

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA ESTATAL DEL CARCHI



FACULTAD DE COMERCIO INTERNACIONAL, INTEGRACIÓN, ADMINISTRACIÓN Y ECONOMÍA EMPRESARIAL

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

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

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

AUTORES: Cadena Coral Madeleine Aleida
Tulcan Chapi Brayan Fernando

TUTOR: MSc. Viveros Almeida Luis Homero

Tulcán, 2026.

CERTIFICADO DEL TUTOR

Certifico que los estudiantes Cadena Coral Madeleine Aleida y Tulcan Chapi Brayan Fernando con el número de cédula 0402175228 y 0402006134 respectivamente han desarrollado el Trabajo de Integración Curricular: "Capital humano y cultura organizacional en las florícolas de la provincia del Carchi"

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

MSc. Luis Homero Viveros Almeida.

TUTOR

Tulcán, julio de 2026

AUTORÍA DE TRABAJO

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

Nosotros, Cadena Coral Madeleine Aleida y Tulcan Chapi Brayan Fernando. con cédula de identidad número 0402175228 y 0402006134 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.



Cadena Coral Madeleine Aleida.

AUTORA



Tulcan Chapi Brayan Fernando.

AUTOR

Tulcán, julio de 2026

ACTA DE CESIÓN DE DERECHOS DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

Nosotros, Cadena Coral Madeleine Aleida y Tulcan Chapi Brayan Fernando declaramos ser autores de los criterios emitidos en el Trabajo de Integración Curricular: "Capital humano y cultura organizacional en las florícolas de la provincia del Carchi" y se exime expresamente a la Universidad Politécnica Estatal del Carchi y a sus representantes de posibles reclamos o acciones legales.



Cadena Coral Madeleine Aleida
AUTORA



Tulcan Chapi Brayan Fernando
AUTOR

Tulcán, julio de 2026

AGRADECIMIENTO

Expresamos nuestro más sincero agradecimiento a Dios por brindarnos salud, fortaleza, sabiduría y perseverancia durante nuestra formación académica, permitiéndonos culminar con éxito esta importante etapa. De manera especial, agradecemos a nuestro tutor de tesis, el MSc. Luis Viveros, por su valiosa guía, orientación y constante apoyo durante el desarrollo de esta investigación. Sus conocimientos, observaciones y acompañamiento fueron fundamentales para alcanzar los objetivos planteados y concluir satisfactoriamente este trabajo académico, contribuyendo significativamente a nuestro crecimiento profesional y al fortalecimiento de nuestras capacidades investigativas.

Asimismo, extendemos nuestro agradecimiento a la Universidad por brindarnos la oportunidad de formarnos profesionalmente en un entorno que promovió nuestro desarrollo personal e intelectual. Reconocemos también la labor de todos los docentes que formaron parte de nuestra formación universitaria, quienes compartieron sus conocimientos, experiencias y enseñanzas, aportando al desarrollo de nuestras competencias profesionales y humanas. Finalmente, expresamos nuestra gratitud a todas las personas que, de una u otra manera, colaboraron y brindaron su apoyo durante la realización de esta investigación, haciendo posible la culminación de este importante logro académico.

DEDICATORIA

Dedico este logro, en primer lugar, a Dios, por haber sido mi fortaleza, mi guía y mi refugio en cada desafío, sosteniéndome y dándome las fuerzas necesarias para continuar cuando el camino parecía difícil. A mi madre, Cecilia, por su amor incondicional, su apoyo constante y por creer siempre en mí, incluso en los momentos más difíciles. A mi hermano Wilman, por depositar siempre su confianza en mí, brindarme su apoyo durante este proceso y ser un ejemplo de perseverancia y dedicación. A mi hermana Eliana, por su cuidado, cariño y apoyo incondicional a lo largo de este camino. A mis sobrinos, Gael y Lovely, por llenar mis días de alegría y regalarme una sonrisa en los momentos de mayor esfuerzo. A mi familia materna, por ser siempre un pilar fundamental en mi vida, y de manera especial a mi abuelita, quien, aunque ya no se encuentra físicamente conmigo, permanece en mi corazón y en cada uno de los valores, enseñanzas y recuerdos que me dejó, los cuales han sido una guía importante para llegar hasta aquí. Finalmente, a mi Nuni, por su comprensión, motivación y confianza inquebrantable, a pesar de los kilómetros. A todos ustedes, gracias por ser parte esencial de este importante logro.

Madeleine Cadena

Dedico este logro académico a mi madre, por ser el pilar fundamental de mi vida y por brindarme su amor, apoyo incondicional y valiosos consejos a lo largo de este camino, a mis hermanos, Alex, Daniel y Anthony, por su compañía, comprensión y palabras de aliento durante cada etapa de mi formación universitaria, gracias por creer en mí y motivarme a seguir adelante ante los desafíos que se presentaron durante este proceso. A todos ustedes, gracias por formar parte de este importante logro y contribuir de manera significativa a mi crecimiento personal y profesional.

Fernando Tulcan

ÍNDICE

RESUMEN	11
ABSTRACT.....	12
INTRODUCCIÓN	13
I. EL PROBLEMA.....	17
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	17
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	19
1.3. JUSTIFICACIÓN	19
1.4. OBJETIVOS Y PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN.....	21
1.4.1. Objetivo General	21
1.4.2. Objetivos Específicos	21
1.4.3. Preguntas de Investigación.....	21
II. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	22
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	22
2.1.1. Antecedentes del capital humano	22
2.1.2. Antecedentes de cultura organizacional.....	26
2.1.3. Antecedentes de relación de ambas variables	29
2.1.4. Crítica general y brechas.	32
2.2. MARCO TEÓRICO	34
2.2.1. Teoría del capital humano	34
2.2.2. Modelos y enfoques complementarios.....	35
2.2.3. Habilidades blandas y duras.....	35
2.2.4. Dimensiones del capital humano.....	36
2.2.5. Teoría de la cultura organizacional	43

2.2.6. Enfoques teóricos complementarios	44
2.2.7. Dimensiones de la cultura organizacional.....	45
2.2.8. Florícolas.....	48
2.2.9. Cadena productiva florícola	49
III. METODOLOGÍA	50
3.1. ENFOQUE METODOLÓGICO	50
3.1.1. Enfoque	50
3.1.2. Tipo de Investigación	50
3.2. IDEA A DEFENDER Ó HIPÓTESIS.....	52
3.3. DEFINICIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES	52
3.3.1. Definición de variables	52
3.4. MÉTODOS UTILIZADOS	53
3.4.1. Métodos	53
3.4.2. Técnicas	54
3.5. ANÁLISIS ESTADÍSTICO	54
3.5.1 Población y muestra.....	54
3.5.2. Instrumento de medición.....	55
3.5.3. Depuración de datos.....	55
3.5.4. Estadística descriptiva y pruebas de normalidad.....	56
3.5.5. Pruebas no paramétricas	56
3.5.6. Índice de Importancia Relativa.....	57
3.5.7. Análisis correlacional.....	57
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	58
4.1. RESULTADOS.....	58
4.1.1. Datos demográficos.....	58
4.1.2. Capital humano	60
4.1.3. Cultura organizacional.....	69
4.1.4. Relación de las variables	73

