

# UNIVERSIDAD POLITÉCNICA ESTATAL DEL CARCHI



## FACULTAD DE COMERCIO INTERNACIONAL, INTEGRACIÓN, ADMINISTRACIÓN Y ECONOMÍA EMPRESARIAL

### CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**Tema:** “Capital Humano y Cultura Organizacional en las microempresas del cantón San Pedro de Huaca en la Provincia del Carchi”

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

AUTORAS: Farinango Quimbiamba Nayeli Margarita  
Guerrero Cepeda Vanessa Lisbeth

TUTOR: MSc. Quinde Sari Freddy Richard

Tulcán, 2026.

## **CERTIFICADO DEL TUTOR**

Certifico que las estudiantes Farinango Quimbiamba Nayeli Margarita y Guerrero Cepeda Vanessa Lisbeth con el número de cédula 1727761320 y 0401772348 respectivamente han desarrollado el Trabajo de Integración Curricular: "Capital Humano y Cultura Organizacional en las microempresas del cantón San Pedro de Huaca en la Provincia del Carchi."

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

---

MSc. Quinde Sari Freddy Richard

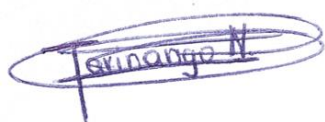
**TUTOR**

Tulcán, agosto de 2026

## AUTORÍA DE TRABAJO

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

Nosotras, Farinango Quimbiamba Nayeli Margarita y Guerrero Cepeda Vanessa Lisbeth con cédula de identidad número 1727761320 y 0401772348 respectivamente declaramos que la investigación es absolutamente original, auténtica, personal y los resultados y conclusiones a los que hemos llegado son de nuestra absoluta responsabilidad.



---

Farinango Quimbiamba Nayeli

**AUTORA**



---

Guerrero Cepeda Vanessa

**AUTORA**

Tulcán, agosto de 2026

## ACTA DE CESIÓN DE DERECHOS DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

Nosotras Farinango Quimbiamba Nayeli Margarita y Guerrero Cepeda Vanessa Lisbeth declaramos ser autoras de los criterios emitidos en el Trabajo de Integración Curricular: "Capital Humano y Cultura organizacional en las microempresas del cantón San Pedro de Huaca en la Provincia del Carchi" y se exime expresamente a la Universidad Politécnica Estatal del Carchi y a sus representantes de posibles reclamos o acciones legales.



---

Farinango Quimbiamba Nayeli

**AUTORA**



---

Guerrero Cepeda Vanessa

**AUTORA**

Tulcán, agosto de 2026

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios por brindarme salud, fortaleza, sabiduría y valentía para culminar esta importante etapa de mi vida académica. Su guía y bendición me permitieron enfrentar cada desafío con perseverancia y mantenerme firme hasta alcanzar esta meta.

A mis padres Rodrigo Farinango y Leonor Quimbiamba, les agradezco el amor, la comprensión, los valores, el impulso, la motivación, el cuidado, el apoyo incondicional; en cada uno de mis pasos y en el tiempo que duró mi carrera universitaria. El día de mañana les recompensaré el esfuerzo, el amor y el sacrificio que me han brindado durante todo este proceso, gracias, por tanto.

A mis hermanos Jefferson y María José, les agradezco los consejos en las situaciones difíciles, el apoyo incondicional durante todo este tiempo, las palabras de aliento, cada ejemplo de sacrificio y cada gesto de confianza han sido la base en la cual he construido este logro.

A mi tutor de tesis y a mis docentes que compartieron sus conocimientos y experiencias, contribuyendo significativamente a mi formación profesional.

A mí, por permitirme, fallar, llorar, detenerme y a pesar de todo levantarme una y otra vez, porque este título es el símbolo de una lucha silenciosa, lejana, de un corazón convirtiéndose en una licenciada.

**Nayeli Farinango**

Quiero expresar mi más profundo agradecimiento a Dios, por bendecirme con la oportunidad de culminar esta importante etapa de mi vida, por darme salud, fortaleza y sabiduría para superar cada obstáculo presentado en el camino.

A mis padres, Rosa Alba Cepeda y José Guerrero, por ser mi mayor inspiración y apoyo incondicional. Gracias por todos los sacrificios realizados, por confiar siempre en mí y por enseñarme que con esfuerzo, responsabilidad y perseverancia se pueden alcanzar los sueños. Este logro también es suyo, porque sin su amor y dedicación nada de esto habría sido posible.

A mi hermana Nayely, por acompañarme en este proceso con su cariño, comprensión y apoyo constante. Gracias por estar siempre presente y por brindarme ánimo en los momentos más difíciles.

A la Universidad Politécnica Estatal del Carchi, por abrirme sus puertas y permitirme formarme académica y profesionalmente. Gracias por brindarme los conocimientos, experiencias y oportunidades necesarias para crecer tanto en lo personal como en lo profesional.

A todos mis docentes, quienes con dedicación, paciencia y compromiso compartieron sus conocimientos y experiencias a lo largo de mi formación universitaria. Gracias por cada enseñanza, consejo y aprendizaje impartido, los cuales contribuyeron significativamente en mi desarrollo académico y personal.

De manera muy especial, agradezco a mi tutor de tesis, MSc. Freddy Quinde, por su orientación, paciencia, apoyo y valiosos conocimientos brindados durante el desarrollo de esta investigación. Gracias por su tiempo, dedicación y compromiso, los cuales fueron fundamentales para culminar exitosamente este trabajo.

Hoy culmina una etapa muy importante en mi vida, llena de esfuerzo, sacrificio y perseverancia, pero también inicia un nuevo camino lleno de sueños, metas y oportunidades por alcanzar.

**Vanessa Guerrero**

## DEDICATORIA

Al concluir esta hermosa etapa de mi vida quiero dedicar este trabajo de grado, con todo mi amor, a mis padres Rodrigo Farinango y Leonor Quimbiamba, quienes han sido mi soporte incondicional en cada etapa de este largo camino. Su amor, fuerza, valentía, apoyo y confianza me han dado alas para continuar incluso en los momentos más oscuros. Gracias por motivarme a siempre a seguir adelante con esfuerzo y dedicación.

A mis hermanos Jefferson y María José por enseñarme a ser fuerte incluso cuando la vida nos golpea, además quiero que sepan que los sueños si se cumplen siempre y cuando uno esté dispuesto a levantarse o volver a empezar.

A Karla, por estar presente con sus consejos, palabras de ánimo y apoyo sincero en los momentos en que más lo necesité. Su amistad

fue una motivación importante durante esta etapa.

A mí, la joven que tuvo que dejar a su familia y salir a vivir sola donde no conocía nada ni nadie, con la firme convicción cumplir sus sueños, lejos de las personas que más ama, misma que atravesó por frustraciones, ansiedad, miedo y dolor, que aun así siguió adelante.

De manera especial, a "Geovanny", su paciencia, comprensión, apoyo constante, sus consejos, su compañía en los pequeños triunfos, su presencia en este camino, por brindarme confianza y motivarme a ser una mejor persona y no rendirme hasta cumplir este sueño académico.

**Nayeli Farinango**

Con todo mi corazón, dedico este trabajo primeramente a Dios, por iluminar mi camino, darme fuerza en los momentos más difíciles y permitirme llegar hasta este punto tan importante de mi vida. Su bendición y guía han sido fundamentales para no rendirme y continuar luchando por mis sueños.

A mis queridos padres, Rosa Alba Cepeda y José Guerrero, quienes han sido mi mayor ejemplo de esfuerzo, amor y sacrificio. Gracias por cada consejo, por cada palabra de aliento y por creer siempre en mí. Todo lo que hoy soy es gracias a ustedes y a los valores que me han enseñado desde pequeña. Este logro también les pertenece, porque detrás de cada meta alcanzada están sus desvelos, apoyo y amor incondicional.

A mi hermana Nayely, por su cariño, apoyo y compañía incondicional. Gracias por estar presente en cada etapa de mi vida, por tus palabras de ánimo y por ser una persona tan importante para mí. Tu apoyo ha sido una motivación constante para seguir adelante y no rendirme.

Finalmente, me dedico este logro a mí misma, porque sé todo el esfuerzo, sacrificio y dedicación que hubo detrás de cada página escrita. Por las noches de cansancio, los momentos de duda y también por la valentía de nunca rendirme. Hoy puedo decir con orgullo que cada sacrificio valió la pena.

**Vanessa Guerrero**

## ÍNDICE

|                                                                                                  |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>RESUMEN</b> .....                                                                             | 13 |
| <b>ABSTRACT</b> .....                                                                            | 14 |
| <b>INTRODUCCIÓN</b> .....                                                                        | 15 |
| <b>I. EL PROBLEMA</b> .....                                                                      | 16 |
| <b>1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b> .....                                                     | 16 |
| <b>1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA</b> .....                                                       | 18 |
| <b>1.3. JUSTIFICACIÓN</b> .....                                                                  | 18 |
| <b>1.4. OBJETIVOS Y PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN</b> .....                                         | 19 |
| 1.4.1. Objetivo general .....                                                                    | 19 |
| 1.4.2. Objetivos específicos .....                                                               | 19 |
| 1.4.3. Preguntas de Investigación .....                                                          | 19 |
| <b>II. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA</b> .....                                                          | 20 |
| <b>2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN</b> .....                                               | 20 |
| 2.1.1. Desarrollo organizacional y desempeño de capital humano en MIPYMES latinoamericanas ..... | 20 |
| 2.1.2. Estrategias de la cultura organizacional en las microempresas .....                       | 20 |
| 2.1.3. Gestión del conocimiento y capital intelectual en las microempresas ecuatorianas .....    | 21 |
| 2.1.4. Capital humano y la permanencia empresarial en las PyMEs .....                            | 22 |
| 2.1.5. Optimización de capital humano para la competitividad en las PyMEs .....                  | 22 |
| <b>2.2. MARCO TEÓRICO</b> .....                                                                  | 23 |
| 2.2.1. Capital humano y su importancia en las organizaciones modernas .....                      | 23 |
| 2.2.2. Componentes de capital humano en las microempresas .....                                  | 23 |
| 2.2.3. Habilidades blandas y duras de capital humano en las microempresas .....                  | 24 |

|             |                                                                                                                 |           |
|-------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 2.2.4.      | Cultura organizacional y su influencia en el desempeño laboral.....                                             | 24        |
| 2.2.5.      | Elementos de la cultura organizacional en las microempresas .....                                               | 25        |
| 2.2.6.      | Tipos de cultura organizacional según el modelo de Cameron y Quinn                                              | 25        |
| 2.2.7.      | Relación entre capital humano y cultura organizacional en Ecuador...                                            | 26        |
| 2.3.        | Bases teóricas y constructos para el diseño del cuestionario .....                                              | 26        |
| 2.3.1.      | Fundamentación teórica de capital humano en el diseño del cuestionario .....                                    | 26        |
| 2.3.2.      | Constructos de la variable capital humano y su fundamentación teórica para la elaboración del cuestionario..... | 27        |
| 2.3.3.      | Fundamentación teórica de la variable cultura organizacional en la construcción del cuestionario.....           | 28        |
| 2.3.4.      | Fundamentación teórica y constructos de la cultura organizacional en el diseño del cuestionario.....            | 28        |
| 2.3.5.      | Relación de capital humano y la cultura organizacional como base teórica para el diseño del cuestionario.....   | 29        |
| <b>III.</b> | <b>METODOLOGÍA .....</b>                                                                                        | <b>31</b> |
| <b>3.1.</b> | <b>ENFOQUE METODOLÓGICO.....</b>                                                                                | <b>31</b> |
| 3.1.1.      | Enfoque .....                                                                                                   | 31        |
| 3.1.2.      | Tipo de Investigación .....                                                                                     | 31        |
| <b>3.2.</b> | <b>HIPÓTESIS.....</b>                                                                                           | <b>32</b> |
| 3.3.        | Comprobación de hipótesis.....                                                                                  | 32        |
| <b>3.4.</b> | <b>DEFINICIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES .....</b>                                                   | <b>32</b> |
| <b>3.5.</b> | <b>MÉTODOS UTILIZADOS .....</b>                                                                                 | <b>34</b> |
| 3.6.        | Población y muestra .....                                                                                       | 34        |
| <b>3.7.</b> | <b>ANÁLISIS ESTADÍSTICO .....</b>                                                                               | <b>35</b> |
| <b>IV.</b>  | <b>RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....</b>                                                                             | <b>37</b> |
| <b>4.1.</b> | <b>RESULTADOS.....</b>                                                                                          | <b>37</b> |
| 4.1.1.      | Descripción de los datos sociodemográficos de los encuestados.....                                              | 37        |

|                                                                                                                |           |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 4.1.2. Caracterización de la variable capital humano en las microempresas de cantón san pedro de huaca .....   | 38        |
| 4.1.3. Análisis de la variable cultura organizacional en las microempresas del cantón san pedro de huaca ..... | 44        |
| 4.1.4. Relación entre la variable capital humano y cultura organizacional.....                                 | 47        |
| <b>4.2. DISCUSIÓN .....</b>                                                                                    | <b>50</b> |
| <b>V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....</b>                                                                  | <b>54</b> |
| <b>5.1. CONCLUSIONES.....</b>                                                                                  | <b>54</b> |
| <b>5.2. RECOMENDACIONES .....</b>                                                                              | <b>55</b> |
| <b>VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>                                                                    | <b>57</b> |
| <b>VII. ANEXOS .....</b>                                                                                       | <b>59</b> |

## ÍNDICE DE TABLAS

|                                                                                                                                    |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>Tabla 1.</b> Operacionalización de variables .....                                                                              | 33 |
| <b>Tabla 2.</b> Distribución del nivel de capital humano según el género de los encuestados .....                                  | 39 |
| <b>Tabla 3.</b> Dimensiones de las habilidades intrapersonales en función del género de los encuestados .....                      | 40 |
| <b>Tabla 4.</b> Distribución porcentual de las dimensiones de las habilidades interpersonales según género de los encuestados..... | 41 |
| <b>Tabla 5.</b> Distribución porcentual de las dimensiones de las habilidades duras según género de los encuestados.....           | 42 |
| <b>Tabla 6.</b> Nivel de la cultura organizacional según el género de los encuestados .....                                        | 44 |
| <b>Tabla 7.</b> Dimensiones de la cultura organizacional según el género .....                                                     | 45 |
| <b>Tabla 8.</b> Nivel de la cultura organizacional en las microempresas del Cantón San Pedro de Huaca .....                        | 46 |

|                                                                                                               |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| <b>Tabla 9.</b> Correlación entre las dimensiones de capital humano y la cultura organizacional.....          | 48 |
| <b>Tabla 10.</b> Correlación entre la variable Capital Humano y dimensiones de la Cultura Organizacional..... | 49 |

## ÍNDICE DE FIGURAS

|                                                                   |    |
|-------------------------------------------------------------------|----|
| <b>Figura 1.</b> Género de los encuestados.....                   | 37 |
| <b>Figura 2.</b> Nivel Educativo de la población encuestada ..... | 38 |

## ÍNDICE DE ANEXOS

|                                                                     |    |
|---------------------------------------------------------------------|----|
| <b>Anexo 1.</b> Certificado del abstract por parte de idiomas ..... | 59 |
| <b>Anexo 2.</b> Cálculo de la muestra .....                         | 60 |
| <b>Anexo 3.</b> Formulario de encuesta .....                        | 62 |
| <b>Anexo 4.</b> Registro fotográfico .....                          | 66 |
| <b>Anexo 5.</b> Prueba de confiabilidad .....                       | 67 |
| <b>Anexo 6.</b> Prueba de normalidad .....                          | 69 |

## RESUMEN

Este informe responde a una investigación que tuvo como objetivo analizar la relación entre la variable capital humano y cultura organizacional en las microempresas del cantón San Pedro de Huaca, provincia del Carchi. Ante la necesidad de comprender cómo las capacidades, competencias y habilidades de los colaboradores influyen en la consolidación de entornos organizacionales favorables para el desarrollo empresarial. Se empleó un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo- correlacional y de campo, mediante la aplicación de encuestas estructuradas a una muestra de 280 microempresas seleccionadas del cantón. Los datos fueron procesados y analizados con el software estadístico JASP, utilizando estadística descriptiva e inferencial. Los resultados evidenciaron que la variable capital humano presenta niveles favorables, destacándose especialmente dimensiones como la ética, la empatía, el liderazgo y el trabajo en equipo. Asimismo, la variable cultura organizacional mostró una valoración positiva por parte de los participantes, reflejando ambientes laborales caracterizados por la colaboración, los valores organizacionales y la orientación al logro de objetivos. El análisis correlacional permitió determinar una relación positiva fuerte y estadísticamente significativa entre ambas variables ( $Rho$  de Spearman = 0,751;  $p < 0,001$ ), confirmando que el fortalecimiento de las competencias humanas contribuye directamente al desarrollo de una cultura organizacional sólida. Se concluye que la inversión en capacitación, desarrollo de habilidades y fortalecimiento del talento humano constituye un factor estratégico para mejorar la competitividad, sostenibilidad y desempeño de las microempresas del cantón San Pedro de Huaca.

