	2,00	1,10
Producción/operaciones	163,00	90,10
Total	181,00	100,00

La mayor parte de los trabajadores encuestados desempeña sus funciones en el área de producción y operaciones, el 90,1 % de la muestra. Por su parte, el 8,80 % pertenece al área de gestión administrativa y apenas el 1,10 % al área de marketing y ventas. Estos resultados indican una marcada concentración de trabajadores en actividades relacionadas con los procesos productivos de las florícolas del cantón. La participación reducida de personal en las áreas administrativa y comercial refleja la composición ocupacional de la muestra analizada. Los hallazgos coinciden con la CEPAL, donde se indica que las actividades agroindustriales intensivas en mano de obra concentran una mayor proporción de trabajadores en áreas operativas vinculadas directamente con los procesos de producción. En este sentido, la distribución observada en las empresas florícolas estudiadas muestra una predominancia del capital humano en funciones productivas (CEPAL, 2024).

A continuación, se detalla datos con base al capital humano.

Tabla 6. Evaluación de habilidades intrapersonales, autoconocimiento y gestión emocional individual.

Enunciados evaluados	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	No conoce	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Total, respuestas
Reconocimiento de fortalezas personales (Habilidad Intrapersonal)	10,5	40,9	30,9	13,3	4,4	100.00
Uso de fortalezas en actividades laborales (Aplicación Práctica)	20,4	32,6	25,4	14,4	7,2	100.00
Autoconocimiento de capacidades personales (Pensamiento Crítico)	6,1	34,8	36,5	16,6	6,1	100.00
Cuidado y prácticas de salud mental (Estilo de Vida)	7,7	39,2	34,8	13,8	4,4	100.00

Al evaluar el reconocimiento de fortalezas personales, el 51,4 % de la fuerza laboral se ubica en un espectro negativo (40,9 % en desacuerdo y 10,5 % en total

desacuerdo). Esta tendencia se acentúa al analizar el uso práctico de dichas fortalezas dentro de las jornadas diarias, donde el descontento alcanza un 53 % acumulado. Las prácticas asociadas al cuidado de la salud mental muestran que el 46,9 % de los encuestados percibe un entorno desfavorable o nulo para su gestión emocional. Este panorama de baja introspección y limitado autoconocimiento individual coincide con lo planteado por Feijó y Romero (2021) en su estudio sobre el desempeño laboral en el sector agroexportador de la provincia de El Oro, donde determinaron que los entornos operativos con alta demanda física tienden a descuidar los factores psicológicos del personal. El hecho de que más de la mitad de los trabajadores no reconozca ni aplique sus fortalezas operativas debilita el sentido de autoeficacia. Al respecto, Chiavenato (2019) sostiene que el capital humano requiere una base sólida de estabilidad intrapersonal para activar competencias complejas; si el trabajador opera bajo un esquema de desatención a su salud mental como lo muestra el 46,9 % de la muestra en Carchi, su capacidad de resiliencia ante la presión productiva disminuye, transformando al personal en un elemento mecánico y vulnerable al desgaste laboral o burnout.

Tabla 7. Diagnóstico situacional de las habilidades interpersonales y liderazgo.

Enunciados evaluados	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	No conoce	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Total, respuestas
Comprensión y empatía interpersonal (Habilidad Interpersonal)	11,6	24,9	34,8	21,5	7,2	100,00
Conocimiento de cualidades de liderazgo Gestión / Guía)	6,6	37,00	34,3	16,6	5,5	100,00
Aplicación de cualidades de líder en el trabajo Liderazgo práctico)	11,6	27,1	32,00	19,9	9,4	100,00
Planificación y administración financiera Habilidad Dura)	5,00	42,00	30,9	16,6	5,5	100,00

Al examinar las competencias interpersonales y de dirección (Tabla 7), se observa una fuerte inclinación hacia la incertidumbre y la insatisfacción. La comprensión y empatía entre compañeros registra un 36,5 % de postura neutral, sumado a un 34,8 % que se declara directamente en desacuerdo. El eje de liderazgo muestra brechas severas: el 43,6 % de los operarios afirma desconocer las cualidades teóricas que definen a un líder, y al evaluar la ejecución práctica del liderazgo en las actividades

cotidianas, el desacuerdo acumulado escala al 38,7 %, frente a un limitado 9,4 % que se muestra totalmente conforme con las capacidades directivas existentes en las fincas.