4.2. DISCUSIÓN	78
V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	82
5.1. CONCLUSIONES	82
VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	86
VII. ANEXOS.....	99

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Matriz de dimensiones, indicadores e ítems por variable.....	53
Tabla 2. Estadísticos descriptivos de la edad segmentados por género.....	58
Tabla 3. Comparación de la cultura organizacional según el tipo de empresa mediante la prueba de Kruskal-Wallis.	70
Tabla 4. Resultados de la prueba de Kruskal-Wallis para las dimensiones de la cultura organizacional según el cantón de procedencia.	72

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Distribución por género de la muestra encuestada en el sector florícolas ..	59
Figura 2. Distribución de la muestra según el área de desempeño empresarial y género	59
Figura 3. Distribución del nivel de instrucción formal alcanzado por los trabajadores encuestados según género	60
Figura 4. Relevancia de las habilidades blandas en el capital humano	64
Figura 5. Distribución de las puntuaciones de habilidades blandas evaluadas mediante diagrama de cajas y bigotes	65
Figura 6. Análisis de la brecha formativo-práctica en habilidades blandas de los encuestados	66
Figura 7. Relevancia de habilidades duras del capital humano	67
Figura 8. Distribución de las puntuaciones de habilidades duras evaluadas mediante diagrama de cajas y bigotes.....	68
Figura 9. Análisis de la brecha formativo-práctica en habilidades duras.....	69
Figura 10. Relevancia de las dimensiones de la cultura organizacional	73
Figura 11. Magnitud de la asociación entre las habilidades blandas y la cultura organizacional.....	74

Figura 12. Coeficientes Beta de las habilidades blandas respecto a la cultura organizacional.....	75
Figura 13. Habilidades blandas retenidas por el modelo parsimonioso	76
Figura 14. Magnitud de la asociación entre las habilidades duras y la cultura organizacional.....	76
Figura 15. Coeficientes Beta de las habilidades duras respecto a la cultura	77
Figura 16. Habilidades duras retenidas por el modelo parsimonioso	78

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1. Certificado del abstract por parte de idiomas	99
Anexo 2. Formato de encuesta	100

RESUMEN

El presente estudio analiza el capital humano y la cultura organizacional en las empresas florícolas de la provincia del Carchi, con el propósito de determinar la relación entre ambas variables en un sector intensivo en mano de obra orientado al mercado de exportación. La investigación se fundamenta en la teoría del capital humano y la teoría de la cultura organizacional como marcos conceptuales de referencia. Desde el punto de vista metodológico, se adoptó un enfoque cuantitativo de alcance descriptivo-correlacional con diseño transversal no experimental. La recolección de datos se realizó mediante encuesta aplicada a los colaboradores de las empresas florícolas de la provincia, utilizando un instrumento validado por juicio de expertos que integra dimensiones de ambas variables. El análisis estadístico comprendió pruebas no paramétricas y correlación de Spearman. Los hallazgos revelan que el perfil de los trabajadores presenta fortalezas en autoconfianza, empatía y trabajo en equipo, mientras que evidencia debilidades en alfabetización tecnológica, liderazgo y negociación, además de una brecha sistemática entre el conocimiento declarado y su aplicación efectiva. En cuanto a la cultura organizacional, se registra una alta valoración del trabajo en equipo y los valores institucionales, acompañada de una baja percepción de innovación. La correlación entre ambas variables resultó positiva, aunque de magnitud reducida, condición atribuible al carácter predominantemente operativo del entorno productivo. Con estos hallazgos, se plantea que, para el desarrollo del sector florícola del Carchi, no solo es necesario invertir en infraestructura o tecnología, sino también atender de forma sistemática las capacidades del talento humano y las condiciones culturales en las que se desenvuelve.

Palabras Claves: Capital humano, Cultura organizacional, Florícolas, Competencias laborales, Habilidades.

ABSTRACT

This study analyzes human capital and organizational culture in floriculture companies in the province of Carchi, with the aim of determining the relationship between these two variables within a labor-intensive sector oriented toward the export market. The research is grounded in Human Capital Theory and Organizational Culture Theory as its conceptual frameworks. From a methodological perspective, a quantitative approach with a descriptive-correlational scope and a non-experimental cross-sectional design was adopted. Data were collected through a survey administered to employees of floriculture companies in the province, using an instrument validated through expert judgment that integrates dimensions of both variables. Statistical analysis included non-parametric tests and Spearman's correlation coefficient. The findings reveal that workers demonstrate strengths in self-confidence, empathy, and teamwork, while showing weaknesses in technological literacy, leadership, and negotiation skills. In addition, a systematic gap was identified between declared knowledge and its effective application. Regarding organizational culture, a high appreciation of teamwork and institutional values was observed, accompanied by a low perception of innovation. The correlation between the two variables was positive, although of low magnitude, a condition attributed to the predominantly operational nature of the productive environment. Based on these findings, it is proposed that the development of the floriculture sector in Carchi requires not only investment in infrastructure and technology but also systematic attention to human talent capabilities and the cultural conditions in which employees perform their activities.

Keywords: Human capital, Organizational culture, Floriculture companies, Job competencies, Skills.

INTRODUCCIÓN

El capital humano y la cultura organizacional constituyen pilares fundamentales para el funcionamiento, la productividad y la sostenibilidad de las organizaciones en el contexto económico actual. El capital humano comprende el conjunto de conocimientos, habilidades, competencias y actitudes que posee el personal, convirtiéndose en un activo intangible capaz de generar valor significativo. Por su parte, la cultura organizacional se refiere a los valores, creencias y normas compartidas que influyen en la interacción de los miembros.

La cultura organizacional representa los valores, creencias, normas y prácticas compartidas que influyen en la forma en que los miembros de una organización interactúan, se comunican y afrontan las exigencias del trabajo diario. La interacción entre el capital humano y la cultura organizacional resulta determinante para comprender el desempeño organizacional en su totalidad. Esta complementariedad es fundamental para lograr los objetivos empresariales y mejorar la competitividad en mercados globales.

El estudio del capital humano y la cultura organizacional es especialmente relevante en sectores productivos intensivos en mano de obra y orientados a la exportación, como la floricultura. Su investigación permite entender cómo las capacidades del personal y las dinámicas internas de las organizaciones contribuyen al logro de los objetivos empresariales. Este conocimiento fortalece la competitividad de las empresas en contextos de globalización y cambio constante.