**Palabras Claves:** capital humano, cultura organizacional, microempresas, habilidades blandas, habilidades duras, desarrollo organizacional.

## ABSTRACT

The objective of this research was to analyze the relationship between human capital and organizational culture in microenterprises located in the San Pedro de Huaca canton, Carchi province. The study arose from the need to understand how the capacities, competencies, and skills of employees influence the consolidation of organizational environments that are favorable to business development. A quantitative, descriptive-correlational, and field-based approach was employed through the administration of structured surveys to a sample of 280 microenterprises selected from the canton. The data were processed and analyzed using the JASP statistical software, applying both descriptive and inferential statistics. The results showed that the human capital variable presented favorable levels, with dimensions such as ethics, empathy, leadership, and teamwork standing out in particular. Likewise, the organizational culture variable received positive evaluations from participants, reflecting work environments characterized by collaboration, organizational values, and a focus on achieving objectives. The correlational analysis revealed a strong and statistically significant positive relationship between the two variables (Spearman's  $Rho = 0.751$ ;  $p < 0.001$ ), confirming that strengthening human competencies directly contributes to the development of a solid organizational culture. It is concluded that investment in training, skills development, and the strengthening of human talent constitutes a strategic factor for improving the competitiveness, sustainability, and performance of microenterprises in the canton of San Pedro de Huaca.

**Keywords:** Human capital, organizational culture, microenterprises, soft skills, hard skills, organizational development.

## INTRODUCCIÓN

El presente informe de Trabajo de Integración Curricular (TIC) se desarrolla en las microempresas del cantón San Pedro de Huaca, provincia del Carchi, las cuales desempeñan un papel fundamental en la dinamización de la economía local y en la generación de empleo. En este escenario, se identifica la necesidad de analizar factores internos que inciden en su funcionamiento, particularmente aquellos relacionados con la gestión de capital humano y la cultura organizacional, debido a que estos elementos influyen directamente en el desempeño y sostenibilidad de las organizaciones. El documento se encuentra organizado en diferentes apartados.

El marco teórico, en el cual se fundamentan conceptualmente las variables de estudio. Luego, se expone la metodología empleada, incluyendo el enfoque, tipo de investigación, población y muestra. Posteriormente, se presentan los resultados obtenidos junto con su respectivo análisis e interpretación. Por último, se incluyen las conclusiones y recomendaciones derivadas del estudio. Resulta relevante porque proporciona información útil para propietarios, administradores y colaboradores de las microempresas, facilitando la identificación de fortalezas y oportunidades de mejora relacionadas con las habilidades intrapersonales, interpersonales y técnicas de los colaboradores.

En consecuencia, los hallazgos obtenidos constituyen una base para el diseño de estrategias orientadas al fortalecimiento del talento humano. En el ámbito metodológico, la aplicación de un enfoque cuantitativo permitió medir y analizar de manera objetiva las variables estudiadas mediante instrumentos estructurados y procedimientos estadísticos confiables. Los resultados obtenidos evidenciaron la existencia de una relación positiva entre ambas variables, confirmando que el fortalecimiento de las capacidades, habilidades y competencias de los colaboradores favorece el desarrollo de entornos organizacionales más sólidos, colaborativos y orientados al logro de objetivos. Finalmente, los hallazgos permitieron formular recomendaciones para fortalecer la formación del talento humano, liderazgo participativo, comunicación interna y cultura organizacional innovadora.

## **I. EL PROBLEMA**

### **1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

Las microempresas constituyen uno de los principales componentes del tejido empresarial ecuatoriano y desempeñan un papel importante en la generación de empleo y dinamización económica. No obstante, su permanencia y crecimiento continúan enfrentando dificultades internas relacionadas con la gestión de capital humano y el fortalecimiento de la cultura organizacional. De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística y Censos INEC (2023), en Ecuador, las micro, pequeñas y medianas empresas representan aproximadamente el 90 % del total de empresas. Sin embargo, gran parte de estas presentan limitaciones que reducen su competitividad y dificultan el cumplimiento de sus objetivos organizacionales (Carvallo y Yanary, 2022).

Uno de los problemas más evidentes se relaciona con el desarrollo insuficiente de capital humano, situación que dificulta el fortalecimiento de conocimientos, habilidades y capacidades necesarias para mejorar el desempeño laboral y contribuir al crecimiento de las microempresas. Diversos estudios señalan que en las microempresas ecuatorianas persisten procesos poco estructurados para la gestión del talento humano, acompañados por escasa capacitación, limitados sistemas de reconocimiento y reducida planificación del desarrollo de competencias laborales (Ocampo, 2025).

Estas condiciones afectan capacidades vinculadas con el autoconocimiento, liderazgo, trabajo en equipo, comunicación efectiva y resolución de problemas, disminuyendo la capacidad de adaptación frente a cambios económicos y tecnológicos. Asimismo, se identifican debilidades en alfabetización tecnológica, educación financiera, gestión del tiempo y aplicación del análisis de datos para la toma de decisiones, factores que limitan el desempeño empresarial y reducen la sostenibilidad organizacional, afectando el crecimiento y la competitividad de las organizaciones a largo plazo.

A esta situación se suma la limitada consolidación de una cultura organizacional orientada al aprendizaje, la innovación y el cumplimiento de resultados. Según Obando et al. (2020), la cultura organizacional ha sido identificada como un

elemento que influye directamente sobre el rendimiento empresarial; sin embargo, cuando existen deficiencias en el clima organizacional, baja participación del personal, ausencia de reconocimiento y escasa integración de valores institucionales, el desempeño organizacional tiende a deteriorarse. Del mismo modo, ambientes laborales con comunicación insuficiente y relaciones internas debilitadas generan menor compromiso de los colaboradores y reducen la capacidad de respuesta empresarial (Hernández H. E., 2020).

En la provincia del Carchi, estas problemáticas adquieren relevancia debido al predominio de unidades empresariales pequeñas que operan con recursos limitados y enfrentan mayores exigencias de adaptación al entorno económico. Las limitaciones en el fortalecimiento de capital humano y la ausencia de una cultura organizacional consolidada afectan el desempeño organizacional, debilitan las relaciones laborales y dificultan el cumplimiento eficiente de metas empresariales. Estudios desarrollados en contextos empresariales cercanos al territorio carchense evidencian que niveles reducidos de profesionalización y gestión del talento humano generan entornos laborales menos integrados y con menor capacidad de crecimiento institucional (Mera et al. 2016).

En el cantón San Pedro de Huaca, esta problemática podría reflejarse en las microempresas mediante limitaciones relacionadas con el desarrollo de capital humano y la consolidación de una cultura organizacional adecuada. Ante este escenario, surge la necesidad de profundizar en el análisis de capital humano y la cultura organizacional dentro de las microempresas del cantón San Pedro de Huaca, debido a que las debilidades presentes en ambas variables podrían estar limitando el desarrollo organizacional, la productividad y la sostenibilidad empresarial.

Comprender esta relación permitirá aportar evidencia científica sobre una problemática poco estudiada en el contexto local y contribuir al entendimiento de los factores que inciden en el desempeño de las microempresas del territorio. Esta información permitirá ampliar el conocimiento sobre la interacción entre las variables analizadas y su influencia en el desarrollo organizacional. Asimismo, facilitará la identificación de oportunidades de mejora para fortalecer la gestión del talento humano, optimizar los procesos internos y promover una cultura organizacional orientada al compromiso, la colaboración y el logro de objetivos. De igual manera, contribuirá al incremento de la competitividad, la productividad y la sostenibilidad

de las microempresas, favoreciendo su capacidad de adaptación a los cambios y desafíos del entorno empresarial.

## **1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

¿Cómo inciden el capital humano y la cultura organizacional en las microempresas del cantón San Pedro de Huaca, provincia del Carchi, Ecuador?

## **1.3. JUSTIFICACIÓN**

Desde el punto de vista teórico, este informe aporta al conocimiento científico un análisis enfocado en la gestión organizacional sobre la relación entre dos variables que son: el capital humano y la cultura organizacional. Lo que permite profundizar en la comprensión de cómo las habilidades, competencias y comportamientos de capital humano influyen en la construcción de valores, normas y prácticas organizacionales, contribuyendo al fortalecimiento de la literatura académica en el contexto ecuatoriano y a su vez el desarrollo del conocimiento en el área de Administración de Empresas. En este sentido, Becker (1993) sostiene que el capital humano constituye un factor clave en el desempeño organizacional, ya que las habilidades y conocimientos de los individuos incrementan la productividad y la eficiencia de las organizaciones.

Los resultados obtenidos proporcionarán información valiosa para la toma de decisiones en las microempresas del cantón San Pedro de Huaca. De esta forma, al identificar las principales fortalezas y debilidades en el capital humano al igual que, en la cultura organizacional, los propietarios y administradores podrán diseñar estrategias orientadas a mejorar la capacitación de capital humano, fortalecer el trabajo en equipo y promover ambientes laborales más eficientes, lo que contribuirá al incremento de la productividad y competitividad empresarial. Al respecto, Robbins y Judge (2017) señalan que una cultura organizacional sólida influye directamente en el comportamiento de los colaboradores, mejorando el desempeño y la efectividad organizacional.

Desde una perspectiva social, los datos de este informe adquieren relevancia debido al papel que desempeñan en el sector microempresarial mismo que representa una fuente importante de empleo y desarrollo económico de la localidad. El fortalecimiento de capital humano y de la cultura organizacional no solo beneficia a las microempresas, sino también a sus colaboradores, al mejorar sus condiciones laborales, promover su desarrollo profesional y contribuir a la estabilidad económica

de la población del cantón. En el enfoque metodológico, el estudio demuestra la aplicabilidad de técnicas cuantitativas para el análisis de variables organizacionales, utilizando instrumentos estructurados y herramientas estadísticas que permiten obtener resultados confiables y válidos. Asimismo, la investigación puede servir como referencia para futuros estudios en contextos similares, aportando un modelo metodológico replicable en otras regiones del país y contribuyendo al fortalecimiento de nuevas investigaciones científicas.

#### **1.4. OBJETIVOS Y PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN**

##### **1.4.1. Objetivo general**

- Analizar la variable capital humano y la cultura organizacional en las microempresas del cantón San Pedro de Huaca de la provincia del Carchi.

##### **1.4.2. Objetivos específicos**

- Caracterizar la variable de capital humano en las microempresas del Cantón San Pedro de Huaca de la provincia del Carchi, considerando las habilidades blandas y duras.
- Analizar la variable cultura organizacional en las microempresas del cantón San Pedro de Huaca en la provincia del Carchi.
- Determinar si existe relación entre capital humano y la cultura organizacional en las microempresas del cantón San Pedro de Huaca en la provincia del Carchi.

##### **1.4.3. Preguntas de Investigación**

- ¿Cuáles son las características de la variable capital humano en las microempresas del cantón San Pedro de Huaca en la provincia del Carchi?
- ¿Cómo se manifiesta cultura organizacional en las microempresas del cantón San Pedro de Huaca en la provincia del Carchi?
- ¿Existe relación entre el capital humano y la cultura organizacional en microempresas del cantón San Pedro de Huaca en la provincia del Carchi?

## **II. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA**

### **2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **2.1.1. Desarrollo organizacional y desempeño de capital humano en MIPYMES latinoamericanas**

Bajo este sentido, Oviedo y Ramos (2024), investigadoras de la Corporación Universitaria Minuto de Dios (UNIMINUTO), Colombia, realizaron un estudio con el objetivo de analizar los desafíos que enfrentan las micro, pequeñas y medianas empresas latinoamericanas en relación con el desarrollo organizacional y la gestión del desempeño de capital humano. La investigación se desarrolló mediante una revisión bibliográfica de carácter documental, basada en el análisis de literatura científica publicada durante los últimos diez años sobre desarrollo organizacional, cultura organizacional y competitividad empresarial.

Los resultados evidenciaron que el desarrollo organizacional constituye una herramienta estratégica para fortalecer la eficiencia, la adaptabilidad y la competitividad de las MIPYMES. Asimismo, se determinó que la cultura organizacional, el clima laboral y la adecuada gestión del talento humano son factores esenciales para mejorar la productividad, fomentar la innovación y favorecer la retención del personal. Las autoras concluyen que las organizaciones que promueven entornos laborales positivos y alinean sus valores organizacionales con los objetivos empresariales presentan mejores condiciones para enfrentar los desafíos del mercado. Este antecedente resulta pertinente para la presente investigación debido a que evidencia la estrecha relación existente entre la cultura organizacional y el desempeño de capital humano dentro de las microempresas latinoamericanas.

#### **2.1.2. Estrategias de la cultura organizacional en las microempresas**

Asimismo, Varela et al. (2024) desarrollaron una investigación publicada en la Revista Estrategia Organizacional de la UNAD, Colombia, cuyo objetivo fue determinar el nivel de cultura organizacional en las micro y pequeñas empresas de Ahuacatlán, Nayarit, México. Para ello, emplearon un enfoque cuantitativo con diseño descriptivo, considerando como población a diversas microempresas, a quienes se les aplicó un cuestionario estructurado como instrumento de recolección de datos. Los resultados

evidenciaron que la cultura organizacional influye significativamente en el cumplimiento de objetivos empresariales, ya que una parte importante de las empresas reconoce la existencia de un clima organizacional favorable que facilita acuerdos y metas; sin embargo, también se identificaron debilidades en la planificación estratégica y en la claridad de objetivos.

Asimismo, aunque algunas organizaciones realizan seguimiento a sus metas, otras no lo consideran necesario, lo que refleja deficiencias en la gestión organizacional. Estos hallazgos permiten comprender que la cultura organizacional no solo orienta el comportamiento interno, sino que también condiciona el desempeño y la dirección estratégica. En consecuencia, este estudio aporta a la presente investigación al evidenciar la necesidad de fortalecer estrategias culturales que permitan mejorar la gestión y el cumplimiento de objetivos en las microempresas.

#### 2.1.3. Gestión del conocimiento y capital intelectual en las microempresas ecuatorianas

Por su parte, Ipial (2024) realizó una investigación con el objetivo de analizar la relación entre la gestión del conocimiento y el capital intelectual en las microempresas ecuatorianas. El estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo, apoyado en la revisión de literatura y el análisis de diferentes sectores productivos del país. Los resultados evidenciaron que la gestión del conocimiento constituye un factor decisivo para el desarrollo de capital intelectual, ya que permite transformar el conocimiento del talento humano en activos intangibles que generan valor y mejoran la rentabilidad empresarial. La adecuada gestión del conocimiento favorece el fortalecimiento de la capacidad de innovación, la competitividad y el crecimiento sostenible de las organizaciones.

Se identificaron importantes limitaciones en las microempresas ecuatorianas, principalmente relacionadas con la falta de una cultura organizacional orientada al uso, transmisión y aprovechamiento del conocimiento, lo que impide alcanzar resultados óptimos en términos de desempeño organizacional. En este sentido, los hallazgos permiten comprender que el conocimiento es un recurso estratégico clave para la competitividad. Por tanto, este estudio se constituye en un referente para la presente investigación, debido a que demuestra que el fortalecimiento de la cultura organizacional es fundamental para optimizar la gestión del conocimiento y potenciar el capital intelectual en las microempresas.