La debilidad detectada en el liderazgo operativo y las dinámicas colectivas contradice los principios de la administración moderna, pero concuerda con la realidad empírica descrita por Puga y Salazar (2020) en las plantaciones florícolas de la provincia de Pichincha. Estos autores identificaron que los mandos medios (capataces y supervisores de campo) suelen ser promovidos por antigüedad o destreza técnica, careciendo de formación en habilidades blandas. Los resultados del cantón Espejo ratifican esta tesis: un capital humano donde el 38,7 % desaprueba el liderazgo del entorno genera fracturas en la cadena de mando. Robbins y Judge (2020) señalan que la empatía e interrelación asertiva son las variables que sostienen los sistemas de alta productividad; la alta neutralidad observada en las florícolas evaluadas refleja un aislamiento funcional del trabajador, lo que limita la cooperación en momentos de alta exigencia de empaque y postcosecha.

Tabla 8. Nivel de cualificación técnica en herramientas digitales, educación financiera y analítica de datos.

Enunciados evaluados	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	No conoce	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Total, respuestas
Alfabetización y uso de herramientas digitales	9,4	34,3	33,1	17,7	5,5	100,00
Aplicación de herramientas de Inteligencia Artificial	19,3	37,6	28,2	11,6	3,3	100,00
Planificación y administración financiera personal	5,00	42,00	30,9	16,6	5,5	100,00
Recolección y análisis de datos cuantitativos	12,2	32,6	34,8	14,9	5,5	100,00
Interpretación de informes para toma de decisiones	10,5	35,9	33,7	14,4	5,5	100,00

La Tabla 8 muestra la brecha más profunda de la investigación, enfocada en la cualificación técnica. El uso y aplicación de herramientas de Inteligencia Artificial (IA) es rechazado o desconocido por el 56,9 % de los encuestados (37,6 % en desacuerdo y 19,3 % en total desacuerdo). La alfabetización digital básica presenta un indicador adverso del 43,7 %. En el ámbito de la gestión de información interna, el 44,8 % del personal manifiesta su incapacidad para recolectar o procesar datos cuantitativos, mientras que el 46,4 % afirma no contar con la preparación necesaria para interpretar informes numéricos orientados a la toma de decisiones. Este rezago técnico

encuentra su explicación directa al contrastarlo con las variables demográficas de la muestra analizada previamente en la Tabla 5, donde se determinó que el 44,2 % de los trabajadores posee únicamente instrucción primaria. Este bajo nivel de escolaridad formal justifica las dificultades en analítica de datos y digitalización. Estos hallazgos concuerdan con la investigación de INEC y el Ministerio de Agricultura (2022) sobre la tecnificación del agro en la Sierra Norte de Ecuador, donde se expone que la transición hacia la agricultura 4.0 se encuentra estancada debido al analfabetismo funcional digital del operario rural. Drucker (2018) acuñó que en la economía contemporánea el valor reside en el "trabajador del conocimiento"; las florícolas del cantón Espejo operan bajo un riesgo competitivo alto al mantener casi a la mitad de su personal marginado del manejo de software predictivo o presupuestos financieros (42,0 % de desacuerdo), limitando la eficiencia operativa frente a mercados internacionales que exigen trazabilidad automatizada.

Tabla 9. Diagnóstico del perfil y manifestaciones de la Cultura Organizacional en las empresas florícolas.