A nivel mundial, se identifican importantes transformaciones en las competencias laborales, así como una disminución sostenida en los niveles de compromiso de los trabajadores, según reportes del Foro Económico Mundial y Gallup en 2025. Estas tendencias repercuten directamente en la productividad organizacional, ya que influyen en el desempeño, la capacidad de adaptación y la competitividad de las empresas. Los directivos deben atender estos cambios emergentes con urgencia.

En América Latina, la productividad laboral apenas alcanza un tercio de la registrada en los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, según datos de la CEPAL y la OCDE en 2024. Esta situación es aún más evidente en el

sector agrícola, donde la informalidad limita el acceso de los trabajadores a procesos formales de capacitación. El desarrollo organizacional se ve obstaculizado por estas limitaciones estructurales.

Ecuador registra elevados niveles de informalidad laboral y deficiencias significativas en la gestión organizacional, de acuerdo con datos del Instituto Nacional de Estadística y Censos y el Banco Mundial en 2025. Estas deficiencias afectan directamente a la calidad del capital humano disponible en las organizaciones ecuatorianas. Tales circunstancias dificultan la consolidación de culturas organizacionales sólidas orientadas al desempeño empresarial.

La floricultura ecuatoriana constituye un sector estratégico debido a su aporte significativo al empleo y a las exportaciones no petroleras del país, las cuales superaron los mil millones de dólares en 2024 según datos de Expoflores. La provincia del Carchi ocupa el tercer lugar entre las provincias exportadoras de flores del Ecuador, evidenciando la importancia económica y social. Esta actividad representa un motor clave para el desarrollo territorial.

Existe una notable escasez de investigaciones que analicen de manera conjunta el capital humano y la cultura organizacional en las florícolas carchenses. La mayoría de los estudios disponibles se han desarrollado en provincias con mayor tradición florícola, como Pichincha y Cotopaxi, donde existe más historia de investigación. Esta brecha de conocimiento en Carchi representa una oportunidad valiosa de estudio.

Esta brecha territorial y de conocimiento limita significativamente la disponibilidad de evidencia local que permita orientar la toma de decisiones estratégicas. El diseño de estrategias dirigidas al fortalecimiento del talento humano y del clima interno de las organizaciones carchenses requiere investigación específica y contextualizada en el territorio. Sin esta información local, las decisiones pueden no ser completamente efectivas.

Frente a esta problemática de conocimiento insuficiente, surge la pregunta que orienta la presente investigación: ¿Existe relación entre el capital humano y la cultura organizacional en las florícolas de la provincia del Carchi? Con el propósito de responder a este planteamiento, el estudio tiene como objetivo general analizar ambas variables en las empresas florícolas durante el periodo marzo-junio de 2026. Esta investigación busca cerrar brechas de conocimiento.

El estudio se concreta mediante tres objetivos específicos claramente definidos: diagnosticar la situación actual del capital humano, caracterizar la cultura organizacional vigente en las empresas, y analizar la relación existente entre ambas variables. Estos objetivos permitirán una evaluación integral y profunda de la situación actual en las florícolas de la provincia del Carchi. El enfoque integral garantiza un análisis comprehensivo del fenómeno.

En el ámbito teórico, la investigación contribuye de manera significativa a reducir un vacío de conocimiento al integrar el estudio del capital humano y la cultura organizacional como variables complementarias. Aporta evidencia útil tanto para la academia como para futuras investigaciones en el sector agroexportador ecuatoriano. Esta contribución fortalece la base de conocimiento científico disponible.

En el ámbito práctico, los resultados de la investigación proporcionan información altamente relevante para directivos, responsables de talento humano y trabajadores de las florícolas del Carchi. Estos resultados permiten identificar fortalezas y debilidades relacionadas con el personal y las prácticas culturales organizacionales. Facilitan la formulación de estrategias de mejora contextualizadas y efectivas para cada empresa.

En el ámbito social, el fortalecimiento de ambas variables contribuye directamente a la estabilidad laboral, la permanencia de los equipos de trabajo y el bienestar de las familias vinculadas a esta importante actividad exportadora de la provincia. El impacto trasciende los límites organizacionales e incide positivamente en la calidad de vida territorial. Esta dimensión social enriquece el propósito de la investigación.

La investigación se desarrolla bajo un enfoque de tipo cuantitativo, con un alcance descriptivo-correlacional y un diseño transversal no experimental apropiado para el estudio. La información fue recolectada mediante una encuesta aplicada a los colaboradores de las empresas florícolas utilizando un instrumento validado por expertos.

El procesamiento de los datos incluyó técnicas estadísticas robustas como estadística descriptiva, pruebas de normalidad, pruebas no paramétricas y correlación de Spearman para análisis avanzado. Estas técnicas permitieron determinar con precisión el grado y la dirección de la asociación entre el capital humano y la cultura

organizacional. Los resultados ofrecen evidencia empírica sólida sobre la relación investigada.

El trabajo se estructura en siete capítulos que van desde el planteamiento, formulación, justificación y objetivos de investigación hasta la presentación de resultados y discusión. Los capítulos finales contienen conclusiones derivadas de los hallazgos y recomendaciones dirigidas específicamente a las florícolas de la provincia del Carchi. Se incluyen referencias bibliográficas y anexos complementarios del trabajo.

I. EL PROBLEMA

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En el contexto económico del siglo XXI, el capital humano se consolida como el activo estratégico de mayor valor para la competitividad y sostenibilidad organizacional. El World Economic Forum (2025) proyecta que el 39 % de las competencias laborales actuales se transformará o quedará obsoleto para 2030, mientras que 59 de cada 100 trabajadores requerirán formación adicional, de los cuales 11 no podrán acceder a ella. Adicionalmente, el 63 % de los empleadores globales identifica la brecha de habilidades como la principal barrera para la transformación empresarial en el horizonte 2025-2030.

La cultura organizacional representa una dimensión igualmente crítica para la sostenibilidad empresarial. Gallup (2025) reportó que el porcentaje de empleados activamente comprometidos con su trabajo descendió del 23 % en 2023 al 21 % en 2024, la segunda caída registrada en doce años, generando pérdidas estimadas en USD 438 000 millones en productividad mundial. El compromiso de los directivos, factor determinante en la construcción de culturas sólidas, cayó del 30 % al 27 %, evidenciando que la desvinculación cultural constituye un riesgo estructural con consecuencias directas sobre la productividad y rentabilidad organizacional.