#### 2.1.4. Capital humano y la permanencia empresarial en las PyMEs

La investigación de Acosta et al. (2022) tuvo como objetivo analizar la importancia de capital humano en la permanencia empresarial de las pequeñas y medianas empresas, considerando este recurso como un elemento determinante para su supervivencia y sostenibilidad. Para ello, los autores emplearon un enfoque cualitativo mediante una investigación descriptiva de tipo documental, sustentada en una revisión de literatura científica. La recopilación de información se realizó a partir de fuentes secundarias obtenidas en bases de datos especializadas como: Scielo, Scopus, Redalyc, Dialnet y Google Scholar, utilizando términos relacionados con capital humano, permanencia, supervivencia y perdurabilidad empresarial.

Los hallazgos permitieron identificar que el capital humano constituye uno de los factores que mayor influencia ejerce sobre la permanencia de las Pequeñas y Medianas Empresas (PyMEs), especialmente durante los primeros años de funcionamiento. Asimismo, se determinó que variables como la educación, la experiencia, la capacitación, la motivación y las competencias laborales favorecen la adaptación organizacional y aumentan las probabilidades de supervivencia empresarial. Los autores concluyen que la adecuada gestión de capital humano fortalece la competitividad y la capacidad de respuesta ante los desafíos del entorno. Estos resultados aportan fundamentos relevantes para la presente investigación, debido a que respaldan la importancia de capital humano como un recurso estratégico para el desarrollo y sostenibilidad de las microempresas.

#### 2.1.5. Optimización de capital humano para la competitividad en las PyMEs

En el ámbito internacional, Correa et al. (2024) desarrollaron una investigación en la ciudad de Celaya, México, con el propósito de analizar la optimización de capital humano como estrategia para incrementar la competitividad de las pequeñas y medianas empresas manufactureras. El estudio se abordó desde un enfoque cuantitativo, mediante un diseño no experimental, transversal y de campo. La investigación consideró una muestra de 300 empresas manufactureras, permitiendo recopilar información relacionada con la gestión del talento humano y su incidencia en la competitividad empresarial.

Los resultados mostraron que las empresas con mayores niveles de competitividad son aquellas que fortalecen las competencias, habilidades y conocimientos de sus colaboradores. De igual manera, se evidenció que la implementación de modelos

de gestión por competencias favorece los procesos de selección, capacitación y desarrollo del personal, contribuyendo al logro de los objetivos organizacionales. Los autores concluyen que el capital humano constituye un activo intangible capaz de generar innovación, eficiencia y ventajas competitivas sostenibles. Estos hallazgos aportan sustento teórico a la presente investigación, puesto que permiten comprender cómo el fortalecimiento de capital humano influye positivamente en el desempeño y crecimiento de las microempresas.

## **2.2. MARCO TEÓRICO**

### **2.2.1. Capital humano y su importancia en las organizaciones modernas**

El capital humano constituye uno de los recursos más importantes dentro de las organizaciones, dado que engloba el conjunto de conocimientos, habilidades, experiencias y capacidades que poseen los individuos. Becker (1993) señala que el capital humano se refiere a la inversión en educación, formación y experiencia que incrementa la productividad de las personas. En el contexto organizacional, este concepto adquiere relevancia debido a que el capital humano se convierte en un factor clave para la competitividad y sostenibilidad empresarial. En este sentido, Drucker (2002) sostiene que las organizaciones modernas dependen del conocimiento y la capacidad de sus colaboradores para generar valor y alcanzar objetivos estratégicos.

En el contexto de las microempresas del cantón San Pedro de Huaca, en este enfoque permite comprender que el capital humano, entendido como el conjunto de conocimientos, habilidades y experiencias de los colaboradores, no solo incrementa la productividad, sino que también influye directamente en la cultura organizacional, dado que a través de las competencias y el conocimiento se configuran comportamientos, valores y formas de interacción dentro de la empresa, evidenciando que el desarrollo del talento humano es un factor clave para fortalecer una cultura organizacional sólida, orientada al cumplimiento de objetivos y a la sostenibilidad empresarial.

### **2.2.2. Componentes de capital humano en las microempresas**

El capital humano se compone de diversos elementos que permiten evaluar su nivel de desarrollo dentro de una organización, entre los cuales destacan los conocimientos, las habilidades y actitudes de los colaboradores. Estos componentes constituyen la base sobre la cual se construye la capacidad productiva y competitiva

de las empresas. Como señala Becker (1993), la inversión en formación, experiencia y aprendizaje incrementa el valor del individuo dentro del entorno laboral. En el caso de las microempresas, estos elementos adquieren una relevancia aún mayor, debido a que su estructura organizacional es reducida y cada trabajador suele desempeñar múltiples funciones, lo que exige un mayor nivel de versatilidad y compromiso. En consecuencia, el grado de desarrollo de capital humano incide directamente en la eficiencia operativa, así como en la capacidad de adaptación de la empresa frente a los cambios del entorno, convirtiéndose en un factor clave para su sostenibilidad y crecimiento.

#### 2.2.3. Habilidades blandas y duras de capital humano en las microempresas

Las habilidades de capital humano pueden clasificarse en habilidades intrapersonales, interpersonales y duras. Por lo tanto, las habilidades intrapersonales están relacionadas con el autoconocimiento, la autoestima, la resiliencia y la ética, estas permiten al individuo gestionar sus emociones y comportamientos dentro del entorno laboral. Por su parte, las habilidades interpersonales incluyen la comunicación, el trabajo en equipo, el liderazgo y la negociación. Goleman (1998) señala que estas habilidades son fundamentales para el desarrollo de relaciones laborales efectivas y para la cohesión organizacional. Las habilidades duras hacen referencia a los conocimientos técnicos y competencias específicas necesarias para realizar tareas laborales, como el uso de herramientas tecnológicas, la gestión del tiempo y el análisis de datos.

Las habilidades intrapersonales, interpersonales y duras de la variable capital humano aportan a la presente investigación al evidenciar que, especialmente, las habilidades interpersonales son fundamentales para el desarrollo de relaciones laborales efectivas y la cohesión organizacional. Esto permite explicar cómo el capital humano influye directamente en la formación y fortalecimiento de la cultura organizacional dentro de las microempresas.

#### 2.2.4. Cultura organizacional y su influencia en el desempeño laboral

La cultura organizacional se define como el conjunto de valores, creencias, normas y comportamientos compartidos que guían el funcionamiento de una organización. Una cultura organizacional se construye a partir de las experiencias y aprendizajes de los miembros de la organización. Esta cultura influye directamente en el comportamiento de los colaboradores, en su nivel de compromiso y en el

desempeño laboral. Una cultura organizacional sólida promueve un ambiente de trabajo positivo, facilitando el cumplimiento de objetivos. Al respecto, Robbins y Judge (2017) señalan que una cultura organizacional sólida influye directamente en el comportamiento de los colaboradores, mejorando el desempeño y la efectividad organizacional.

#### 2.2.5. Elementos de la cultura organizacional en las microempresas

En el contexto de las microempresas, la cultura organizacional se configura a partir de diversos elementos que inciden directamente en el funcionamiento interno y en el desempeño de los colaboradores. De hecho, los valores organizacionales constituyen los principios que orientan el comportamiento de los miembros, fomentando actitudes como la responsabilidad, el respeto y el compromiso; asimismo, el clima laboral refleja la percepción que tienen los trabajadores sobre su entorno, influyendo en su motivación y satisfacción. Por otra parte, el trabajo en equipo se posiciona como un componente esencial, gracias a que, facilita la cooperación y coordinación de esfuerzos para el logro de objetivos comunes; de igual manera, la orientación a resultados evidencia el enfoque de la organización hacia el cumplimiento de metas y la eficiencia en sus procesos.

Finalmente, la innovación y adaptación facilitan a las microempresas responder de forma efectiva a los cambios del entorno, fortaleciendo su competitividad. En conjunto, estos elementos posibilitan evaluar la calidad del entorno organizacional y comprender su influencia en el desempeño laboral, lo cual coincide con lo planteado por Schein (2010), quien sostiene que la cultura organizacional se manifiesta a través de valores compartidos, percepciones y prácticas que guían el comportamiento dentro de las organizaciones. Una cultura organizacional sólida favorece el compromiso de los colaboradores y contribuye al logro de los objetivos de la microempresa.

#### 2.2.6. Tipos de cultura organizacional según el modelo de Cameron y Quinn

El modelo de cultura organizacional propuesto por Cameron y Quinn (2011) plantea la existencia de cuatro tipologías que da lugar a comprender la dinámica interna de las organizaciones. La cultura de clan se caracteriza por promover la colaboración, el trabajo en equipo y relaciones cercanas entre sus miembros, favoreciendo un ambiente participativo; por otro lado, la cultura adhocrática se orienta hacia la innovación y el cambio, impulsando la creatividad y la adaptación a entornos

dinámicos. Asimismo, la cultura de mercado se enfoca en la competitividad y el cumplimiento de resultados, priorizando el logro de objetivos y el posicionamiento externo; mientras que la cultura jerárquica se fundamenta en la formalidad, las normas y el control, garantizando estabilidad y orden en los procesos organizacionales. En conjunto, este modelo permite analizar cómo las organizaciones estructuran su cultura y de qué manera esta influye en su desempeño, facilitando la identificación de prácticas que pueden fortalecer su eficiencia y desarrollo.

#### 2.2.7. Relación entre capital humano y cultura organizacional en Ecuador

La relación entre el capital humano y la cultura organizacional ha sido ampliamente analizada en la literatura, evidenciando una estrecha interdependencia entre ambas variables. En este sentido, el capital humano influye en la cultura organizacional a través de las competencias, actitudes y comportamientos de los colaboradores, los cuales configuran las prácticas, valores y dinámicas internas de la organización; mientras que, la cultura organizacional condiciona el desarrollo de capital humano al establecer normas, expectativas y formas de interacción dentro del entorno laboral.

Desde esta perspectiva, Schein (2010) sostiene que la cultura se construye a partir de los patrones de comportamiento y aprendizaje compartidos por los miembros de una organización, lo que reafirma el papel central de capital humano en su formación y evolución. En el contexto ecuatoriano, esta relación adquiere especial relevancia, particularmente en las microempresas, donde el talento humano representa un recurso estratégico para la sostenibilidad del negocio, dado que su nivel de desarrollo incide directamente en la capacidad de adaptación, el desempeño organizacional y la consolidación de una cultura orientada al logro de objetivos. Este planteamiento aporta a la investigación al evidenciar que el capital humano es el principal agente en la construcción y evolución de la cultura organizacional, lo cual permite explicar que, en las microempresas, el nivel de desarrollo de los colaboradores influye directamente en la adaptación, el desempeño y el logro de objetivos empresariales.

### 2.3. Bases teóricas y constructos para el diseño del cuestionario

#### 2.3.1. Fundamentación teórica de capital humano en el diseño del cuestionario

La construcción del cuestionario aplicado en la investigación se sustenta en aportes teóricos reconocidos que conlleva a, validar tanto los contenidos como la estructura de los constructos evaluados. El capital humano se apoya en la propuesta de Becker

(1993), quien plantea que las capacidades, conocimientos y habilidades de las personas constituyen un recurso clave que influye en el desempeño laboral; esta idea se refleja claramente en los ítems del instrumento relacionados con autoconocimiento, pensamiento crítico, habilidades técnicas y gestión del tiempo, los cuales buscan medir cómo los colaboradores reconocen y aplican sus competencias en el trabajo. A su vez, las dimensiones vinculadas con la comunicación, el liderazgo, la empatía y el trabajo en equipo encuentran respaldo en los planteamientos de Goleman (1998), quien destaca la importancia de las habilidades interpersonales en la interacción y el desempeño dentro de las organizaciones, lo que justifica su inclusión en el cuestionario.

### 2.3.2. Constructos de la variable capital humano y su fundamentación teórica para la elaboración del cuestionario.

Los constructos que conforman la variable capital humano presentados a continuación son el resultado de un proceso de fundamentación teórica basado en los aportes de autores previamente analizados, quienes permiten comprender de manera integral las capacidades y habilidades que influyen en el desempeño de las personas dentro de las organizaciones. En este sentido, se consideraron los planteamientos de Becker (1993), quien destaca la importancia de los conocimientos y habilidades como un recurso clave dentro del ámbito laboral, así como los aportes de Goleman (1998), quien resalta el valor de las habilidades interpersonales en la interacción y el desempeño organizacional.

A partir de esta base conceptual, se definieron dimensiones que abarcan tanto aspectos personales como sociales y técnicos, con el propósito de reflejar de forma clara cómo los colaboradores desarrollan y aplican sus competencias en el entorno laboral. De esta manera, cada constructo incluido no surge de forma aislada, sino que responde a un sustento teórico que orienta su selección y justifica su importancia dentro del estudio, permitiendo así una evaluación más coherente y acorde con la realidad de las microempresas analizadas. En el ámbito personal se consideraron aspectos como el autoconocimiento, el estilo de vida, el pensamiento crítico y creativo, la autoconfianza, la ética, la resiliencia y la empatía, debido a que estos influyen en la forma en que las personas gestionan sus emociones, enfrentan desafíos, toman decisiones y se relacionan con su entorno laboral. Estos elementos contribuyen al desarrollo individual y favorecen un desempeño más consciente, responsable y adaptable a las exigencias organizacionales.

Por otra parte, la variable incorporó competencias interpersonales y duras fundamentales para el desempeño laboral. Entre las habilidades interpersonales se incluyeron la resolución de problemas, el trabajo en equipo, la negociación, la comunicación efectiva y el liderazgo, las cuales facilitan la cooperación, la coordinación de esfuerzos y el logro de objetivos comunes. Asimismo, se consideraron habilidades duras como la alfabetización tecnológica, la educación financiera, la gestión del tiempo, el análisis e interpretación de datos cuantitativos y la gestión de proyectos, por su importancia en la adaptación a los cambios del entorno, la toma de decisiones basada en información objetiva y la ejecución eficiente de las actividades organizacionales. En conjunto, estos constructos permitieron medir el capital humano como un recurso estratégico para el fortalecimiento del desempeño y la competitividad empresarial.

#### 2.3.3. Fundamentación teórica de la variable cultura organizacional en la construcción del cuestionario

La variable cultura organizacional se fundamenta en la perspectiva de Schein (2010), quien explica que la cultura se construye a partir de valores, normas y comportamientos compartidos; esta visión se evidencia en los ítems que evalúan aspectos como el clima laboral, el reconocimiento, la confianza y los valores organizacionales presentes en el instrumento. De igual forma, la incorporación de dimensiones como innovación, orientación a resultados y trabajo en equipo, se relaciona con el modelo propuesto por Cameron y Quinn (2011), quienes señalan que las organizaciones desarrollan distintos tipos de cultura que influyen en su funcionamiento y desempeño, lo cual permite interpretar las prácticas evaluadas dentro del cuestionario.

#### 2.3.4. Fundamentación teórica y constructos de la cultura organizacional en el diseño del cuestionario.

Los constructos que conforman la variable de cultura organizacional presentados a continuación son el resultado de un proceso de fundamentación teórica basado en los aportes de autores previamente analizados, quienes ayudan a comprender cómo se estructuran los valores, comportamientos y prácticas dentro de las organizaciones. En este sentido, se consideraron los planteamientos de Schein (2010), quien explica que la cultura organizacional se construye a partir de elementos compartidos que orientan la forma de actuar de los miembros de una empresa.

A partir de esta base conceptual, se definieron dimensiones que se analizan de manera clara cómo las organizaciones promueven la innovación, el cumplimiento de objetivos, el ambiente laboral, el trabajo colaborativo y los valores institucionales. De esta manera, cada constructo incluido responde a un sustento teórico que orienta su selección y justifica su importancia dentro del estudio, permitiendo una evaluación coherente con la realidad de las microempresas. A continuación, se presentan y explican cada uno de estos constructos de forma individual.