Enunciados evaluados	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	No conoce	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Total, respuestas
Innovación: La empresa toma en cuenta la opinión de los clientes.	6,6	21,00	35,9	28,2	8,3	100,00
Adaptación: La empresa acepta mis ideas nuevas en el trabajo.	12,2	28,2	32,00	21,5	6,1	100,00
Aprendizaje: En la empresa se aprende constantemente.	7,7	27,1	33,7	24,3	7,2	100,00
Metas Organizacionales: La empresa tiene metas claras.	5,00	19,9	34,8	32,00	8,3	100,00
Evaluación: La empresa revisa los resultados obtenidos.	6,1	23,2	32,6	29,3	8,8	100,00
Reconocimiento: La empresa premia el cumplimiento de metas	17,1	37,6	28,7	12,7	3,9	100,00
Clima: La empresa reconoce un trabajo bien hecho.	15,5	34,8	30,4	14,9	4,4	100,00
Comunicación: En la empresa existe comunicación efectiva.	10,5	32,6	33,1	18,8	5,00	100,00
Confianza: La empresa confía en los trabajadores.	8,3	25,4	35,4	24,3	6,6	100,00

El diagnóstico de la Cultura Organizacional (Tabla 9) identifica al reconocimiento formal y al clima interno como las principales debilidades institucionales. El 54,7 % de la muestra asegura que las empresas no premian el cumplimiento de las metas establecidas. De manera similar, el 50,3 % expresa disconformidad respecto a la valoración y reconocimiento de un trabajo bien hecho. En contraste, las dimensiones normativas presentan mejor comportamiento: el 40,3 % está de acuerdo o totalmente de acuerdo en que la organización posee metas claras, y el 38,1 % valida la revisión periódica de los resultados obtenidos por parte de la gerencia. La estructura cultural de las florícolas estudiadas se caracteriza por ser rígidamente orientada al control y débil en el soporte humano. Esta dualidad coincide con el modelo de Cameron y Quinn (2011) sobre Culturas Tipo Mercado o Jerárquicas, comunes en el sector floricultor andino, tal como lo corroboró Andrade (2021) en su análisis sobre Cayambe, donde las firmas priorizan el volumen de exportación sobre el bienestar del personal. Si bien los trabajadores del cantón Espejo entienden hacia dónde va la empresa (metas claras), la falta de estímulos y recompensas (54,7 % de rechazo) rompe el contrato psicológico. Schein (2017) afirma que una cultura que exige resultados, pero no valida el esfuerzo humano anula el sentido de pertenencia, lo que incrementa la rotación del personal y reduce el compromiso organizacional a transacciones puramente económicas y monetarias. Análisis de correlación de Rho de Spearman entre Capital Humano y Cultura Organizacional.

Para determinar dicha relación se aplicó el coeficiente de correlación Rho de Spearman, debido a que los datos provienen de una escala tipo Likert y presentan naturaleza ordinal. Los resultados obtenidos muestran un coeficiente de correlación de $\rho = 0,841$ y un nivel de significancia de $p < 0,001$, evidenciando una relación positiva muy fuerte entre las variables analizadas.

Esto significa que, a medida que mejora el capital humano dentro de las empresas florícolas, también se fortalece la cultura organizacional. Los resultados reflejan que aspectos relacionados con las habilidades, conocimientos, participación y desarrollo del personal se asocian directamente con elementos organizacionales.

Los hallazgos coinciden con los planteamientos teóricos de Becker (1993), quien sostiene que un factor clave para el desarrollo y desempeño organizacional es el capital humano. De igual manera, estudios recientes sobre gestión del talento humano señalan que las organizaciones que fortalecen las competencias de sus trabajadores logran consolidar culturas organizacionales más sólidas y adaptativas.

Comprobación de hipótesis

El capital humano y la cultura organizacional en las empresas florícolas del cantón Espejo. De acuerdo con los resultados obtenidos mediante el coeficiente Rho de Spearman ($\rho = 0,841$; $p < 0,001$), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, debido a que el nivel de significancia es menor a 0,05.

Por tanto, se concluye que existe una relación positiva entre el capital humano y la cultura organizacional en las empresas florícolas del cantón Espejo. Esto indica que el fortalecimiento de las capacidades, habilidades y competencias del personal contribuye al desarrollo de una mejor cultura organizacional dentro de las empresas analizadas.