En América Latina y el Caribe, las brechas en capital humano profundizan el rezago productivo regional. En América Latina, se observa que la productividad laboral promedio representó únicamente el 33 % de la correspondiente a los países de la OCDE en 2023, evidenciando un retroceso respecto al 40 % registrado en 1990 (OCDE y CEPAL, 2024). La brecha es más pronunciada en la agricultura, cuya productividad alcanza apenas el 44 % del promedio regional, sector que concentra la mayor parte del empleo informal y donde el capital humano enfrenta limitaciones estructurales para su desarrollo.

La informalidad laboral configura un obstáculo adicional para el desarrollo del capital humano y la cultura organizacional en la región. De acuerdo con las proyecciones de la CEPAL (2024), la tasa de empleo informal en América Latina y el Caribe alcanzaría el 46,72 % para 2024, limitando el acceso de millones de trabajadores a

procesos formales de capacitación y desarrollo organizacional. Esta realidad se traduce en culturas organizacionales débiles, escasa profesionalización de la fuerza laboral y limitada adopción de prácticas orientadas al aprendizaje, con consecuencias negativas sobre la productividad del tejido empresarial regional.

Ecuador refleja estas tendencias regionales con particularidades estructurales propias. Los resultados de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo del cuarto trimestre de 2024 muestran una tasa de empleo adecuado del 34,14 %, mientras que el 55,20 % de la población ocupada laboraba en el sector informal, proporción que ascendió al 75,85 % en el área rural (INEC, 2025). Esta configuración del mercado laboral restringe el acceso a procesos formales de desarrollo del capital humano y debilita la capacidad organizacional para construir culturas orientadas al desempeño y la productividad.

Según el Banco Mundial (2024), el 54,63 % de las empresas formales ecuatorianas ofrece programas de capacitación a sus trabajadores, porcentaje que supera el promedio registrado en América Latina y el Caribe, situado en el 39 %. Este resultado evidencia un avance importante en el fortalecimiento de las capacidades laborales dentro de las organizaciones. Sin embargo, el 45,44 % restante aún no cuenta con mecanismos estructurados para el desarrollo del talento humano, situación que podría limitar el desempeño de los colaboradores y afectar la productividad, la innovación y la competitividad empresarial en el contexto ecuatoriano.

Las prácticas de gestión organizacional en Ecuador también evidencian limitaciones significativas. De acuerdo con los resultados de la encuesta del Banco Mundial (2025), el índice compuesto de prácticas de administración alcanzó 54,5 sobre 100 puntos, únicamente el 23,24 % de las empresas basa las bonificaciones de sus directivos en resultados medibles, y apenas el 42,75 % aplica criterios objetivos para reasignar o desvincular personal con bajo desempeño. Estos indicadores revelan culturas organizacionales con escasa orientación al rendimiento y al aprendizaje continuo, factores directamente vinculados al desempeño del capital humano.

En este contexto, la floricultura ecuatoriana ocupa un lugar estratégico por su magnitud económica y social. El Ministerio de Producción, Comercio Exterior, Inversiones y Pesca (2024) presentó información que muestra que el sector genera más de 65 000 empleos directos y 55 000 indirectos, con una participación femenina del 51 % en su fuerza laboral, y que Ecuador concentra el 10 % del valor de las

exportaciones mundiales de flores. En 2024, el sector superó por primera vez los USD 1 000 millones en exportaciones (Expoflores, 2024), consolidando al capital humano y a la gestión organizacional como vectores estratégicos de su competitividad global.

La provincia del Carchi ostenta una posición relevante. Con base en datos del Banco Central del Ecuador, la provincia ocupa el tercer lugar entre las exportadoras nacionales de flores, habiendo despachado 4 271,74 toneladas en 2024 por un valor superior a USD 92 millones (Jaramillo, 2025). Investigaciones previas reportaron una producción de 5 216 383 tallos de rosas en las empresas florícolas del Carchi durante 2021, destinando el 90 % a mercados internacionales (Escobar y Merchán, 2022), evidenciando las exigentes demandas en productividad, calidad y gestión organizacional que caracterizan al sector.

Pese a la relevancia económica y social del sector florícola de la provincia del Carchi, existe una escasez de investigaciones que analicen conjuntamente el capital humano y la cultura organizacional en este contexto. Esta brecha limita la generación de evidencia para la toma de decisiones y el diseño de estrategias orientadas al fortalecimiento del talento humano y del entorno organizacional. En este sentido, la investigación busca identificar, caracterizar y analizar la relación entre el capital humano y la cultura organizacional en las florícolas de la provincia del Carchi.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

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

1.3. JUSTIFICACIÓN

Las exportaciones ecuatorianas de flores alcanzaron USD 1 016 millones en 2024, con un crecimiento de 2,93 % respecto a 2023, lo que consolida esta actividad como uno de los rubros no petroleros de mayor relevancia comercial. En cuanto a la estructura del sector, se registran 287 empresas dedicadas al cultivo de flores y 39 503 empleos; otras fuentes reportan 834 empresas y 53 941 empleos vinculados a la actividad, diferencia atribuible al tipo de registro y a la cobertura institucional utilizada (Dirección de Estudios Económicos y Comerciales, 2024).

La investigación permite conocer el capital humano, en sus dimensiones de habilidades blandas y duras, y la cultura organizacional, en sus dimensiones de valores organizacionales, clima organizacional, trabajo en equipo, orientación a

resultados e innovación y adaptación, dentro de las empresas florícolas de la provincia del Carchi. Ambas variables determinan la manera en que el personal aprende, ejecuta tareas, coordina procesos y responde a la supervisión, factores que en conjunto inciden directamente en la capacidad organizacional para mantener con consistencia los estándares de calidad y eficiencia operativa del sector.

Su desarrollo genera información organizada sobre las competencias laborales del personal florícola como el autoconocimiento, comunicación efectiva, resiliencia, liderazgo, negociación, alfabetización tecnológica y educación financiera, entre otras y sobre la cultura que orienta el desempeño cotidiano de los trabajadores. Además, permite identificar diferencias en estas variables según género, nivel educativo, área funcional, tamaño de empresa y cantón. Esta información resulta útil para atender los síntomas organizacionales desde su raíz, de modo que se prevenga su evolución hacia fallas de productividad, rotación de personal o deterioro del ambiente laboral en las organizaciones.

El estudio beneficiará directamente a la academia y a futuros investigadores, al proporcionar evidencia científica sobre la relación entre el capital humano y la cultura organizacional en el sector florícola. Sus resultados se constituyen en un referente para investigaciones posteriores y aportan información para el desarrollo del conocimiento en el área administrativa y organizacional. De manera indirecta, beneficiará a trabajadores, directivos y responsables de talento humano de las florícolas del Carchi, al facilitar la identificación de las habilidades y dimensiones culturales que requieren mayor atención en la experiencia laboral.