La innovación y adaptación, entendida como la capacidad de generar nuevas ideas y responder eficazmente a los cambios del entorno; la orientación a resultados, relacionada con el establecimiento de metas claras, el seguimiento de su cumplimiento y el reconocimiento de los logros alcanzados; y el clima organizacional, que refleja las percepciones de los colaboradores respecto al ambiente laboral, considerando aspectos como la comunicación, la confianza, el reconocimiento y el bienestar. Asimismo, se incorporaron el trabajo en equipo y los valores organizacionales como elementos esenciales para evaluar la cultura organizacional. El primero se refiere a la promoción de la colaboración, la coordinación y las relaciones laborales positivas entre los miembros de la organización, mientras que el segundo engloba principios como la responsabilidad social, el respeto y la honestidad, los cuales orientan el comportamiento de los colaboradores. En conjunto, estos constructos permiten analizar el grado de cohesión, compromiso y alineación existente dentro de la organización, así como su influencia en el desempeño y desarrollo empresarial.

#### 2.3.5. Relación de capital humano y la cultura organizacional como base teórica para el diseño del cuestionario

La relación entre ambas variables: Capital humano y cultura organizacional, se sustenta en diversos enfoques teóricos que coinciden en destacar el papel central de capital humano dentro de las microempresas. En este sentido, Drucker (2002) plantea que las microempresas no logran sus objetivos únicamente a través de recursos materiales o tecnológicos, sino principalmente mediante las capacidades, conocimientos y actitudes de las personas que las integran. Desde esta perspectiva, el capital humano se convierte en un elemento clave para impulsar el desarrollo organizacional, dado que son colaboradores quienes, a través de su desempeño, contribuyen al logro de metas y a la generación de valor dentro de la empresa.

La cultura organizacional influye directamente en la forma en que los individuos actúan, toman decisiones y se relacionan en su entorno laboral (Schein, 2010). Esto implica que existe una interacción constante entre las capacidades individuales y el contexto organizacional, donde los valores, normas y prácticas compartidas pueden potenciar o limitar el desempeño de capital humano. Por su parte, Becker (1993) resalta que la inversión en el desarrollo de habilidades y conocimientos de las personas genera beneficios tanto para el individuo como para la organización, fortaleciendo su competitividad y sostenibilidad en el tiempo.

En tal sentido, el cuestionario ha sido diseñado integrando de manera coherente los constructos de capital humano y cultura organizacional, lo que permite analizar cómo las habilidades, actitudes y competencias de los colaboradores se refleje en el ambiente laboral. Facilitando comprender cómo dicho entorno influye en la motivación, el compromiso y el desempeño de las personas. Esta integración no solo aporta una visión más completa de la realidad organizacional, sino que también se puede obtener información relevante para la toma de decisiones. El instrumento presenta una base teórica sólida, respaldada por aportes reconocidos en el campo de la administración, lo que garantiza la validez de su aplicación y la coherencia de los resultados obtenidos. Los datos reflejan percepciones sustentadas en teorías, facilitando un análisis claro y útil sobre capital humano y cultura organizacional.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. ENFOQUE METODOLÓGICO**

##### **3.1.1. Enfoque**

Fue cuantitativo, se orientó a la medición y análisis de las variables capital humano y cultura organizacional a través de datos numéricos obtenidos mediante la aplicación de encuesta estructurada. De acuerdo con Hernández et al. (2014), el enfoque cuantitativo se caracteriza por la recolección de datos numéricos y el uso de procedimientos estadísticos para medir variables y analizar las relaciones existentes entre ellas. En este sentido, este enfoque permitió cuantificar las percepciones de los colaboradores de las microempresas del cantón San Pedro de Huaca, facilitando la identificación de patrones, relaciones y tendencias entre las variables: el capital humano y la cultura organizacional. Además, permitió obtener resultados confiables que sirvieron de base para formular conclusiones y recomendaciones orientadas a fortalecer la gestión organizacional de las microempresas estudiadas.

##### **3.1.2. Tipo de Investigación**

La investigación fue de tipo descriptiva, correlacional y de campo. Descriptiva porque, permitió caracterizar el comportamiento de capital humano y la cultura organizacional en las microempresas, considerando aspectos como habilidades, dimensiones organizacionales y percepciones. Correlacional, debido a que se buscó determinar la relación existente entre las variables capital humano y cultura organizacional, así como entre sus respectivas dimensiones, lo cual se evidenció mediante el coeficiente de correlación de Spearman aplicado en el análisis inferencial. Fue una investigación de campo, puesto que la recolección de datos se realizó directamente en el contexto real de las microempresas del cantón San Pedro de Huaca, mediante la aplicación de encuestas a los actores involucrados.

Este tipo de investigación permitió obtener información relevante y contextualizada, facilitando una comprensión más precisa de la realidad organizacional y de la interacción entre las variables estudiadas. Asimismo, permitió comprender la relación entre capital humano y cultura organizacional.

### **3.2. HIPÓTESIS**

Para el desarrollo de la investigación se plantearon las siguientes hipótesis, orientadas a comprobar la relación entre las variables de estudio:

- Hipótesis nula ( $H_0$ ): El capital humano no se relaciona con la cultura organizacional en las microempresas del cantón San Pedro de Huaca, provincia del Carchi.
- Hipótesis alternativa ( $H_a$ ): El capital humano se relaciona con la cultura organizacional en las microempresas del cantón San Pedro de Huaca, provincia del Carchi.

### **3.3. Comprobación de hipótesis**

A partir de los resultados obtenidos en el análisis inferencial, se identificó una relación positiva entre el capital humano y la cultura organizacional, lo que significa que ambas variables tienden a comportarse de manera similar. Es decir, cuando el nivel de capital humano mejora, también se fortalece la cultura organizacional dentro de las microempresas. Asimismo, el nivel de significancia obtenido demuestra que esta relación no se presenta por casualidad, sino que responde a un patrón claro dentro de la población estudiada. En función de estos hallazgos, se procede a rechazar la hipótesis nula ( $H_0$ ) y aceptar la hipótesis alternativa ( $H_a$ ), confirmando que el capital humano sí se relaciona con la cultura organizacional en las microempresas del cantón San Pedro de Huaca.

De igual manera, se sustenta en la teoría de Schein (2010), quien explica que la cultura organizacional se forma a partir del comportamiento y las capacidades de los individuos dentro de la organización. De hecho, confirma que el capital humano es un factor determinante en la cultura organizacional, resaltando la importancia de fortalecer las habilidades y el talento humano para mejorar el funcionamiento de las microempresas.

### **3.4. DEFINICIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES**

La variable de capital humano se concibe como el conjunto de conocimientos, habilidades, competencias y capacidades que poseen los colaboradores para desempeñar sus funciones y contribuir al logro de los objetivos organizacionales. De acuerdo con Becker (1993), el valor de una organización depende en gran medida del desarrollo de estas capacidades, ya que influyen directamente en la

productividad y el desempeño. Para su análisis integral, esta variable se estructuró en tres dimensiones: habilidades intrapersonales, relacionadas con el autoconocimiento, la ética, la resiliencia y la gestión emocional; habilidades interpersonales, vinculadas con la comunicación, el liderazgo, el trabajo en equipo y la negociación; y habilidades duras, que comprenden competencias técnicas como la alfabetización tecnológica, la gestión del tiempo, la educación financiera y el análisis de datos. En conjunto, estas dimensiones fortalecen el rendimiento individual y la capacidad de adaptación organizacional.

Por su parte, la cultura organizacional se definió como el conjunto de valores, normas, prácticas y comportamientos que caracterizan el entorno laboral de las microempresas. Esta variable se analizó a través de las dimensiones de innovación y adaptación, orientación a resultados, clima organizacional, trabajo en equipo y valores organizacionales, las cuales permiten comprender cómo los colaboradores perciben y experimentan su ambiente de trabajo. Según (Schein, 2010), la cultura organizacional se construye a partir de experiencias compartidas e interacciones constantes entre los miembros de una organización, influyendo de manera directa en su comportamiento y desempeño. Para evaluar las variables, se aplicó una encuesta con escala Likert de cinco puntos para conocer la percepción de los colaboradores sobre su entorno organizacional.

**Tabla 1.** Operacionalización de variables

| Variable                      | Dimensión                   | Indicador                                      | Técnica  | Instrumento  |
|-------------------------------|-----------------------------|------------------------------------------------|----------|--------------|
| <b>Capital Humano</b>         | Habilidades intrapersonales |                                                |          |              |
|                               | Habilidades interpersonales |                                                |          |              |
|                               | Habilidades duras           |                                                |          |              |
|                               | Innovación y adaptación     | Nivel de acuerdo con escala de Likert de 1 a 5 | Encuesta | Cuestionario |
| <b>Cultura organizacional</b> | Orientación a resultados    |                                                |          |              |
|                               | Clima organizacional        |                                                |          |              |
|                               | Trabajo en equipo           |                                                |          |              |
|                               | Valores organizacionales    |                                                |          |              |

### 3.5. MÉTODOS UTILIZADOS

El método inductivo facilitó la obtención de conclusiones generales a partir de la información recopilada en las microempresas del cantón San Pedro de Huaca, mientras que el método analítico permitió examinar detalladamente cada variable mediante la descomposición de sus dimensiones e indicadores, favoreciendo una comprensión más profunda de sus componentes. Por su parte, el método sintético contribuyó a integrar los hallazgos obtenidos en las diferentes etapas del estudio, permitiendo formular conclusiones globales sobre la relación entre el capital humano y la cultura organizacional. Finalmente, el método estadístico fue esencial para el procesamiento, análisis e interpretación de los datos recolectados, mediante la aplicación de técnicas cuantitativas que posibilitaron comprobar las hipótesis planteadas y garantizar la validez de los resultados obtenidos.

#### 3.6. Población y muestra

En las microempresas del cantón San Pedro de Huaca, con el propósito de examinar la relación existente entre el capital humano y la cultura organizacional. En este apartado se delimita la población de estudio, se determina la muestra y se justifica el método de selección aplicado.

La población de estudio estará constituida por el conjunto total de microempresas formalmente establecidas y activas en el cantón San Pedro de Huaca, provincia del Carchi. De acuerdo con información obtenida del Servicio de Rentas Internas (SRI) y registros municipales actualizados al año 2024, se identificó un total aproximado de 1000 microempresas. Estas organizaciones se caracterizan por su estructura organizativa reducida, limitado número de trabajadores y bajo volumen de ventas, desarrollando principalmente actividades en los sectores de comercio, servicios y producción. Su importancia radica en su contribución al dinamismo económico y generación de empleo a nivel local.

Se realizó el cálculo del tamaño de muestra para población finita, considerando un nivel de confianza del 95 % y un margen de error del 5 %, bajo el supuesto de máxima variabilidad ( $p = 0,5$ ;  $q = 0,5$ ). Al sustituir los valores en la fórmula, se obtuvo un tamaño de muestra aproximado de 280 microempresas (Véase Anexo 2: Cálculo de la muestra).

Se aplicó un muestreo no probabilístico por conveniencia, debido a limitaciones relacionadas con el acceso a la totalidad de la población, disponibilidad de los

participantes y restricciones de tiempo y recursos. Las microempresas fueron seleccionadas mediante visitas directas y contacto con los propietarios o administradores, considerando como criterio principal su disposición para participar en el estudio y su condición de unidades económicas activas y formalmente establecidas. El uso de este método que justifica por la viabilidad operativa del estudio; sin embargo, el hecho de haber alcanzado un tamaño de muestra equivalente al calculado teóricamente permite reducir el sesgo potencial y aportar mayor solidez a los resultados. En este sentido, los hallazgos deben interpretarse con cautela en términos de generalización estadística, estos ofrecen una base empírica relevante para comprender la relación entre el capital humano y la cultura organizacional en el contexto de las microempresas del cantón San Pedro de Huaca.

### **3.7. ANÁLISIS ESTADÍSTICO**

El análisis estadístico de los datos se realizó mediante el software JASP, el cual permitió procesar la información obtenida de las encuestas aplicadas a un total de 280 microempresas, a través de una encuesta estructurada. (Ver Anexo 3: Formulario de encuesta). El levantamiento de información se efectuó en el periodo comprendido entre el 10 y el 28 de marzo, utilizando un cuestionario estructurado en formato PDF previamente modificado. (Ver Anexo 4: Registro fotográfico). A partir del análisis de los datos obtenidos mediante el cuestionario aplicado a las microempresas del cantón San Pedro de Huaca de la Provincia del Carchi, se procedió a evaluar la calidad y consistencia de la información recolectada, así como la forma en que esta debía ser analizada.

Para el análisis de los datos se aplicaron diversos procedimientos estadísticos con el propósito de garantizar la confiabilidad y validez de los resultados obtenidos en la investigación, así como su adecuada interpretación. Se evaluó la consistencia interna del instrumento de recolección de datos, entendida como el grado en que los ítems del cuestionario miden de manera uniforme el constructor de interés. Para ello, se emplearon los coeficientes alfa de Cronbach y omega de McDonald, los cuales son ampliamente utilizados en estudios académicos para determinar la fiabilidad de escalas. La aplicación de estos indicadores permitió verificar que el instrumento presentara niveles adecuados de confiabilidad, asegurando que las respuestas obtenidas fueran consistentes y apropiadas para el análisis de las variables objeto de estudio.

Los resultados obtenidos a partir de estas pruebas evidenciaron que el instrumento presenta un nivel de fiabilidad aceptable, lo que indica que los ítems están adecuadamente relacionados entre sí y permiten medir de forma consistente las variables objeto de estudio. En consecuencia, se puede afirmar que el cuestionario es un instrumento válido y confiable para el desarrollo de la investigación (Ver Anexo 5: Prueba de confiabilidad).

Por otra parte, se realizó una prueba de normalidad para verificar la distribución de los datos, evidenciándose que estos no siguen una distribución normal. Debido a ello, y considerando que la información fue recolectada mediante escalas tipo Likert de carácter ordinal, se descartó el uso de pruebas paramétricas. En su lugar, se optó por la aplicación de técnicas no paramétricas, empleándose el coeficiente Rho de Spearman como método adecuado para analizar la relación entre las variables (Ver Anexo 6: Prueba de normalidad).

En este contexto, se realizó un análisis descriptivo mediante medidas de tendencia central y dispersión para caracterizar el comportamiento de las variables, complementado con tablas cruzadas que permitieron identificar patrones según el género de los participantes. Para determinar la relación entre el capital humano y la cultura organizacional, así como entre sus respectivas dimensiones, se empleó el coeficiente Rho de Spearman, apropiado para variables ordinales y datos no normales. Finalmente, se estableció un nivel de confianza del 95 % ( $\alpha = 0,05$ ), lo que permitió validar estadísticamente los resultados y garantizar un análisis riguroso, coherente y acorde con las características de la investigación.

Durante el desarrollo de la presente investigación se presentaron algunas limitaciones que es importante considerar. En primer lugar, se evidenció la ausencia de una base de datos actualizada en el municipio del cantón San Pedro de Huaca sobre las microempresas existentes, lo cual dificultó la identificación precisa de la población objeto de estudio. Asimismo, se registró una limitada disposición por parte de ciertos colaboradores de las microempresas para participar en el proceso de recolección de información, lo que incidió en el acceso a los datos requeridos.

## IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### 4.1. RESULTADOS

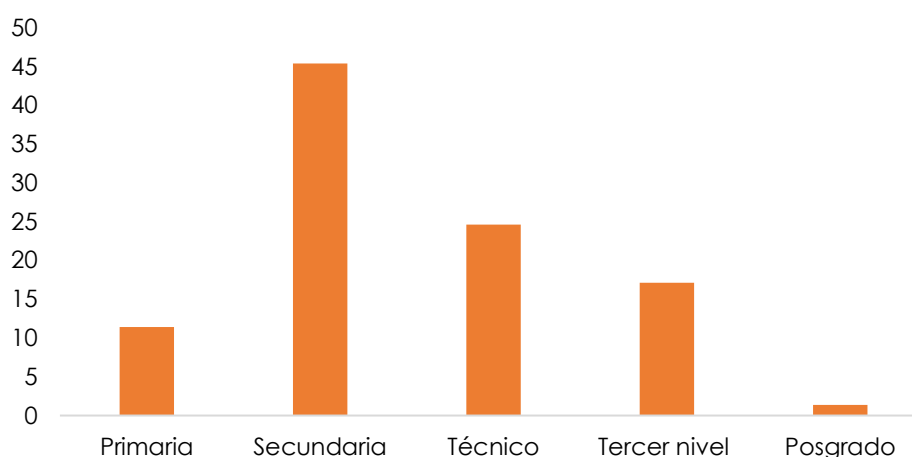
#### 4.1.1. Descripción de los datos sociodemográficos de los encuestados

En el presente apartado se expone la descripción de la muestra objeto de estudio, considerando variables sociodemográficas relevantes como el género y el nivel educativo de los participantes pertenecientes a las microempresas del cantón San Pedro de Huaca. Estas variables constituyen elementos fundamentales para contextualizar el análisis, ya que permiten comprender la composición de la población investigada y las particularidades de capital humano que interviene en la dinámica organizacional. La descripción de estos aspectos se presenta de manera detallada en las siguientes figuras, las cuales reflejan la distribución de los participantes según las categorías establecidas para cada variable.