V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

Se identificó que las habilidades blandas y habilidades duras del capital humano presentan niveles intermedios dentro de las empresas florícolas del cantón Espejo. Los resultados muestran limitaciones en aspectos relacionados con autoconocimiento, aplicación de fortalezas, innovación y aprendizaje continuo, lo que muestra la necesidad de fortalecer las habilidades laborales del personal.

Se determinó que la cultura organizacional presenta niveles moderados en aspectos relacionados con participación, orientación al cliente, aceptación de nuevas ideas y aprendizaje organizacional. Los trabajadores perciben que estas prácticas no se desarrollan de manera constante dentro de las empresas analizadas.

El análisis de correlación de Spearman evidenció un coeficiente $\rho = 0,841$ y un nivel de significancia menor a 0,001, demostrando la existencia de una relación positiva muy fuerte entre el capital humano y la cultura organizacional. Los resultados permiten establecer que el fortalecimiento de habilidades, habilidades y competencias del personal se relaciona con mejores prácticas organizacionales dentro de las empresas florícolas del cantón Espejo.

Los resultados obtenidos permitieron aceptar la hipótesis de investigación, confirmando que existe relación entre el capital humano y la cultura organizacional en las empresas florícolas del cantón Espejo, provincia del Carchi.

5.2. RECOMENDACIONES

Se recomienda fortalecer las habilidades blandas y habilidades duras del personal mediante programas de capacitación orientados al liderazgo, comunicación, trabajo en equipo, resolución de problemas y aprendizaje continuo, con el propósito de mejorar el desarrollo del capital humano dentro de las empresas florícolas.

Se recomienda implementar estrategias organizacionales que promuevan la participación de los trabajadores en la generación de ideas, toma de decisiones y procesos de innovación, con el fin de fortalecer la cultura organizacional y mejorar el clima laboral.

Se recomienda desarrollar mecanismos que permitan considerar la opinión de los clientes dentro de los procesos organizacionales, favoreciendo la adaptación empresarial y el mejoramiento de productos y servicios.

Se recomienda fortalecer los procesos de aprendizaje organizacional mediante actividades de actualización y formación continua, contribuyendo al desarrollo de habilidades laborales y adaptación a los cambios del entorno productivo.

Se recomienda desarrollar futuras investigaciones relacionadas con capital humano y cultura organizacional en otros sectores productivos de la provincia del Carchi, con el propósito de ampliar el análisis de estas variables dentro del contexto empresarial

VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alles, M. A. (2022). *Dirección estratégica de recursos humanos: Gestión por competencias* (4ª ed ed.). Buenos Aires, Argentina: Granica. Obtenido de <https://www.bqm.com.pe/libros/Martha%20Alles%20-%20Direccion%20estrategica%20de%20recursos%20humanos%20-%20Casos.pdf>
- Becker, G. (2022). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis*. The University of Chicago Press. Mexico: Digitalized by the internet archive. Obtenido de <https://archive.org/details/capitalhumanouna0000beck/page/n3/mode/2up>
- Albert., B. (2022). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. W.H. Freeman.
- Ann, M. (2023). *Ordinary Magic: Resilience in Development*. Guilford.
- Bateman, T. S. (2021). *Administración: Liderazgo y colaboración en un mundo competitivo*. México: McGraw-Hill.
- Bernal, C. A. (2021). *Metodología de la investigación*. Bogotá: Pearson.
- BID. (2024). *Inclusión laboral y fortalecimiento organizacional en América Latina*. BID.
- BID. (2024). *Transformación organizacional y competitividad empresarial en América Latina*. BID.
- BID. (2023). *Educación financiera y desarrollo productivo*. BID.
- Brian, T. (2022). *Eat That Frog!: 21 Great Ways to Stop Procrastinating and Get More Done in Less Time*. Berrett-Koehler Publishers.
- Caixa Yucailla, E., Ortega Naranjo, W., & Arcos Andrade, A. (2022). *El clima laboral y la productividad en las empresas comerciales caso EMPROVIT*. *Espíritu Emprendedor TES*, 6(4). Obtenido de <https://doi.org/10.33970/eetes.v6.n4.2022.309>
- Cañar Caisalitin, E., Quinga Bonilla, E., & Caixa Yucailla, E. (2023). *Clima organizacional del sector manufacturero de Tungurahua: expectativa y realidad del capital humano*. Obtenido de <https://doi.org/10.46652/rgn.v8i35.1007>
- Caraballo Trujillo, L., & Meleán Romero, R. (2022). *Cultura organizacional en empresas agropecuarias del sur del lago de Maracaibo*. Obtenido de *Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*: <https://doi.org/10.36390/telos242.13>
- Censos., I. N. (2024). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU)*. Quito, Ecuador.
- CEPAL. (2024). *Estudio Económico de América Latina y el Caribe*.
- CEPAL. (2024). *Panorama laboral y productivo de América Latina y el Caribe*. CEPAL.
- Daft, R. L. (2021). *Teoría y diseño organizacional*. Ciudad de México: Cengage Learning.
- Daniel, G. (2022). *La inteligencia emocional en la empresa*. Kairós.
- Desarrollo., B. I. (2024). *Desarrollo de habilidades y fortalecimiento del capital humano en América Latina y el Caribe*. Washington, DC: BID.
- ECUADOR, P. (2023). *Análisis sectorial florícola del Ecuador*.