Una gestión adecuada del capital humano y una cultura organizacional sólida favorecen la estabilidad laboral y la permanencia del personal en las empresas florícolas. Su relevancia social radica en que estos beneficios pueden extenderse a las familias vinculadas a la actividad y contribuir al desarrollo económico y social de la provincia del Carchi. Del mismo modo, al identificar brechas entre las capacidades del personal y las exigencias del trabajo florícola, el estudio orienta el fortalecimiento de la gestión del personal y de la cultura interna de las organizaciones del sector.

La investigación amplía el conocimiento sobre la relación entre el capital humano y la cultura organizacional en el sector florícola del Carchi, una realidad poco estudiada en comparación con provincias como Pichincha, Cotopaxi o Cayambe, donde el sector tiene mayor presencia investigativa. En este sentido, aporta

evidencia empírica sobre el comportamiento de ambas variables en un contexto fronterizo con actividad exportadora. Además, genera información útil para contrastar y ampliar planteamientos teóricos sobre capital humano y cultura organizacional, lo que contribuye al fortalecimiento del conocimiento científico en este sector productivo nacional.

La investigación facilita la construcción y aplicación de instrumentos orientados a medir variables organizacionales en el sector florícola. El instrumento integra preguntas vinculadas a las habilidades blandas y duras del capital humano, así como a los valores, el clima, el trabajo en equipo, la orientación a resultados y la innovación que caracterizan la cultura organizacional. De este modo, el estudio sirve como referencia para futuras investigaciones en empresas agrícolas, agroindustriales o exportadoras, y proporciona una forma ordenada y replicable de abordar el estudio de la población laboral del Carchi. Asimismo, la estructura del instrumento admite su adaptación con ajustes mínimos a otros sectores productivos de la región, lo que amplía el alcance potencial de los resultados más allá del contexto florícola.

1.4. OBJETIVOS Y PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

1.4.1. Objetivo General

Analizar el capital humano y la cultura organizacional en las empresas florícolas de la provincia del Carchi durante el periodo marzo–junio de 2026.

1.4.2. Objetivos Específicos

- Diagnosticar la situación actual del capital humano en las florícolas de la provincia del Carchi.
- Caracterizar la cultura organizacional de las florícolas de la provincia del Carchi.
- Analizar la relación que existe entre el capital humano y la cultura organizacional de las florícolas de la provincia del Carchi.

1.4.3. Preguntas de Investigación

- ¿Cuál es la situación actual del capital humano presentes en las florícolas de la provincia del Carchi?
- ¿Cuáles son las características de la cultura organizacional en las florícolas de la provincia del Carchi?
- ¿Qué relación existe entre el capital humano y la cultura organizacional en las florícolas de la provincia del Carchi?

II. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. Antecedentes del capital humano

Pérez et al. (2023) analizaron los factores que influyen en las ventajas competitivas de las empresas florícolas a partir de la gestión del capital intelectual. Se utilizó un diseño transversal, mediante una encuesta aplicada a 30 empresas florícolas de la provincia de Cotopaxi, complementada con análisis factorial exploratorio. Los resultados permitieron identificar dos componentes principales del capital intelectual: capital humano y capital estructural. Se destacaron debilidades especialmente en el capital estructural, reflejadas en puntajes bajos relacionados con la disponibilidad de personal con experiencia y desempeño satisfactorio (0,57), la motivación del personal (0,25), la presencia de talento calificado y competente (0,43), así como la consistencia de los procesos productivos y los vínculos con proveedores (0,44). Estos hallazgos muestran que el capital intelectual se asocia estrechamente con la ventaja competitiva y el posicionamiento de las florícolas en el mercado.

Betancourt et al. (2025), en su investigación, analizaron la evolución del sector florícola ecuatoriano y su participación en el desarrollo económico y social del país, lo cual demuestra que la floricultura pasó de una actividad de alcance limitado a consolidarse como una industria global tecnificada, impulsada por avances en genética vegetal, automatización, logística e innovación en la cadena de valor. Se destaca el peso de las exportaciones, el empleo y las condiciones laborales como elementos que explican la relevancia del sector en la economía nacional, situando al capital humano como componente necesario para sostener la productividad, calidad, así como continuidad productiva.

Rodas y Tovar (2025) analizaron la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño de 200 colaboradores de una empresa florícola de Cotopaxi mediante un estudio cuantitativo, no experimental, transversal y correlacional. Para la recolección de información aplicaron encuestas tipo Likert validadas a los trabajadores. Los resultados evidenciaron una relación positiva moderada entre la satisfacción laboral y el desempeño ($p > 0,40$; $p < 0,01$), indicando que los

colaboradores con mayores niveles de satisfacción tienden a presentar un mejor rendimiento. Los autores concluyeron que la satisfacción laboral influye de manera significativa en el desempeño de los trabajadores, aunque no constituye el único factor que explica las variaciones observadas en el rendimiento laboral.

Alarcón y Hernández (2024) estudiaron la influencia del capital humano en la rentabilidad del sector florícola por medio de una metodología mixta basada en información financiera del Banco Central del Ecuador e INEC, encuestas al personal de florícolas y entrevistas a especialistas. Se identificaron relaciones directas y leves entre rentabilidad y dimensiones del capital humano como satisfacción, efectos sobre la salud y bienestar laboral; mientras que otras dimensiones presentaron relaciones inversas y bajas, asociadas a factores externos como la pandemia por COVID-19 y el conflicto ruso-ucraniano, por lo que el rendimiento económico del sector florícola depende de factores humanos y contextuales.

Romero y Villarroel (2023), en su estudio identificaron los factores laborales asociados a la calidad de vida en 119 empleados del sector florícola de Latacunga, mediante un enfoque cuantitativo y descriptivo, con la aplicación del instrumento CVT-GOHISALO con una confiabilidad de 0,93. Se mostró una percepción positiva en las siete dimensiones evaluadas: soporte institucional, seguridad en el trabajo, integración al puesto, satisfacción laboral, bienestar logrado mediante el trabajo, desarrollo personal y administración del tiempo libre, es así que la calidad de vida laboral en las florícolas se relaciona directamente con los procesos de gestión del talento humano y con las condiciones internas percibidas por los trabajadores..

Jaramillo y Albuja (2021) examinaron la manera en que la educación influye en el capital humano y en el producto agrícola potencial planteando dos efectos principales como el efecto trabajador, asociado con la mejora de la eficiencia técnica para obtener mayor producción con los recursos disponibles; y el efecto asignativo, relacionado con mejores decisiones sobre uso de recursos, adaptación tecnológica y aplicación de prácticas productivas. Se ubica la educación como un componente que incrementa la capacidad productiva.