**Figura 1.** Distribución de los encuestados según el género en las microempresas del cantón San Pedro de Huaca.

Tal como se observa (Ver Figura 1), se evidenció una participación equilibrada entre hombres y mujeres dentro de las microempresas del cantón San Pedro de Huaca, lo que reflejo una distribución laboral más inclusiva y una integración similar de ambos géneros en las actividades empresariales. Esta característica permitió comprender que las funciones dentro de las microempresas no se encuentran concentradas únicamente en un grupo específico, sino que existe una participación compartida en el desarrollo de las actividades productivas y administrativas. esta participación equilibrada entre hombres y mujeres contribuye a generar un ambiente de trabajo más inclusivo y a fortalecer el desarrollo de las actividades dentro de las microempresas.



**Figura 2.** Nivel educativo de los colaboradores encuestados en las microempresas del cantón San Pedro de Huaca

Como se muestra (Ver Figura 2), en el nivel educativo se observó un predominio con formación secundaria, seguido por los colaboradores con estudios técnicos y de tercer nivel. Esta realidad demuestra que gran parte de la variable capital humano se centra en conocimientos básicos y competencias adquiridas mediante la experiencia laboral y la educación formal media de los colaboradores.

A pesar de ello, la presencia de profesionales universitarios y técnicos representa un aspecto favorable para las microempresas, debido a que contribuye al fortalecimiento de capacidades relacionadas con la organización, producción y resolución de problemas. La escasa incidencia de los colaboradores con estudios de posgrado permite inferir que las microempresas aún presentan limitaciones para incorporar perfiles altamente especializados, situación que suele estar vinculada con restricciones económicas, tamaño empresarial o falta de oportunidades de crecimiento profesional.

#### 4.1.2. Caracterización de la variable capital humano en las microempresas de cantón san pedro de huaca

En esta sección se presentan los resultados correspondientes a los constructos de la variable capital humano considerados en la investigación, los cuales permiten analizar de manera integral las capacidades, habilidades y competencias de los participantes dentro de las microempresas del cantón San Pedro de Huaca. Estos constructos constituyen dimensiones clave para comprender el aporte del talento humano en el desarrollo organizacional, ya que abarcan aspectos relacionados con las habilidades intrapersonales, interpersonales y duras. La información se expone de

forma descriptiva en las siguientes tablas, facilitando la visualización de la distribución de las respuestas en cada una de las dimensiones evaluadas.

**Tabla 2.** Distribución del nivel de capital humano según el género de los encuestados

| <b>Género</b> | <b>Nivel (%)</b> |              |              |
|---------------|------------------|--------------|--------------|
|               | <b>Alto</b>      | <b>Medio</b> | <b>Bajo</b>  |
| Femenino      | 45,71            | 42,86        | 11,43        |
| Masculino     | 52,14            | 38,57        | 9,29         |
| <b>Total</b>  | <b>48,93</b>     | <b>40,71</b> | <b>10,36</b> |

De acuerdo con los resultados (Ver Tabla 2), los datos mostraron que tanto hombres como mujeres presentan en su mayoría, niveles favorables de la variable capital humano dentro de las microempresas del cantón San Pedro de Huaca. Esta situación refleja que los colaboradores poseen habilidades, conocimientos y capacidades que contribuyen al desarrollo de las actividades empresariales, fortaleciendo aspectos como el trabajo en equipo, la comunicación y el cumplimiento de responsabilidades laborales.

Se evidenció una ligera predominancia del nivel alto en el grupo masculino; sin embargo, la diferencia respecto al grupo femenino no resultó amplia, lo que permite interpretar que ambos géneros mantienen condiciones relativamente similares en cuanto al desarrollo de competencias laborales y personales. Este comportamiento demostró que las microempresas lograron integrar de manera equilibrada las capacidades de sus colaboradores, independientemente del género, favoreciendo un entorno donde la participación y el aporte del talento humano adquieren relevancia dentro de las actividades productivas.

El nivel medio también presentó una participación importante en ambos grupos, indicando que todavía existen aspectos susceptibles de fortalecimiento, especialmente en competencias relacionadas con capacitación, liderazgo, adaptación a cambios y desarrollo profesional. Aun así, la presencia reducida de niveles bajos representa un aspecto positivo para las organizaciones, debido a que evidencio que la mayoría de los colaboradores cuenta con condiciones adecuadas para desempeñar sus funciones de manera eficiente. Los hallazgos permitieron comprender que la variable capital humano constituye un elemento significativo dentro de las microempresas estudiadas, dado que las capacidades y habilidades de los colaboradores se convierten en un recurso esencial para sostener el

funcionamiento organizacional y enfrentar las exigencias del entorno empresarial actual.

**Tabla 3.** Dimensiones de las habilidades intrapersonales en función del género de los encuestados

| Dimensiones          | Género (%) |           |
|----------------------|------------|-----------|
|                      | Femenino   | Masculino |
| Autoconocimiento     | 13,57      | 20,71     |
| Estilo de vida       | 16,07      | 17,86     |
| Pensamiento crítico  | 26,07      | 26,43     |
| Pensamiento creativo | 19,29      | 21,79     |
| Autoconfianza        | 28,93      | 30,36     |
| Ética                | 32,50      | 33,57     |
| Resiliencia          | 24,64      | 29,29     |
| Empatía              | 30,36      | 30,00     |

Como se muestra (Ver Tabla 3), los resultados evidenciaron que las habilidades intrapersonales presentan un comportamiento relativamente equilibrado entre hombres y mujeres dentro de las microempresas del cantón San Pedro de Huaca. Ambos grupos mostraron fortalezas importantes en competencias relacionadas con la interacción personal, la adaptación laboral y la capacidad para desenvolverse en entornos organizacionales dinámicos. Las dimensiones vinculadas con la ética, la autoconfianza y la empatía reflejaron una presencia más sólida en comparación con otras habilidades analizadas. Esto permite comprender que los colaboradores mantienen valores relacionados con la responsabilidad, el compromiso y la capacidad de relacionarse adecuadamente con los demás, aspectos fundamentales para fortalecer el clima laboral y favorecer el trabajo colaborativo dentro de las microempresas.

La empatía, especialmente demostró que existe disposición para comprender las necesidades y emociones de los compañeros de trabajo, generando relaciones interpersonales más estables y cooperativas. El pensamiento crítico y el pensamiento creativo mostraron niveles favorables en ambos géneros, lo que evidenció la capacidad de los colaboradores para analizar situaciones, plantear soluciones y adaptarse a las exigencias del entorno empresarial. Estas habilidades adquieren gran relevancia en las microempresas, debido a que muchas veces los colaboradores deben enfrentar problemas cotidianos con recursos limitados y tomar decisiones rápidas para garantizar la continuidad de las actividades productivas.

Dimensiones como el autoconocimiento y el estilo de vida presentaron niveles menos destacados en comparación con el resto de las habilidades. Esta situación podría

relacionarse con la limitada formación en desarrollo personal y bienestar integral dentro de las organizaciones, aspectos que en muchas ocasiones no reciben suficiente atención en las microempresas. A pesar de ello, la resiliencia mantiene una participación importante, reflejando la capacidad de los colaboradores para enfrentar dificultades, adaptarse a cambios y mantenerse activos frente a las exigencias laborales. Los resultados permitieron reconocer que las habilidades blandas constituyen un componente esencial en la variable capital humano, puesto que fortalecen no solo el desempeño individual, sino también la convivencia organizacional y la capacidad de las microempresas para desenvolverse en contextos cada vez más competitivos.

**Tabla 4.** Distribución porcentual de las dimensiones de las habilidades interpersonales según género de los encuestados

| Dimensiones             | Género   |           |
|-------------------------|----------|-----------|
|                         | Femenino | Masculino |
| Resolución de problemas | 22,14    | 25,36     |
| Trabajo en equipo       | 27,86    | 30,71     |
| Negociación             | 19,64    | 26,07     |
| Comunicación efectiva   | 23,57    | 27,86     |
| Liderazgo               | 23,93    | 26,79     |

A partir de los datos (Ver Tabla 4), se observa que las habilidades interpersonales representan un elemento fundamental dentro de la variable capital humano, permiten fortalecer la convivencia laboral, mejorar la coordinación entre los colaboradores y favorecer el cumplimiento de objetivos organizacionales. En este sentido, los resultados obtenidos mostraron que tanto hombres como mujeres presentan capacidades importantes relacionadas con la interacción social y el desempeño dentro del entorno empresarial. De igual manera, el trabajo en equipo sobresale como una de las competencias más representativas en ambos grupos, evidenciando que los colaboradores mantienen disposición para cooperar, compartir responsabilidades y desarrollar actividades de manera conjunta.

Esta característica resultó esencial en las microempresas, donde las funciones suelen depender de la colaboración constante entre los colaboradores para mantener la productividad y garantizar el funcionamiento de las operaciones diarias. Esta característica resultó esencial en las microempresas, donde las funciones suelen depender de la colaboración constante entre los colaboradores para mantener la productividad y garantizar el funcionamiento de las operaciones diarias, permitiendo además una mejor coordinación de las actividades y el cumplimiento oportuno de las tareas asignadas.

La comunicación efectiva también reflejó una presencia significativa, que demostró que los colaboradores poseen habilidades para intercambiar ideas, transmitir información y mantener relaciones laborales más fluidas. Este aspecto favorece la coordinación de tareas y contribuye a reducir conflictos o malentendidos dentro de las organizaciones. De igual manera, el liderazgo mantiene niveles favorables, indicando que existe capacidad para asumir responsabilidades, orientar actividades y motivar a los colaboradores en el desarrollo de sus funciones. En relación con la resolución de problemas, los resultados facilitaron identificar que los colaboradores cuentan con competencias para enfrentar dificultades y buscar soluciones frente a situaciones que surgen en el ámbito laboral. Esta habilidad adquiere gran importancia en las microempresas, debido a que las decisiones suelen tomarse de manera inmediata y bajo condiciones de recursos limitados.

La negociación reveló una participación relativamente menor respecto a las demás dimensiones analizadas. Esta situación podría estar relacionada con limitaciones en aspectos como el manejo de conflictos, la capacidad de persuasión o la toma de acuerdos dentro de los espacios laborales y comerciales. Aun así, su presencia demostró que existen bases importantes sobre las cuales las organizaciones pueden fortalecer procesos de comunicación y relaciones interpersonales más efectivas. Los resultados reflejaron que las habilidades interpersonales constituyen un recurso valioso para las microempresas del cantón San Pedro de Huaca, dado que facilitan la integración de los colaboradores, fortalece el desempeño colectivo y contribuye a generar ambientes laborales más colaborativos y organizados. Asimismo, favorecen una mejor comunicación entre los miembros del equipo, facilitan la resolución de situaciones cotidianas y promueven relaciones laborales basadas en el respeto y la cooperación, aspectos fundamentales para el desarrollo y crecimiento de las microempresas.

**Tabla 5.** Distribución porcentual de las dimensiones de las habilidades duras según género de los encuestados

| Dimensiones                | Género   |           |
|----------------------------|----------|-----------|
|                            | Femenino | Masculino |
| Alfabetización tecnológica | 15,00    | 18,93     |
| Educación financiera       | 26,43    | 29,29     |
| Gestión del tiempo         | 23,21    | 27,96     |
| Datos cuantitativos        | 14,64    | 20,32     |
| Gestión de proyectos       | 19,64    | 24,64     |

Tal como se observa (Ver Tabla 5), las habilidades duras representaron competencias técnicas y conocimientos específicos que permiten a los colaboradores desempeñar

sus funciones de manera más eficiente dentro de las microempresas. Los resultados obtenidos evidenciaron que tanto hombres como mujeres poseen capacidades relacionadas con la gestión organizacional, el manejo de información y la administración de recursos, aunque se observan diferencias moderadas entre ambos grupos. La educación financiera se destacó como una de las dimensiones con mayor presencia, reflejando que los colaboradores mantienen conocimientos básicos relacionados con el manejo económico, control de recursos y toma de decisiones financieras. Esta situación resulta relevante para las microempresas, debido a que una adecuada comprensión financiera contribuye a mejorar la organización de gastos, planificación y sostenibilidad de las actividades empresariales.

La gestión del tiempo presentó resultados favorables, lo que demostró que los colaboradores poseen ciertas capacidades para organizar actividades, cumplir responsabilidades y administrar de forma eficiente sus jornadas laborales. Esta competencia adquiere gran importancia en las microempresas, donde las funciones suelen concentrarse en pocos colaboradores y las tareas requieren mayor dinamismo y adaptación. En relación con la gestión de proyectos, los hallazgos permitieron identificar que existe participación en habilidades vinculadas con la planificación, coordinación y ejecución de actividades orientadas al cumplimiento de objetivos organizacionales. Aunque esta dimensión no alcanza niveles tan elevados como otras competencias, su presencia evidencia que parte de los colaboradores cuenta con capacidades para asumir responsabilidades relacionadas con procesos de mejora y desarrollo empresarial.

La alfabetización tecnológica y el manejo de datos cuantitativos mostraron niveles menos destacados en comparación con las demás dimensiones, lo que evidencia la necesidad de fortalecer estos conocimientos entre los colaboradores para mejorar el uso de herramientas tecnológicas y facilitar el manejo adecuado de la información dentro de las microempresas. Esta realidad podría estar asociada a las limitaciones tecnológicas que enfrentan muchas microempresas, así como al acceso restringido a capacitaciones especializadas en herramientas digitales y análisis de información. A pesar de ello, los resultados reflejan que existen bases importantes para fortalecer competencias tecnológicas, aspecto que resulta indispensable en un entorno empresarial cada vez más digitalizado y competitivo. Los resultados permitieron comprender que las habilidades duras constituyen un componente esencial de la variable capital humano, debido a que la eficiencia operativa, fortalecen la

capacidad de organización y contribuyen al desarrollo de procesos más estructurados dentro de las microempresas del cantón San Pedro de Huaca.

#### 4.1.3. Análisis de la variable cultura organizacional en las microempresas del cantón san pedro de huaca

En el presente apartado se detallan los resultados vinculados a los constructos de la cultura organizacional abordadas en este estudio, orientadas a identificar los principios, normas y formas de interacción que predominan en las microempresas del cantón San Pedro de Huaca. Estas dimensiones resultan clave para comprender el entorno interno en el que se desenvuelven los colaboradores, así como las pautas que influyen en su comportamiento dentro de la organización. La información se presenta de manera descriptiva en las siguientes tablas, donde se evidencia la distribución de los datos conforme a las categorías establecidas para cada componente analizado.

**Tabla 6.** Nivel de la cultura organizacional según el género de los encuestados

| <b>Género</b> | <b>Nivel (%)</b> |              |             |
|---------------|------------------|--------------|-------------|
|               | <b>Alto</b>      | <b>Medio</b> | <b>Bajo</b> |
| Femenino      | 85,71            | 10,71        | 3,57        |
| Masculino     | 85,71            | 12,86        | 1,43        |
| <b>Total</b>  | <b>85,71</b>     | <b>11,79</b> | <b>2,50</b> |

Con base en los resultados presentados (Ver Tabla 6), se demostró que la variable cultura organizacional en las microempresas del cantón San Pedro de Huaca se caracteriza principalmente por presentar un nivel favorable tanto en hombres como en mujeres. Este comportamiento permitió comprender que dentro de las organizaciones existen prácticas, valores y formas de convivencia que fortalecen el ambiente laboral y favorecen la integración de los colaboradores en las actividades empresariales. La similitud observada entre ambos géneros reflejó que la percepción sobre la cultura organizacional se mantiene estable, independientemente del grupo al que pertenezcan los colaboradores. Esto demostró que las microempresas lograron consolidar espacios laborales donde predominan aspectos relacionados con la cooperación, el compromiso y la identificación con los objetivos organizacionales.