- Ecuador., B. C. (2024). *Reporte del sector externo y exportaciones no petroleras*.
- FAO. (2023). *The State of Food and Agriculture*.
- Fideas, A. (2021). *El proyecto de investigación*. Episteme.
- Fisher, & Ury. (2022). *Cómo negociar sin ceder*. Penguin Random House.
- Gary, B. (2022). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis*. The University of Chicago Press.
- Goleman, D. (2021). *La inteligencia emocional en la empresa*. Barcelona: Editorial Kairós.
- Heckman, J., & Kautz, T. (2022). *Hard evidence on soft skills*. *Labour Economics*. 19(4), 451-464.
- Hernández Sampieri, & Mendoza Torres. (2022). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill.
- Hernández Sampieri, R. &. (2020). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGraw-Hill.
- Idalberto, C. (Gestión del talento humano). 2022. McGraw-Hill.
- INEC. (2023). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo*. INEC.
- INEC. (2024). *Inclusión laboral y fortalecimiento organizacional en América Latina*. BID.
- INEC. (2024). *Panorama laboral y educativo del Ecuador*. INEC.
- Institute, P. M. (2021). *Guía de los fundamentos para la dirección de proyectos*. PMI.
- John, M. (2022). *Las 21 leyes irrefutables del liderazgo*. Grupo Nelson.
- Ken, R. (2022). *Creative Schools: Revolutionizing Education from the Ground Up*. Penguin Books.
- Kuzmin, Evgeny, Vlasov, Maksim, Strielkowski, Wadi, Konstanti. (2023). *Human capital in the sustainable economic development of the energy sector*. Obtenido de <https://doi.org/10.48550/arXiv.2312.06450>
- Levin Jack, & Rubin James Alan. (2021). *Estadística para administración y economía*. Pearson Educación.
- Luis, P. P. (2024). *Competencias laborales y desempeño organizacional en empresas productivas*. *Revista Científica Multidisciplinaria*.
- Lusardi, A. (2021). *Financial Literacy and Responsible Financial Decision-Making*. *Journal of Financial Literacy*.
- Mario, T. (2022). *Estadística*. Pearson Educación.
- Martha, A. (2021). *Diccionario de competencias*. Granica.
- Martha, A. (2021). *Dirección estratégica de recursos humanos*. Granica.
- Méndez Bravo, Julio César, Bolaños Piedrahita, & Méndez Bravo, Julio César, Bolaños Piedrahita, Cla. (2023). *La cultura organizacional y su efecto en el desempeño empresarial*. Obtenido de *Revista Eruditus*: <https://doi.org/10.35290/re.v4n1.2023.718>
- MPCEIP. (2023). *Informe de gestión del sector productivo y exportador*. Gobierno del Ecuador.