Njogu y Amuhaya (2025) investigaron la influencia de las prácticas de desarrollo de recursos humanos en el desempeño laboral dentro de la industria hortícola de flores empleando un diseño descriptivo, trabajó con 16 fincas florícolas de la región del Monte Kenia y tomaron una muestra de 384 trabajadores de una población

aproximada de 9 600 empleados. El reclutamiento, así como selección, capacitación, desarrollo, la recompensa y compensación, junto con el ambiente laboral, influyen significativamente en el desempeño de los empleados dentro de la industria floral.

Colledani et al. (2024) desarrollaron y validaron el Multiple Soft Skills Assessment Tool (MSSAT), un instrumento de autoinforme para la medición de competencias transversales en contextos organizacionales, con una muestra de 639 trabajadores de sectores diversos. El instrumento evaluó cuatro dominios: habilidades interpersonales (iniciativa, asertividad, gestión de conflictos), comunicación interpersonal, estilo de toma de decisiones e integridad moral. Los resultados evidenciaron invarianza de género y confiabilidad adecuada. Un análisis de redes confirmó la relación entre habilidades blandas y resultados laborales positivos, con la comunicación y la integridad moral como competencias más relevantes para el desempeño organizacional.

Espina-Romero et al. (2023) analizaron 753 publicaciones en Scopus sobre habilidades blandas en la formación del personal durante el período 1999-2021, con apoyo de RStudio y VOSviewer, desde instituciones de Perú y Colombia. Los términos con mayor co-ocurrencia fueron formación de personal ($n = 110$) y habilidades blandas ($n = 79$). El año con mayor producción fue 2021 ($n = 121$). Se identificaron once líneas de investigación futura que confirman la importancia del desarrollo de competencias transversales como componente central del capital humano en las organizaciones contemporáneas.

Hamzah et al. (2025) realizaron una revisión sistemática sobre la transferencia de habilidades blandas en el trabajo, a partir del denominado "problema de transferencia": la capacitación en competencias transversales no siempre produce cambios de comportamiento sostenidos en el entorno laboral. El estudio propuso un marco integrador fundamentado en las ciencias del comportamiento. Los hallazgos sugieren que la consolidación del capital humano requiere no solo procesos de entrenamiento, sino condiciones organizacionales que favorezcan la aplicación práctica de competencias como el pensamiento crítico, el liderazgo y la resolución de problemas.

Adhvaryu et al. (2023) examinaron el retorno económico de la capacitación en habilidades blandas en el puesto de trabajo, con un enfoque cuantitativo orientado

a cuantificar el efecto de la formación en competencias interpersonales y de gestión personal sobre la productividad laboral. Los resultados indicaron que la inversión en habilidades blandas genera mejoras medibles en el rendimiento del personal en entornos productivos. El estudio aporta evidencia sobre la incidencia de dimensiones del capital humano como la comunicación efectiva, el trabajo en equipo y la autoconfianza en los resultados operativos de las organizaciones.

González-Navarro et al. (2023) construyeron y validaron una escala de empleabilidad para poblaciones trabajadoras en contextos de cambio, con participación de expertos en psicología laboral y evaluación de competencias. El instrumento midió competencias laborales transversales vinculadas con la adaptabilidad, la autogestión y el desarrollo de habilidades en entornos de incertidumbre. Los resultados confirmaron la estructura interna del instrumento. El estudio indica que competencias como la gestión del tiempo, la autoconfianza y el pensamiento crítico son dimensiones evaluables del capital humano con incidencia en la empleabilidad y el desempeño laboral.

En el sector florícola, el estilo de vida adquiere particular relevancia dado el contexto ocupacional específico. Valle-Pazmiño y Reinoso-Avecillas (2024) documentan que la exposición a productos químicos, las posturas repetitivas y la maquinaria pesada en las empresas florícolas ecuatorianas generan riesgos laborales que inciden directamente sobre la salud de los trabajadores. Asimismo, Arias Pardo et al. (2025) evidencian que el 75 % del personal en una finca florícola de Cayambe reporta enfermedades de piel, respiratorias o trastornos musculoesqueléticos asociadas a la exposición a pesticidas, lo que impone la necesidad de gestionar el estilo de vida.

Gómez et al. (2023), en un análisis de la Primera Encuesta sobre Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo en Ecuador, señalan que las jornadas laborales prolongadas se asocian con un mayor riesgo de lesiones ocupacionales. Los autores indican que la fatiga derivada de extensas horas de trabajo puede afectar el bienestar físico y mental de los trabajadores, además de incrementar la probabilidad de errores durante las actividades laborales. Estos hallazgos refuerzan la necesidad de incorporar indicadores de estilo de vida en los modelos de gestión del capital humano de este sector, debido a que constituyen elementos que pueden influir en la manera en que los trabajadores desarrollan sus actividades y perciben su entorno laboral. Por lo tanto, es imperativo que las organizaciones y los organismos reguladores implementen políticas de control de jornadas laborales y programas de

promoción del bienestar, con el fin de reducir la incidencia de accidentes laborales y mejorar la salud integral de la población trabajadora ecuatoriana.

2.1.2. Antecedentes de cultura organizacional

Carrillo y Sánchez (2026) desarrollaron una investigación con el objetivo de identificar los factores que afectan el clima organizacional de los colaboradores de una empresa florícola ubicada en el sector de Tabacundo durante el año 2023. El estudio se realizó bajo un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, transversal y alcance descriptivo. La información fue recopilada mediante una encuesta aplicada a 100 colaboradores, utilizando el instrumento de Koys y DeCottis para la evaluación del clima laboral. Los resultados evidenciaron que, de las ocho dimensiones analizadas, autonomía y presión alcanzaron niveles aceptables, mientras que cohesión, apoyo, confianza e innovación presentaron deficiencias. Los autores concluyeron que el clima laboral guarda relación con la competitividad organizacional, debido a su influencia sobre el compromiso, la motivación, la comunicación y la coordinación interna. Asimismo, señalaron que el fortalecimiento del clima requiere acciones orientadas al reconocimiento del desempeño, el trabajo en equipo y el incremento de la confianza entre los colaboradores.

Benalcázar (2025) propuso establecer el impacto y los desafíos del sector florícola ecuatoriano frente a la obtención de certificaciones de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) y las condiciones laborales efectivas. Mediante una metodología cualitativa y un enfoque centrado en el análisis de la RSC, se encontró que las florícolas gestionan certificaciones voluntarias para evidenciar una mejora continua en procesos, incorporando componentes ambientales, de responsabilidad social y de derechos laborales, con efectos positivos en reputación e ingresos. No obstante, se advirtió que estas certificaciones no siempre se vinculan con sindicalización, desarrollo profesional o estabilidad laboral. Asimismo, se describió una tensión estructural: mientras los gremios empresariales sostienen un discurso de compromiso social, muchos trabajadores reportan vulneraciones laborales y contaminación ambiental, con una limitada respuesta estatal, lo que genera dudas sobre el impacto real y equitativo de estas prácticas.