Además, esta situación sugiere que las relaciones internas se desarrollan bajo condiciones relativamente homogéneas, lo que permitió que los colaboradores compartan experiencias y dinámicas similares dentro del entorno de trabajo. La presencia reducida de niveles medios y bajos mostró un aspecto positivo para las

organizaciones, debido a que se evidenció que la mayoría de los colaboradores perciben un ambiente organizacional adecuado. Esta realidad puede estar asociada a la cercanía que suele existir en las microempresas entre propietarios y colaboradores, facilitando una comunicación más directa, relaciones laborales más personales y un mayor sentido de pertenencia hacia la empresa.

Los resultados facilitaron inferir que elementos como el trabajo colaborativo, la confianza, la comunicación y los valores organizacionales forman parte importante de la dinámica empresarial en el cantón San Pedro de Huaca. Estos factores no solo fortalecen la convivencia interna, sino que también contribuyen al desempeño colectivo y a la estabilidad de las organizaciones frente a los desafíos del entorno económico y social. Los datos obtenidos reflejaron que la cultura organizacional constituye un componente clave dentro de las microempresas estudiadas, dado que influye directamente en el comportamiento de los colaboradores, en la forma en que se desarrollan las actividades laborales y en la capacidad de las organizaciones para mantener ambientes de trabajo más sólidos y participativos.

**Tabla 7.** Dimensiones porcentuales de la cultura organizacional según el género

| Dimensiones              | Género   |           |
|--------------------------|----------|-----------|
|                          | Femenino | Masculino |
| Innovación y adaptación  | 27,86    | 30,36     |
| Orientación a resultados | 31,79    | 32,14     |
| Clima organizacional     | 25,71    | 28,57     |
| Trabajo en equipo        | 28,93    | 32,86     |
| Valores organizacionales | 34,64    | 35,00     |

Como se muestra (Ver Tabla 7), los resultados obtenidos permiten evidenciar que las dimensiones de la cultura organizacional presentan una valoración favorable tanto en hombres como en mujeres dentro de las microempresas del cantón San Pedro de Huaca. En términos generales, los colaboradores perciben que las organizaciones mantienen prácticas y dinámicas orientadas al fortalecimiento de las relaciones laborales, el cumplimiento de objetivos y la consolidación de valores compartidos. Los valores organizacionales se destacaron como una de las dimensiones más representativas, reflejando que dentro de las microempresas existe una importante presencia de principios relacionados con la responsabilidad, el respeto, el compromiso y la convivencia laboral. Esta situación resulta significativa, debido a que los valores constituyen la base sobre la cual se construyen las relaciones internas y se orienta el comportamiento de los colaboradores dentro de la organización.

El trabajo en equipo mostró una participación relevante, evidenciando que las actividades laborales se desarrollan bajo dinámicas de cooperación y apoyo mutuo.

Este aspecto adquiere gran importancia en las microempresas, donde las funciones suelen ejecutarse de manera conjunta y dependen de la coordinación constante entre colaboradores para garantizar el cumplimiento de las actividades productivas y administrativas. La orientación a resultados también reflejó niveles favorables, lo que demostró que los colaboradores mantienen interés en alcanzar metas y cumplir con los objetivos establecidos por las organizaciones. Esta característica contribuye al fortalecimiento del desempeño empresarial, ya que promueve una mayor responsabilidad y compromiso en el desarrollo de las funciones laborales.

El clima organizacional y la capacidad de innovación y adaptación mostraron una presencia importante dentro de las empresas analizadas. Esto permitió interpretar que los colaboradores perciben un ambiente laboral relativamente adecuado y con cierta apertura frente a cambios o nuevas formas de trabajo. No obstante, estas dimensiones podrían fortalecerse mediante estrategias orientadas a mejorar la comunicación interna, incentivar la participación de los colaboradores y promover procesos de capacitación e innovación organizacional.

Los datos obtenidos reflejaron que la cultura organizacional en las microempresas del cantón San Pedro de Huaca se sustenta principalmente en valores compartidos, cooperación y orientación al cumplimiento de objetivos, elementos que favorecen la estabilidad laboral y contribuyen al desarrollo de entornos organizacionales más sólidos y participativos.

**Tabla 8.** Nivel de la cultura organizacional en las microempresas del cantón San Pedro de Huaca

| Ranking      | Frecuencia | Porcentaje   |
|--------------|------------|--------------|
| Alto         | 240        | 85,7         |
| Medio        | 33         | 11,8         |
| Bajo         | 7          | 2,5          |
| <b>Total</b> | <b>280</b> | <b>100,0</b> |

De acuerdo con los resultados presentados (Ver Tabla 8), se evidenció que la cultura organizacional en las microempresas del cantón San Pedro de Huaca se caracteriza predominantemente por mantener un nivel favorable. Esta situación refleja que la mayoría de los colaboradores percibe ambientes laborales donde existen valores compartidos, relaciones de cooperación y una adecuada interacción entre los miembros de la organización. La presencia de estas características permite fortalecer el compromiso laboral y generar mayor estabilidad dentro de las empresas. El predominio del nivel alto demostró que las microempresas han logrado consolidar dinámicas organizacionales orientadas al trabajo colaborativo, la responsabilidad y

el cumplimiento de objetivos comunes. Este comportamiento resultó relevante, debido a que una cultura organizacional sólida contribuye no solo al desempeño de los colaboradores, sino también a la permanencia y crecimiento de las organizaciones en entornos cada vez más competitivos.

La existencia de un grupo reducido con nivel medio ayudó a identificar que aún existen ciertos aspectos susceptibles de mejora, especialmente en dimensiones relacionadas con la comunicación interna, participación organizacional o adaptación a cambios. Estas situaciones pueden presentarse debido a limitaciones estructurales propias de las microempresas, donde muchas veces los procesos administrativos y organizacionales se desarrollan de manera menos formal. En cuanto al nivel bajo, su presencia mínima representó un aspecto positivo para las organizaciones estudiadas, debido a que, se evidenció que perciben debilidades significativas en el ambiente organizacional. Esto permitió inferir que, las microempresas mantienen relaciones laborales relativamente estables y entornos favorables para el desarrollo de las actividades empresariales.

Los resultados reflejaron que la cultura organizacional constituye un elemento clave dentro de las microempresas del cantón San Pedro de Huaca, debido a que influye directamente en la convivencia laboral, el desempeño de los colaboradores y la capacidad de las organizaciones para mantener ambientes de trabajo más integrados y orientados al logro de metas comunes.

#### 4.1.4. Relación entre la variable capital humano y cultura organizacional

Se realizó un análisis de correlación entre las variables capital humano y cultura organizacional utilizando el coeficiente Rho de Spearman. Como resultado, se obtuvo un valor de 0,751, el cual indica que existe una relación alta y positiva entre ambas variables. Esto quiere decir que las dos variables están conectadas y tienden a mejorar al mismo tiempo. Es decir, que cuando en las microempresas los colaboradores cuentan con mejores conocimientos, desarrollan más habilidades, fortalecen sus capacidades y muestran mayor compromiso con sus actividades laborales (capital humano), también se observa una mejora en la forma en que funciona la organización. Esta mejora se refleja en un ambiente laboral más adecuado, mayor colaboración entre compañeros, presencia de valores compartidos mejores relaciones de trabajo, una comunicación más efectiva entre los integrantes del equipo y una mayor disposición para cumplir con las

responsabilidades asignadas, favoreciendo así el desarrollo de las actividades organizacionales.

La intensidad de la relación obtenida (0,751) permite entender que el capital humano tiene una influencia importante dentro de la organización, ya que no solamente contribuye al rendimiento individual de cada colaborador, sino que también aporta al fortalecimiento de aspectos colectivos como el trabajo en equipo, la comunicación, el orden interno y el cumplimiento de metas institucionales. Asimismo, el valor de significancia obtenido ( $p < 0,001$ ) demuestra que esta relación encontrada no ocurrió por coincidencia o azar, sino que existe suficiente evidencia para afirmar que ambas variables realmente están relacionadas dentro de las microempresas estudiadas. Por lo tanto, estos resultados permiten cumplir con el objetivo de investigación planteado y evidencian que fortalecer el capital humano contribuye al desarrollo de una cultura organizacional más sólida, participativa y orientada al logro de mejores resultados.

**Tabla 9.** Correlación entre las dimensiones de capital humano y la cultura organizacional

| Dimensiones de capital humano                        | Rho de Spearman | Sig. (p-valor) |
|------------------------------------------------------|-----------------|----------------|
| Habilidades intrapersonales – Cultura organizacional | 0,708           | < 0,001        |
| Habilidades interpersonales – Cultura organizacional | 0,720           | < 0,001        |
| Habilidades duras – Cultura organizacional           | 0,713           | < 0,001        |

Como se observa (Ver Tabla 9), los resultados del análisis evidencian que las distintas dimensiones de la variable capital humano mantienen una relación positiva y significativa con la cultura organizacional, lo que indica que cada uno de estos componentes contribuye al fortalecimiento del entorno interno en las microempresas analizadas. Este comportamiento permite comprender que el desarrollo del talento humano no es un proceso aislado, sino un elemento que muestra una relación positiva fuerte en la forma en que se construyen los valores, las prácticas y las dinámicas organizacionales. Las habilidades intrapersonales presentan una relación directa con la cultura organizacional, lo que sugiere que aspectos individuales como el autoconocimiento, la ética, la resiliencia y la empatía influyen en la manera en que se configuran los comportamientos dentro de la organización.

Desde esta perspectiva, el desarrollo personal de los colaboradores se convierte en un factor clave para la consolidación de una cultura organizacional sólida. Además, favorece la generación de ambientes laborales más colaborativos, comprometidos y orientados al cumplimiento de objetivos comunes.

En cuanto a las habilidades interpersonales, se observa una relación ligeramente más intensa, lo que garantiza que, la interacción entre la variable capital humano, a través de la comunicación, el liderazgo, la negociación y el trabajo en equipo, constituye un elemento fundamental para el fortalecimiento de un ambiente organizacional cohesionado. Este resultado pone en evidencia que la calidad de las relaciones humanas dentro de la organización influye directamente en la construcción de una cultura orientada al logro de objetivos comunes.

Las habilidades duras también muestran una relación significativa con la cultura organizacional, lo que indica que las competencias técnicas, como el uso de herramientas digitales, la gestión del tiempo y el análisis de información, contribuyen al desarrollo de prácticas organizacionales más eficientes y estructuradas. Los resultados permitieron afirmar que las competencias personales, interpersonales y técnicas de capital humano desempeñan un papel determinante en la configuración de la cultura organizacional. Esto evidenció que el fortalecimiento integral del talento humano constituye un factor estratégico para el desarrollo organizacional, porque, incide tanto en el comportamiento individual como en la dinámica colectiva de las microempresas.

**Tabla 10.** Correlación entre la variable capital humano y dimensiones de la cultura organizacional

| <b>Capital humano vs dimensiones de cultura organizacional</b> | <b>Rho de Spearman</b> | <b>Sig. (p-valor)</b> |
|----------------------------------------------------------------|------------------------|-----------------------|
| Capital humano – Innovación y adaptación                       | 0,667                  | < 0,001               |
| Capital humano – Orientación a resultados                      | 0,620                  | < 0,001               |
| Capital humano – Clima organizacional                          | 0,716                  | < 0,001               |
| Capital humano – Trabajo en equipo                             | 0,594                  | < 0,001               |
| Capital humano – Valores organizacionales                      | 0,495                  | < 0,001               |

Tal como se observa (Ver Tabla 10), se evidenció que la variable capital humano mantiene una relación positiva y significativa con todas las dimensiones de la cultura organizacional, lo que indica que el desarrollo de las capacidades, habilidades y conocimientos de los colaboradores influyen de manera integral en los distintos componentes del entorno organizacional. Este comportamiento confirma que el talento humano no solo impacta en el desempeño individual, sino también en la configuración de la dinámica interna de las microempresas.

En relación con la dimensión de innovación y adaptación, se identifica una asociación relevante, lo que sugiere que las organizaciones con un mayor desarrollo del talento humano presentan una mayor capacidad para ajustarse a los cambios y

adoptar nuevas prácticas. Este resultado pone en evidencia el papel del talento humano como un factor clave en la capacidad de respuesta organizacional frente a entornos dinámicos. La orientación a resultados también muestra una relación significativa, lo que indica que el fortalecimiento de la variable capital humano contribuye al cumplimiento de metas institucionales y al desarrollo de una gestión más eficiente. Este hallazgo sugiere que las competencias de los colaboradores influyen directamente en la productividad y en la consecución de objetivos organizacionales.

En cuanto al clima organizacional, se observa una de las asociaciones más fuertes, lo que permitió inferir que el talento humano incide de manera directa en la percepción del ambiente laboral, favoreciendo espacios más armónicos, colaborativos y propicios para el desempeño de las actividades. Respecto al trabajo en equipo, se identifica una relación positiva que resalta la importancia de las competencias humanas en la cooperación y coordinación entre los miembros de la organización. Este resultado evidencia que el desarrollo del talento humano favorece la integración grupal y el logro de objetivos comunes.

En la dimensión de valores organizacionales, la relación también es positiva, aunque con una intensidad menor en comparación con otras dimensiones. Este comportamiento sugiere que, si bien la variable capital humano contribuye a la internalización de principios éticos y culturales, aún existen oportunidades para fortalecer este aspecto dentro de la organización. En términos generales, los resultados afirman que la variable capital humano influye de manera significativa en todas las dimensiones de la cultura organizacional, destacándose especialmente su impacto en el clima organizacional y en la capacidad de innovación. De hecho, estos hallazgos refuerzan su papel estratégico dentro de las microempresas analizadas, evidenciando que el desarrollo integral del talento humano constituye un elemento clave para el fortalecimiento organizacional.

#### **4.2. DISCUSIÓN**

Los resultados obtenidos en la presente investigación permiten evidenciar que las variables capitales humano y cultura organizacional mantienen una relación estrecha dentro de las microempresas del cantón San Pedro de Huaca. En el análisis general de la variable capital humano se identificó que el 48,93 % de los colaboradores alcanzó un nivel alto y el 40,71 % un nivel medio, mientras que

únicamente el 10,36 % presentó un nivel bajo. Estos datos reflejan que la mayoría de los colaboradores poseen capacidades, conocimientos y habilidades que favorecen el desarrollo de las actividades empresariales y fortalecen el desempeño organizacional. Sin embargo, la variable cultura organizacional alcanzó un nivel alto en el 85,7 % de los participantes, lo que evidenció que las microempresas mantienen ambientes laborales caracterizados por relaciones de cooperación, compromiso y valores compartidos.

Desde la perspectiva de Becker (1993), el capital humano representa un recurso estratégico capaz de generar productividad y crecimiento organizacional mediante la inversión en conocimientos, experiencia y habilidades. Los resultados encontrados coinciden con esta teoría, debido a que dimensiones como ética alcanzaron valores superiores al 32 % tanto en hombres como en mujeres, mientras que la autoconfianza y la empatía también mostraron niveles importantes dentro de las habilidades blandas. Estos resultados evidencian que las capacidades humanas constituyen un elemento esencial para el fortalecimiento empresarial y para el desarrollo de relaciones laborales más eficientes.

Los planteamientos de Goleman (1998) sobre la inteligencia emocional guardan relación con los hallazgos obtenidos en la investigación. La empatía presentó valores cercanos al 30 % en ambos géneros, mientras que la resiliencia superó el 24 % en mujeres y el 29 % en hombres. Estas cifras reflejan que los colaboradores poseen capacidades emocionales importantes para enfrentar dificultades, adaptarse a cambios y mantener relaciones interpersonales adecuadas dentro de las organizaciones. En microempresas donde el contacto diario entre colaboradores y propietarios es constante, estas habilidades se convierten en factores determinantes para conservar un ambiente laboral estable y colaborativo, favoreciendo además la comunicación efectiva y el trabajo en equipo.