- Mundial, B. (2023). *World Development Report 2023*. World Bank Group.
- Mundial, B. (2023). *World Development Report 2023: Migrants, refugees, and societies*. World Bank Group.
- Mundial., B. (2023). *World Development Report*. World Bank Group.
- Ñaupas Paitán, Valdivia Dueñas, Palacios Vilela, & Romero Delgado. (2023). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de tesis*. Ediciones de la U.
- OECD. (2023). *Skills for a resilient green and digital transition*. Publishing.
- OIT. (2023). *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo 2023*. OIT.
- ONU. (2023). *Objetivos de Desarrollo Sostenible: Objetivo 8. Trabajo decente y crecimiento económico*. Naciones Unidas.
- OPS. (2022). *Entornos laborales saludables: fundamentos y modelo de la OPS*.
- Paul Richard, & Elder Linda. (2022). *Critical Thinking: Tools for Taking Charge of Your Professional and Personal Life*. Foundation for Critical Thinking.
- Robbins, & Stephen. (2022). *Comportamiento organizacional*. Pearson Educacion.
- Rodríguez Berrezueta, A., & Díaz de la Cruz, C. (2023). *Propuesta de implementación de valores estratégicos en la cultura organizacional a través de la gestión del talento humano. Estudio de la empresa Ecolac Cia. Ltda., año 2022-2023*.
- Salud., O. M. (2022). *Informe mundial sobre salud mental*. Ginebra. OMS.
- Succi, C., & Canovi, M. (2022). *Soft skills to enhance graduate employability: Comparing students and employers' perceptions*. Higher Education.
- Tamayo. (2022). *El proceso de la investigación científica*. Limusa.
- Troya Vera, J., & Giler Yupa, D. (2022). *Las capacidades dinámicas en el desarrollo del desempeño organizacional de las empresas agroindustriales de la provincia de El Oro*. Obtenido de <https://doi.org/10.33386/593dp.2022.4-2.1307>
- Troya Vera, J., & Giler Yupa, D. (2022). *Las capacidades dinámicas en el desarrollo del desempeño organizacional de las empresas agroindustriales de la provincia de El Oro*. 593 Digital Publisher CEIT.
- UNESCO. (2024). *Digital literacy and technological skills in the workplace*. Publishing.
- Vásquez Erazo, Sanmartín-Vargas, & Yece, K. (2023). *Cultura organizacional: Herramienta de fortalecimiento empresarial*. *Revista Multidisciplinaria Perspectivas Investigativas*, 3(4). Obtenido de <https://doi.org/10.5281/zenodo.8419711>
- Vera Briones, M., & Mendoza Vera, C. (2023). *Cultura organizacional y su incidencia en el clima laboral de la Cooperativa Intercantonal de Transporte Ayacucho, provincia de Manabí*. 593 Digital Publisher CEIT, 8(1), 203-213. Obtenido de <https://doi.org/10.33386/593dp.2023.1.1576>
- Yukl, G. (2020). *Leadership in Organizations*. New York: Pearson.

I. 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: Realpe Medina Marcos Alexander

Fecha de recepción del abstract: Martes, 2 de junio de 2026

Fecha de entrega del informe: Miércoles, 3 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 Documento en Firmado:
Firmado digitalmente por:
MARtha ARACELLY
VIVEROS ALMEIDA

MA. Martha Viveros
RESPONSABLE CIDEN

Anexo 2. Encuesta aplicada

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

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 Mipyme

- ☐ 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

Ítem	1	2	3	4	5
Conozco maneras de razonar antes de decidir.					
Aplico estas maneras de razonar antes de decidir.					

Pensamiento creativo

Ítem	1	2	3	4	5
Conozco técnicas para generar ideas nuevas.					
Aplico las técnicas para generar ideas nuevas.					

Autoconfianza

Ítem	1	2	3	4	5
Conozco que es importante confiar en lo que puedo hacer.					
Demuestro que confío en lo que puedo hacer al enfrentar retos.					

Ética

Ítem	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.					
Uso estas fases La empresa acepta mis ideas nuevas en el trabajo.hacer un proyecto.					
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 La empresa confía en los trabajadores.el cumplimiento de metas.					
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

Item	1	2	3	4	5
La empresa tiene responsabilidad social.					
La empresa actúa con respeto.					
La empresa actúa con honestidad.					