Chanatasig (2022) analizó la relación entre cultura organizacional y desempeño en una empresa florícola, aplicando herramientas de evaluación del desempeño y el test de Wens, con apoyo del estadístico Chi cuadrado de Pearson. Se encontró que

la cultura organizacional influye en la forma en que los trabajadores desarrollan sus actividades, debido a que las prácticas, normas internas y estilos de gestión, inciden sobre el rendimiento laboral confirmando que, dentro de una florícola, la cultura no opera como un elemento abstracto, sino como una condición que se refleja en cumplimiento, productividad y comportamiento del personal.

Toro y García (2025), examinaron cómo la cultura se relaciona con el rendimiento de fincas florícolas de Pichincha. Se parte de la baja productividad en algunas fincas y se plantea la necesidad de comprender el impacto cultural en el funcionamiento empresarial donde se identificó que la cultura organizacional incide en la congruencia interna y en variables asociadas al rendimiento, como productividad, eficiencia y orientación a metas, dentro de un sector sometido a presión exportadora y control de calidad.

Trujillo y Meleán, (2022) analizaron las características culturales presentes en una empresa del sector agropecuario, se plantea que la cultura organizacional presenta rasgos asociados con estabilidad, coherencia, confiabilidad, socialización y códigos éticos, elementos que han favorecido la continuidad productiva y la adaptación a factores del entorno. En organizaciones agropecuarias, la cultura se refleja en la forma de sostener actividades productivas, mantener principios internos y generar patrones de comportamiento que permiten enfrentar exigencias externas.

Bonilla y Luna (2025) diagnosticó la cultura organizacional y su relación con el clima laboral mediante un enfoque cuantitativo, utilizando una encuesta, así como un cuestionario para levantar información sobre el ambiente de trabajo. Se ubica la cultura como un factor que incide en cómo los trabajadores perciben su entorno, sus relaciones y las condiciones internas de la organización evidenciando que las prácticas culturales pueden influir en el ambiente laboral y en la manera en que el personal interpreta su experiencia cotidiana.

Lozano (2024) abordó las dinámicas laborales presentes en empresas agrícolas ecuatorianas y su efecto potencial sobre desempeño organizacional, productividad y permanencia empresarial. El estudio parte de la existencia de relaciones laborales complejas en el sector agrícola y de una comprensión aún limitada sobre cómo el clima laboral influye en el rendimiento. Sus resultados destacan que el ambiente interno puede incidir de manera significativa en la motivación, desempeño y continuidad de las empresas agrícolas.

Pérez y Morales (2026) analizaron la relación entre ambiente laboral, organización del trabajo y productividad en una empresa agroindustrial. Se utilizó un enfoque mixto y se propuso un procedimiento en tres etapas: diagnóstico, tratamiento y retroalimentación integrando herramientas como fotocronometraje y diagrama OTIDA, además de acciones vinculadas con reestructuración salarial, mejora de condiciones laborales y motivación, señalando que el ambiente y la organización del trabajo influyen sobre la productividad.

Amoa-Gyarteng y Dhlwayo (2024) examinaron las relaciones entre cultura organizacional, tipos de innovación y desempeño en 382 MIPYMES de un contexto africano, con análisis por SmartPLS 4 e integración del Manual de Oslo. Los hallazgos evidenciaron que la cultura organizacional incide de forma positiva en la innovación de producto, proceso, comercialización y organización, con la innovación de producto como el factor de mayor efecto sobre el desempeño. El estudio sugiere que una cultura orientada a la adaptación puede ser más determinante que las condiciones externas para la competitividad de las pequeñas y medianas empresas.

Pham et al. (2024) evaluaron el impacto de la cultura organizacional en el desempeño de los colaboradores en 162 empresas de servicios con capital extranjero de Vietnam, mediante regresión lineal múltiple. El análisis identificó cinco factores culturales con incidencia positiva en el desempeño: las creencias de los empleados, la orientación hacia las personas, el estilo de liderazgo, los valores corporativos y la relación con el entorno empresarial. Los resultados señalan que el fortalecimiento de estos elementos puede mejorar el rendimiento del personal desde una perspectiva de sostenibilidad organizacional.

Zhang et al. (2023) investigaron la influencia de la cultura organizacional en el rendimiento de innovación en 301 empleados de organizaciones chinas, desde la perspectiva del contexto de gestión. Se identificó que factores culturales como la seguridad psicológica, el colectivismo y la distancia de poder son antecedentes del contexto social y del contexto de gestión del desempeño. Los resultados mostraron que la seguridad psicológica y el colectivismo tuvieron efectos indirectos positivos sobre la innovación, mientras que la distancia de poder presentó un efecto negativo, lo que sugiere que la cultura incide en la capacidad innovadora de forma diferenciada.

Kuhn y Bhatiasavi (2024) compararon la relación entre cultura organizacional, innovación y desempeño en MIPYMES de Alemania y Tailandia, con 213 respondentes

y un modelo que integró el Marco de Valores en Competencia (OCAI), la innovación organizacional y el cuadro de mando integral. Los resultados evidenciaron que la cultura de tipo adhocracy fue el principal impulsor de la innovación en ambos países, con efectos sobre el desempeño financiero y en clientes. Se señaló que la adopción de una cultura orientada a la flexibilidad y adaptación puede fortalecer el rendimiento empresarial con independencia del contexto cultural nacional.

Cherian et al. (2021) analizaron el impacto de la cultura corporativa en las actitudes, el desempeño, la productividad y el comportamiento de los empleados en organizaciones de los Emiratos Árabes Unidos. El estudio identificó que los valores compartidos, el estilo de liderazgo, la comunicación interna y las normas de trabajo constituyen elementos culturales con incidencia directa en la conducta del personal. Los hallazgos destacan que una cultura organizacional sólida actúa como factor integrador que orienta al equipo de trabajo hacia objetivos comunes, con efectos en el clima interno y en los resultados operativos.

2.1.3. Antecedentes de relación de ambas variables

Toro y García (2025) tuvieron como objetivo determinar la relación entre la cultura organizacional y el rendimiento de empresas dedicadas al cultivo y exportación de flores. Para ello, emplearon una metodología de enfoque mixto, con diseño no experimental y corte transversal. Entre los principales hallazgos se identificó un predominio de una cultura organizacional de tipo jerárquica, mientras que el personal manifestó preferencia por una cultura tipo Clan, evidenciándose un desajuste cultural asociado a una menor congruencia interna. Además, el modelo de metas racionales mostró mayor capacidad explicativa del rendimiento organizacional al enfatizar variables como productividad, rentabilidad y eficiencia. Finalmente, concluyeron que una mayor coincidencia entre la cultura organizacional vigente y la cultura esperada se relaciona con mejores niveles de desempeño organizacional.