En este contexto, Schein (2010) sostiene que la cultura organizacional se construye mediante valores, prácticas y creencias compartidas dentro de la organización. Los resultados obtenidos respaldan este planteamiento, debido a que la dimensión de valores organizacionales alcanzó más del 34 % en mujeres y alrededor del 35 % en hombres, convirtiéndose en uno de los componentes más sólidos de la cultura organizacional. Asimismo, el trabajo en equipo presentó niveles superiores al 28 % en ambos grupos, evidenciando que las microempresas han consolidado dinámicas laborales basadas en la cooperación y el compromiso colectivo.

En relación con las ideas de Drucker (2002), quien considera que el conocimiento y la capacidad de adaptación constituyen factores fundamentales para la competitividad empresarial, los resultados permiten identificar fortalezas y limitaciones dentro de las microempresas estudiadas. La educación financiera alcanzó valores cercanos al 30 %, mientras que la gestión del tiempo superó el 23 % en mujeres y el 27 % en hombres, demostrando capacidades relacionadas con la organización y administración de recursos. Sin embargo, la alfabetización tecnológica presentó valores inferiores al 20 %, al igual que el manejo de datos cuantitativos, lo que evidencia debilidades en competencias digitales y tecnológicas. Esta situación refleja una realidad frecuente en las microempresas del contexto local, donde muchas actividades continúan desarrollándose mediante procesos tradicionales y con acceso limitado a herramientas tecnológicas.

Desde el enfoque de Cameron y Quinn (2011), las organizaciones más efectivas son aquellas que logran integrar valores compartidos, orientación a resultados e innovación organizacional. Los resultados de la investigación confirman esta perspectiva, ya que la orientación a resultados superó el 31 % en ambos géneros y la dimensión de innovación y adaptación alcanzó niveles cercanos al 30 %. Estos hallazgos permiten comprender que las microempresas mantienen interés en cumplir objetivos y responder a las exigencias del entorno empresarial, aunque todavía existen oportunidades para fortalecer procesos de innovación y adaptación tecnológica.

Uno de los resultados más relevantes corresponde a la relación encontrada entre las variables capital humano y cultura organizacional, donde el coeficiente Rho de Spearman alcanzó un valor de 0,751 con un nivel de significancia menor a 0,001. Este resultado evidencia una correlación positiva fuerte y estadísticamente significativa entre ambas variables, demostrando que el fortalecimiento de las capacidades de los colaboradores influye directamente en la consolidación de ambientes organizacionales más sólidos y participativos. Del mismo modo, las habilidades interpersonales presentaron una correlación de 0,720 con la cultura organizacional, mientras que las habilidades duras e intrapersonales alcanzaron valores de 0,713 y 0,708 respectivamente. Estas cifras permiten interpretar que tanto las competencias emocionales como las técnicas contribuyen de manera significativa al fortalecimiento organizacional.

La variable capital humano mostró una relación importante con las dimensiones de la cultura organizacional. El clima organizacional alcanzó una correlación de 0,716, convirtiéndose en la asociación más fuerte dentro del análisis dimensional. Este resultado demuestra que las capacidades y habilidades de los colaboradores influyen directamente en la percepción del ambiente laboral, favoreciendo espacios de trabajo más armónicos y colaborativos. La innovación y adaptación presentó una correlación de 0,667, mientras que la orientación a resultados alcanzó 0,620, confirmando que el talento humano constituye un elemento clave para mejorar la competitividad y sostenibilidad empresarial.

Los resultados permiten afirmar que las microempresas del cantón San Pedro de Huaca poseen bases organizacionales favorables sustentadas en valores compartidos, cooperación y compromiso laboral. También se identifican desafíos relacionados con el fortalecimiento de competencias tecnológicas, innovación y desarrollo profesional. Por esta razón, invertir en el desarrollo integral de la variable capital humano representa una necesidad estratégica para las microempresas, debido a que no solo mejora el desempeño individual de los colaboradores, sino que también fortalece la cultura organizacional y la capacidad de las empresas para enfrentar las exigencias de un entorno empresarial cada vez más dinámico y competitivo.

## **V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **5.1. CONCLUSIONES**

La investigación permitió determinar que las variables: capital humano y cultura organizacional mantienen una relación significativa dentro de las microempresas del cantón San Pedro de Huaca. Los resultados evidencian que las competencias personales, sociales y técnicas de los colaboradores influyen positivamente en la construcción de ambientes laborales favorables, caracterizados por la colaboración, los valores compartidos y la orientación al logro de objetivos. En este sentido, el fortalecimiento del talento humano se consolida como un factor estratégico para promover una cultura organizacional sólida, incrementar la competitividad empresarial y contribuir a la sostenibilidad de las microempresas.

Los resultados evidenciaron que las dimensiones de capital humano de las microempresas estudiadas se caracterizan por un adecuado desarrollo de habilidades intrapersonales e interpersonales, especialmente en aspectos relacionados con la ética, la empatía, el liderazgo y el trabajo en equipo. Estas competencias favorecen la convivencia laboral, fortalecen las relaciones entre colaboradores y contribuyen al cumplimiento eficiente de las actividades organizacionales, constituyéndose en una fortaleza para el desempeño empresarial.

A pesar de los resultados favorables observados en el capital humano, oportunidades de mejora en competencias técnicas relacionadas con la alfabetización tecnológica, el análisis e interpretación de datos y la gestión de proyectos. Estos aspectos son fundamentales para afrontar los desafíos derivados de la transformación digital y las nuevas exigencias del entorno empresarial.

La cultura organizacional de las microempresas analizadas se caracteriza por la presencia de ambientes laborales favorables, sustentados en la colaboración, el respeto, la comunicación y la orientación al logro de objetivos. Estos elementos contribuyen a generar un clima organizacional positivo que fortalece el compromiso y la satisfacción de los colaboradores.

Los resultados también muestran que los valores organizacionales constituyen un componente relevante dentro de la cultura empresarial, debido a que orientan el comportamiento de los colaboradores y favorecen relaciones laborales basadas en la confianza, el respeto y la responsabilidad. Esto demuestra que una cultura sustentada en principios compartidos contribuye al fortalecimiento de la cohesión interna de las organizaciones.

Los hallazgos permitieron comprobar que el desarrollo de capital humano influye de manera directa en el fortalecimiento de la cultura organizacional. Esto evidencia que las capacidades, habilidades y competencias de los colaboradores constituyen un factor clave para promover comportamientos, valores y prácticas organizacionales que favorecen el cumplimiento de los objetivos empresariales.

La investigación permitió confirmar que existe una estrecha interdependencia entre ambas variables, lo que demuestra que una cultura organizacional sólida favorece el desarrollo de los colaboradores, mientras que un capital humano fortalecido contribuye a consolidar entornos laborales más participativos, innovadores y orientados a resultados. En consecuencia, el crecimiento organizacional depende de la gestión equilibrada de ambos factores

## **5.2. RECOMENDACIONES**

Se recomienda a los propietarios de microempresas implementar programas integrales de desarrollo del talento humano que fortalezcan competencias técnicas como alfabetización tecnológica, análisis e interpretación de datos, gestión de proyectos, educación financiera y manejo eficiente del tiempo. Asimismo, se sugiere promover estrategias de fortalecimiento de la cultura organizacional orientadas al reconocimiento del desempeño, la comunicación efectiva, el liderazgo participativo, el trabajo en equipo, la innovación, la gestión del cambio y la consolidación de valores organizacionales como el respeto, la honestidad y la responsabilidad. Estas acciones contribuirán a incrementar la competitividad, sostenibilidad y capacidad de adaptación de las microempresas frente a los desafíos del entorno actual.

De igual manera, se sugiere a los propietarios de las microempresas implementar programas permanentes de fortalecimiento de habilidades blandas mediante talleres, capacitaciones y actividades prácticas orientadas al desarrollo del liderazgo, la comunicación efectiva, la inteligencia emocional y el trabajo colaborativo. Estas acciones permitirán consolidar las fortalezas identificadas en los colaboradores,

favoreciendo relaciones laborales más positivas, una mejor coordinación de esfuerzos y un ambiente organizacional más participativo. Asimismo, contribuirán a incrementar el compromiso, la motivación y la capacidad de adaptación del personal, fortaleciendo el desempeño individual y colectivo para el logro de los objetivos organizacionales.

Por otra parte, es pertinente diseñar planes de capacitación técnica a fin de fortalecer las habilidades duras de sus colaboradores, especialmente en áreas como la alfabetización tecnológica, el manejo de herramientas digitales y software de gestión, el análisis e interpretación de datos para la toma de decisiones, la educación financiera, la gestión eficiente del tiempo y gestión de proyectos. El desarrollo de estas competencias permitirá mejorar la productividad, facilitar la adaptación a los cambios tecnológicos y fortalecer la competitividad de las microempresas.

Asimismo, se considera oportuno fortalecer los mecanismos de reconocimiento al desempeño y participación de los colaboradores en la toma de decisiones, promoviendo espacios de comunicación abierta que permitan mantener y consolidar un clima laboral favorable. Se propone además institucionalizar los valores organizacionales mediante actividades de sensibilización, difusión y formación continua, con el fin de reforzar su práctica cotidiana y garantizar su incorporación en los procesos de gestión y toma de decisiones.

Se recomienda a los propietarios o administradores de las microempresas integrar la gestión de capital humano dentro de su planificación estratégica, considerando aspectos como la capacitación, el desarrollo profesional y el bienestar de los colaboradores como acciones prioritarias para fortalecer la cultura organizacional y de esta manera mejorar el desempeño institucional. Se sugiere a futuros investigadores ampliar el estudio a otros sectores y cantones del Carchi, incorporando variables como clima laboral, compromiso, satisfacción y desempeño, para profundizar el análisis de factores que influyen en la sostenibilidad y competitividad de este tipo de organizaciones como lo son las microempresas.

## VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Obando Changúan, M. P., Cuenca Caraguay, V. E., & Rea Dávalos, M. P. (2020). La cultura organizacional en las Pymes y su rendimiento. *Revista de Producción, Ciencias e Investigación*, 47-55. doi:10.29018/issn.2588-1000vol4iss32.2020pp47-55
- Acosta Haro, E., Palacios Valenzuela, C., Aguilar Carvajal, R. D., Soto Medina, N., & Cortez Parra, Y. (2022). Capital humano y la permanencia empresarial en las PyMEs. *Revista de Investigación en Ciencias de la Administración* Vol. 17, Pág. 27-40. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8909582>
- Becker, G. (1993). *Teoría del Capital Humano - Gary Becker* (Primera ed.). (V. R. Fuchs, Ed.) Chicago, Estados Unidos: NATIONAL BUREAU OF ECONOMIC RESEARCH. Recuperado el 18 de Abril de 2026, de <https://es.scribd.com/document/263805763/El-Capital-Humano-Gary-Becker>
- Cameron, K., & Quinn, R. (18 de Mayo de 2011). [www2.udec.cl/](http://www2.udec.cl/). Recuperado el 19 de Abril de 2026, de <https://www2.udec.cl/~rea/REVISTA%20PDF/Rev63/art1rea63.pdf>
- Carvallo, M., & Yanary, E. (2022). ¿CÓMO SE GESTIONA EL TALENTO HUMANO EN LAS MIPYMES DE LA PROVINCIA EL ORO, ECUADOR, PARA MEJORARLOS NIVELES COMPETITIVOS? *Ciencia y Sociedad*, 47(4), 55-64. doi: <https://doi.org/10.22206/cys.2022.v47i4>
- Correa, J. E., Chirinos Araque, Y., Barbera Alvarado, N., & Rojas Nieves, D. C. (2024). Optimización del Capital Humano para elevar la competitividad en las Pequeñas y Medianas Empresas. *Revista de ciencias sociales* Vol. 30 Núm. 4, Pág. 109-122. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9857475>
- Cumbal Cacuangó, E. J., & Pantoja Miño, N. M. (2022). "El capital intelectual y su relación con la productividad en las organizaciones del sector real de la Economía Popular y Solidaria (EPS) del cantón Lago Agrio provincia de Sucumbíos. Universidad Politécnica Estatal del Carchi, Tulcán. Obtenido de <https://repositorio.upec.edu.ec/bitstreams/5ef830d0-b486-4482-914c-11acb1e0004e/download>
- Drucker, P. (1 de Junio de 2002). [redalyc.org](http://redalyc.org). Recuperado el 18 de Abril de 2026, de <https://www.redalyc.org/pdf/4096/409634344005.pdf>: <https://www.redalyc.org/pdf/4096/409634344005.pdf>
- Goleman, D. (20 de Agosto de 1998). [rafaelbisquerra.com](http://rafaelbisquerra.com). Recuperado el 19 de Abril de 2026, de [www.rafaelbisquerra.com](http://www.rafaelbisquerra.com): <https://www.rafaelbisquerra.com/daniel-goleman-y-la-inteligencia-emocional/>
- Hernández, H. E. (2020). Cultura organizacional como estrategia de fidelización y valor sostenible en las microempresas del Sector Textil. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento De La investigación Y publicación científico-técnica*

multidisciplinaria). ISSN : 2588-090X, 268-278.  
doi:<https://doi.org/10.23857/fipcaec.v5i5.196>

- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* ((6.ª ed.) ed.). McGraw-Hill Education.
- INEC. (20 de Septiembre de 2023). [ecuadorencifras.gob.ec/](https://www.ecuadorencifras.gob.ec/). Recuperado el 18 de Abril de 2026, de <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/registro-estadistico-de-empresas-2023-definitivo/?utm>
- Ipiál, L. (2024). Gestión del conocimiento y capital intelectual . *REVISTA UNESUM-Ciencias Volumen 8, Número 2*.
- Mera Rodríguez, G., Almeida Burbano, D. G., & Pérez, R. P. (2016). Análisis del nivel de profesionalización y su influencia en la cultura organizacional de las microempresas del cantón Tulcán. *SATHIRI*, 9-21. Obtenido de <https://doi.org/10.32645/13906925.173>
- Ministerio de Producción, Comercio Exterior, Inversiones y Pesca. (24 de Noviembre de 2022). [produccion.gob.ec/](https://www.produccion.gob.ec/). Recuperado el 17 de Abril de 2026, de <https://www.produccion.gob.ec/wp-content/uploads/2023/05/Informe-gestio%CC%81n-MPCEIP-2022.pdf?utm>
- Ocampo, E. (2025). Gestión del talento humano en MIPYMES del sector alimentos en Ecuador. *Revista Científica Multidisciplinaria En Ciencias Sociales Y Humanidades Eucken*, 1(1), 89-106. Obtenido de <https://revistaeucken.com/index.php/home/article/view/gestion-talento-humano-mipyme>
- OIT. (27 de Octubre de 2021). <https://www.ilo.org/>. Recuperado el 2026 de Abril de 18, de [https://www.ilo.org/es/resource/brief/observatorio-de-la-oit-la-covid%E2%80%91y-el-mundo-del-trabajo-8%C2%AA-edici%C3%B3n?utm\\_source](https://www.ilo.org/es/resource/brief/observatorio-de-la-oit-la-covid%E2%80%91y-el-mundo-del-trabajo-8%C2%AA-edici%C3%B3n?utm_source)
- Oviedo Muñoz, S., & Ramos Fuentes, D. (2024). Desafíos del desarrollo organizacional en el desempeño del capital humano en las MIPYMES de América Latina. *PORTAL DE REVISTAS DE LA UNLPam Vol. 14 Núm. 2*. Obtenido de <https://doi.org/10.19137/perspectivas-2024-v14n2a08>
- Robbins, S., & Judge, T. (2017). *Comportamiento Organizacional* . (17.ª ed.). Pearson.
- Schein, E. (15 de Septiembre de 2010). [es.scribd.com/document/1](https://es.scribd.com/document/109187158/Daniel-Schein). Recuperado el 18 de Abril de 2026, de <https://es.scribd.com/document/109187158/Daniel-Schein>
- Varela Rodríguez, V. M., Solís Castañeda, N. K., Michel Rendón, J. C., & Calvillo Reynoso, M. A. (2024). Estrategias de cultura organizacional en las micro empresas. *Revista Estrategia Organizacional*, Vol. 13, N°. 2, págs. 49-74. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9807128>

## VII. ANEXOS

### **Anexo 1.** Certificado del abstract por parte de idiomas



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

#### **Informe sobre el Abstract de Artículo Científico o Investigación.**

**Autor:** Nayeli Margarita Farinango Quimbiamba – Vanessa Lisbeth Guerrero Cepeda

**Fecha de recepción del abstract:** Lunes, 8 de junio de 2026

**Fecha de entrega del informe:** Martes, 9 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



MA. Martha Viveros  
RESPONSABLE CIDEN

## **Anexo 2.** Cálculo de la muestra

Se realizó el cálculo del tamaño de muestra para población finita, considerando un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%, bajo el supuesto de máxima variabilidad ( $p = 0,5$ ;  $q = 0,5$ ).

Donde:

- $n$  = tamaño de la muestra
- $N=1000$  (población total)
- $Z=1,96$  (nivel de confianza del 95%)
- $p=0,5$ (probabilidad de ocurrencia)
- $q=0,5$ (probabilidad de no ocurrencia)
- $e=0,05$ (error máximo permitido)

Para ello, se empleó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{e^2(N - 1) + Z^2 * p * q}$$
$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot q}{e^2(N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$
$$n = \frac{1000(1.96)^2(0.5)(0.5)}{(0.05)^2(1000 - 1) + (1.96)^2(0.5)(0.5)}$$
$$n = \frac{1000(3.8416)(0.25)}{(0.0005)(999) + (3.8416)(0.25)}$$
$$n = \frac{960.4}{2.4975 + 0.9604}$$
$$n = \frac{960.4}{3.4579} \approx 280$$

El cálculo del tamaño de la muestra permitió determinar cuántas personas debían ser encuestadas para que los resultados obtenidos representaran adecuadamente a toda la población de estudio. En esta investigación, la población estuvo conformada por 1000 colaboradores de las microempresas del cantón San Pedro de Huaca. Sin

embargo, debido a limitaciones de tiempo y recursos, no fue necesario encuestar a toda la población, por lo que se calculó una muestra representativa.

En la fórmula utilizada, la letra  $n$  representa el tamaño de la muestra que se desea obtener;  $N$  corresponde a la población total, que en este caso fue de 1000 colaboradores;  $Z$  representa el nivel de confianza seleccionado para la investigación, cuyo valor fue 1,96, equivalente al 95% de confianza;  $p$  corresponde a la probabilidad de ocurrencia del fenómeno estudiado y  $q$  a la probabilidad de no ocurrencia. Cuando no se dispone de información previa sobre estas probabilidades, se utiliza el valor de 0,5 para ambas, ya que garantiza la máxima variabilidad y proporciona una muestra más segura y representativa. Por su parte,  $e$  representa el margen de error permitido, fijado en 0,05, equivalente al 5%.

Al reemplazar estos valores en la fórmula para poblaciones finitas, se obtuvo un tamaño de muestra de 278 participantes. Esto significa que fue suficiente encuestar a 278 colaboradores para obtener resultados que representen a los 1000 integrantes de la población, con un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%. En otras palabras, los datos obtenidos reflejan de manera confiable las características de la población estudiada y permiten realizar inferencias válidas sobre las microempresas del cantón San Pedro de Huaca.

### **Anexo 3.** Formulario de encuesta

#### **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

#### **Ubicación de la Mipyme**

- ☐ San Pedro de Huaca

#### **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**

| Item                                                           | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| Conozco que es importante confiar en lo que puedo hacer.       |   |   |   |   |   |
| Demuestro que confié en lo que puedo hacer al enfrentar retos. |   |   |   |   |   |

**Ética**

| Item                           | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--------------------------------|---|---|---|---|---|
| Conozco los principios éticos. |   |   |   |   |   |
| Aplico los principios éticos.  |   |   |   |   |   |

**Resiliencia**

| Item                                                               | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| Conozco métodos para salir adelante en situaciones difíciles.      |   |   |   |   |   |
| Aplico estos métodos para salir adelante en situaciones difíciles. |   |   |   |   |   |

**Empatía**

| Item                                            | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| Conozco la importancia de entender a los demás. |   |   |   |   |   |
| Demuestro que entiendo a los demás.             |   |   |   |   |   |

**Resolución de problemas**

| Item                                         | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| Conozco estrategias para resolver problemas. |   |   |   |   |   |
| Utilizo estrategias para resolver problemas. |   |   |   |   |   |

**Trabajo en equipo**

| Item                                                | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-----------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| Conozco como colaborar con las personas.            |   |   |   |   |   |
| Pongo en práctica la colaboración con las personas. |   |   |   |   |   |

**Negociación**

| Item                                                     | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| Conozco técnicas de negociación.                         |   |   |   |   |   |
| Aplico las técnicas de negociación para lograr acuerdos. |   |   |   |   |   |

**Comunicación efectiva**

| Item                                        | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| Conozco formas de comunicarme con claridad. |   |   |   |   |   |
| Aplico formas de comunicarme con claridad.  |   |   |   |   |   |

**Liderazgo**

| Item                                                                        | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-----------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| Conozco cuales son las cualidades de un buen líder (inspirar, guiar, etc.). |   |   |   |   |   |
| Aplico las cualidades de un buen líder.                                     |   |   |   |   |   |

### Alfabetización tecnológica

| Item                                                 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| Conozco herramientas digitales básicas.              |   |   |   |   |   |
| Aplico herramientas digitales básicas.               |   |   |   |   |   |
| Conozco las herramientas de inteligencia artificial. |   |   |   |   |   |
| Aplico las herramientas de inteligencia artificial.  |   |   |   |   |   |

### Educación financiera

| Item                                | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-------------------------------------|---|---|---|---|---|
| Conozco cómo manejar el dinero.     |   |   |   |   |   |
| Manejo el dinero de forma adecuada. |   |   |   |   |   |

### Gestión del tiempo

| Item                                          | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-----------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| Conozco técnicas para organizar mi tiempo.    |   |   |   |   |   |
| Aplico las técnicas para organizar mi tiempo. |   |   |   |   |   |

### Análisis e interpretación de datos cuantitativos

| Item                                                            | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-----------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| Conozco cómo analizar datos cuantitativos.                      |   |   |   |   |   |
| Uso análisis de datos cuantitativos para tomar decisiones.      |   |   |   |   |   |
| Conozco cómo evaluar datos cuantitativos.                       |   |   |   |   |   |
| Uso la evaluación de datos cuantitativos para tomar decisiones. |   |   |   |   |   |

### Gestión de proyectos

| Item                                    | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-----------------------------------------|---|---|---|---|---|
| Conozco las fases de un proyecto.       |   |   |   |   |   |
| Uso estas fases para hacer un proyecto. |   |   |   |   |   |

## CULTURA ORGANIZACIONAL

### Instrucciones:

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

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

### Innovación y adaptación

| Item                                                                                | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| La empresa toma en cuenta la opinión de los clientes.                               |   |   |   |   |   |
| 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**

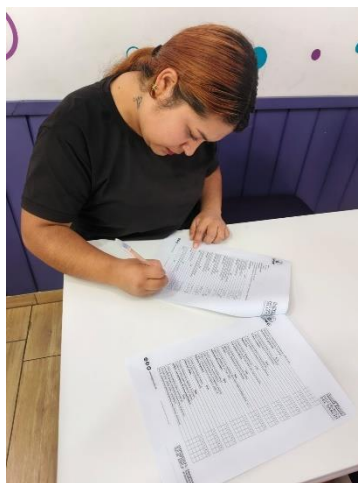
| Item                                                      | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-----------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| En la empresa se trabaja en equipo.                       |   |   |   |   |   |
| La empresa tiene buenas relaciones laborales.             |   |   |   |   |   |
| 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.         |   |   |   |   |   |

*Por la atención que se dé al presente anticipamos nuestro agradecimiento*

#### **Anexo 4.** Registro fotográfico



## **Anexo 5.** Prueba de confiabilidad

|                                   | <b>McDonald's <math>\omega</math></b> | <b>Cronbach's <math>\alpha</math></b> |
|-----------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|
| <b>Ítem</b>                       | mean posterior                        | mean posterior                        |
| <b>Autoconocimiento</b>           | 0,786                                 | 0,778                                 |
| <b>Estilo de vida</b>             | 0,799                                 | 0,790                                 |
| <b>Pensamiento crítico</b>        | 0,888                                 | 0,861                                 |
| <b>Autoconfianza</b>              | 0,860                                 | 0,834                                 |
| <b>Ética</b>                      | 0,816                                 | 0,807                                 |
| <b>Resiliencia</b>                | 0,835                                 | 0,824                                 |
| <b>Empatía</b>                    | 0,873                                 | 0,843                                 |
| <b>Resiliencia</b>                | 0,835                                 | 0,824                                 |
| <b>Resolución de problemas</b>    | 0,828                                 | 0,824                                 |
| <b>Trabajo en equipo</b>          | 0,871                                 | 0,832                                 |
| <b>Negociación</b>                | 0,875                                 | 0,869                                 |
| <b>Comunicación efectiva</b>      | 0,896                                 | 0,880                                 |
| <b>Liderazgo</b>                  | 0,891                                 | 0,874                                 |
| <b>Alfabetización tecnológica</b> | 0,881                                 | 0,858                                 |
| <b>Educación financiera</b>       | 0,896                                 | 0,877                                 |
| <b>Datos cuantitativos</b>        | 0,968                                 | 0,971                                 |
| <b>Orientación a resultados</b>   | 0,878                                 | 0,889                                 |
| <b>Clima organizacional</b>       | 0,922                                 | 0,926                                 |
| <b>Trabajo en equipo</b>          | 0,881                                 | 0,888                                 |
| <b>Valores organizacionales</b>   | 0,911                                 | 0,927                                 |

En este estudio se utilizaron dos pruebas de confiabilidad: el alfa de Cronbach ( $\alpha$ ) y el omega de McDonald ( $\omega$ ). Estas pruebas sirven para verificar si el cuestionario que se aplicó es confiable, es decir, si las preguntas realmente están midiendo de forma coherente lo que se quiere estudiar. Estas pruebas permiten saber si los ítems de cada dimensión (como autoconocimiento, liderazgo o trabajo en equipo) están relacionados entre sí y si todos apuntan a medir la misma idea. Cuando esto ocurre, se dice que el instrumento tiene buena consistencia interna.

El alfa de Cronbach es una de las medidas más conocidas y se utiliza para ver qué tan bien se relacionan las preguntas entre sí. El omega de McDonald es una medida más actual que también evalúa la confiabilidad, pero de una forma un poco más precisa, ya que no asume que todas las preguntas tienen el mismo peso. Por eso, usar

ambas pruebas permite tener mayor seguridad sobre la calidad del instrumento. En los resultados obtenidos, se puede observar que todos los valores están por encima de 0.75, lo cual indica que el cuestionario tiene una buena confiabilidad. Por ejemplo, dimensiones como comunicación efectiva ( $\omega = 0,896$ ;  $\alpha = 0,880$ ), liderazgo ( $\omega = 0,891$ ;  $\alpha = 0,874$ ) y educación financiera ( $\omega = 0,896$ ;  $\alpha = 0,877$ ) presentan valores altos, lo que significa que sus preguntas están bien relacionadas. Incluso, en el caso de datos cuantitativos ( $\omega = 0,968$ ;  $\alpha = 0,971$ ), los valores son muy altos, lo que refleja una excelente consistencia. Estos resultados demuestran que el instrumento utilizado es confiable y que los datos obtenidos son consistentes. Esto es importante porque asegura que los resultados del estudio son más precisos y que las conclusiones que se obtengan tienen una base sólida. Estas pruebas nos sirven para confirmar que el cuestionario está bien diseñado y que realmente mide lo que se quiere analizar, lo cual da mayor validez y credibilidad a la investigación.

## Anexo 6. Prueba de normalidad

### Normalidad

- Capital humano

#### Máxima-Verosimilitud

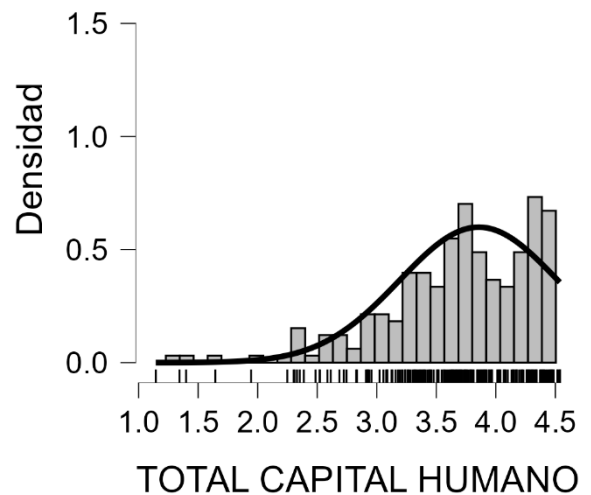
Parámetros estimados

| Parámetro  | Estimar |
|------------|---------|
| M          | 3,856   |
| $\sigma^2$ | 0,443   |

#### Evaluación de ajuste

Estadísticas de ajuste

| Contraste          | Estadístico | P      |
|--------------------|-------------|--------|
| Kolmogorov-Smirnov | 0,153       | < .001 |



- Cultura organizacional

#### Máxima-Verosimilitud

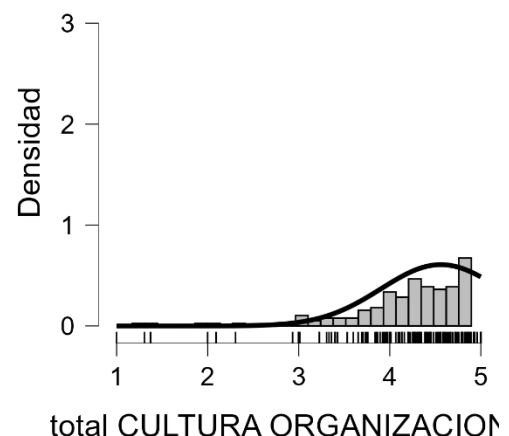
Parámetros estimados

| Parámetro  | Estimar |
|------------|---------|
| M          | 4,561   |
| $\sigma^2$ | 0,431   |

#### Evaluación de ajuste

Estadísticas de ajuste

| Contraste          | Estadístico | P      |
|--------------------|-------------|--------|
| Kolmogorov-Smirnov | 0,252       | < .001 |



En este estudio también se realizó una prueba de normalidad con el objetivo de analizar cómo se distribuyen los datos obtenidos en las variables de capital humano y cultura organizacional. Esta prueba es importante porque permite verificar si los datos siguen una distribución normal (es decir, una forma equilibrada o “simétrica”), lo cual es un requisito clave para aplicar ciertos análisis estadísticos más avanzados. Para ello, se utilizó el método de máxima verosimilitud, que permite estimar parámetros como la media ( $\mu$ ) y la varianza ( $\sigma^2$ ) de cada variable. En el caso del capital humano, se obtuvo una media de 3,856 y una varianza de 0,443, mientras que para la cultura organizacional la media fue de 4,561 y la varianza de 0,431. Estos

valores permiten tener una idea general del comportamiento de los datos, mostrando el promedio de las respuestas y qué tan dispersas están.

Además, se aplicó la prueba de Kolmogorov-Smirnov para evaluar si los datos siguen una distribución normal. Los resultados muestran valores de significancia menores a 0,001 en ambas variables, lo que indica que los datos no siguen una distribución normal. Debido a esto, no es adecuado utilizar pruebas paramétricas, por lo que se optó por aplicar una prueba no paramétrica, específicamente el coeficiente Rho de Spearman. Esta prueba permite analizar la relación entre variables sin necesidad de que los datos sean normales, siendo una opción adecuada y confiable para este tipo de información. En conjunto, este proceso asegura que el análisis estadístico realizado sea correcto y que los resultados obtenidos sean válidos.