Quinteros et al. (2025) analizaron la incidencia del liderazgo transformacional en el rendimiento de los trabajadores mediante una investigación de enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, transversal y correlacional. Para ello, encuestaron a 291 colaboradores utilizando un instrumento validado que alcanzó una alta confiabilidad ($\alpha = 0,95$). Los resultados evidenciaron una relación positiva y significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral ($r = 0,66$; $p < 0,01$), destacando que la motivación inspiradora, la influencia idealizada, la

estimulación intelectual y la consideración individualizada se asociaron con mayores niveles de compromiso laboral. No obstante, identificaron debilidades en la estimulación intelectual y en la atención individualizada, lo que evidenció una aplicación desigual de este estilo de liderazgo en sus diferentes dimensiones. Toro y García (2025) determinaron la relación entre la cultura organizacional y el rendimiento en empresas dedicadas al cultivo y exportación de flores mediante un estudio de enfoque mixto, con diseño no experimental y corte transversal. La investigación contó con la participación de 210 trabajadores operativos y administrativos, así como 42 directivos pertenecientes a 80 fincas florícolas. Para la recolección de información se emplearon instrumentos basados en el modelo OCAI y en el enfoque de metas racionales. Los resultados evidenciaron el predominio de una cultura jerárquica, mientras que los trabajadores manifestaron preferencia por una cultura tipo Clan, reflejando un desajuste cultural que afectó la congruencia organizacional. Asimismo, identificaron que el modelo de metas racionales presentó mayor capacidad para explicar el rendimiento organizacional, destacando la productividad, la rentabilidad y la eficiencia como factores vinculados al desempeño florícola.

En un estudio realizado por Pazmiño (2021), el objetivo fue proponer estrategias para fortalecer el clima laboral en el sector florícola del cantón Latacunga, debido a la ausencia de un modelo específico y a las consecuencias generadas por esta carencia. El estudio aplicó una investigación de campo y bibliográfica, con metodología deductiva, paradigma positivista y diseño no experimental, evaluando la percepción de 123 trabajadores pertenecientes a dos empresas florícolas seleccionadas mediante muestreo probabilístico aleatorio simple. Los resultados evidenciaron un clima organizacional desfavorable, ya que las diez dimensiones evaluadas mediante la Encuesta ECO IV fueron calificadas en niveles muy bajos, mostrando que las florícolas analizadas no contaban con estrategias orientadas al fortalecimiento del ambiente laboral.

Neira (2025) analizó la relación entre gestión del talento humano y cultura organizacional mediante un enfoque cuantitativo, con aplicación de cuestionarios tipo Likert validados por expertos a la totalidad de colaboradores de la empresa. Se identificó cómo las prácticas de talento humano se vinculan con la cultura interna, considerando que los procesos de incorporación, desarrollo, evaluación y permanencia del personal pueden influir en la forma en que se construyen valores,

normas y comportamientos compartidos dentro de la organización agrícola.

Hafidzi et al. (2024) examinaron la influencia de la cultura organizacional y el capital humano sobre el desempeño laboral, considerando el clima organizacional como variable mediadora. La cultura organizacional no tuvo un efecto significativo directo sobre el desempeño, mientras que el capital humano sí mostró influencia significativa, tanto de manera directa como mediante el clima organizacional además de identificar componentes del capital humano como capacidad individual, motivación, liderazgo y efectividad del grupo de trabajo, los cuales se relacionan con mejores niveles de rendimiento.

Srivastava y Rao (2025) estudiaron la influencia de la cultura organizacional sobre el desempeño de los empleados y la resiliencia organizacional, incorporando como mediadores los sistemas de trabajo de alto desempeño. La cultura cumple una función de base en los resultados organizacionales, pero su efecto se fortalece cuando se alinea con prácticas laborales de alto rendimiento apoyándose en enfoques como la visión basada en recursos, el intercambio social y las capacidades dinámicas, vinculando cultura, prácticas de gestión y desempeño laboral.

Vasumathi et al. (2025) analizaron el impacto de la cultura organizacional en la productividad. Se señala que la cultura cumple una función relevante en el control social dentro de las organizaciones, al influir en comportamientos, creencias, pensamientos y actitudes de los empleados mediante valores, así como supuestos compartidos destacando que una cultura sólida puede incidir en la productividad y en el desempeño organizacional de largo plazo, debido a que orienta la forma en que el personal actúa y responde frente a las exigencias del trabajo.

Ding y Hong (2025) analizaron el impacto de la cultura organizacional en el compromiso de los empleados y en el comportamiento innovador individual, con datos del Human Capital Corporate Panel de Corea del Sur ($n = 9\,512$) y fundamento en la teoría del intercambio social. Los resultados indicaron que una cultura orientada a la innovación refuerza el compromiso organizacional, el cual a su vez promueve el comportamiento innovador. Una cultura relacional actuó como variable moderadora, lo que sugiere que la interacción entre capital humano y cultura organizacional puede condicionar la capacidad de innovación de las empresas.

Yang y Mostafa (2024) examinaron el papel mediador de la identificación organizacional en la relación entre prácticas de recursos humanos de alto desempeño

y el compromiso de los empleados, con una encuesta transversal a 340 trabajadores de empresas estatales chinas. La cultura organizacional actuó como variable moderadora de esta relación mediada, con capacidad de ampliar o reducir el efecto de las prácticas de gestión sobre el compromiso. Los resultados indican que la cultura organizacional condiciona la forma en que el capital humano responde a los sistemas de gestión interna, con implicaciones para el diseño de prácticas laborales.

Kim y Jung (2022) examinaron el efecto conjunto de las competencias del personal y la cultura organizacional sobre el estrés laboral percibido en contextos de trabajo, con un enfoque orientado a la mejora del bienestar en el puesto. Los hallazgos mostraron que las competencias individuales del trabajador y las características culturales de la organización, tales como el clima de trabajo y los valores compartidos, inciden de forma interactiva en la percepción del entorno laboral. El estudio evidencia que la relación entre el capital humano y la cultura organizacional puede manifestarse en indicadores de bienestar y calidad del ambiente interno.

Aggarwal (2024) realizó una revisión sistemática de la relación entre cultura organizacional y capital psicológico, con base en publicaciones de Scopus y Web of Science del período 2000-2021. El capital psicológico integró dimensiones como la resiliencia, la autoeficacia, el optimismo y la esperanza, que forman parte del capital humano de los trabajadores. Los resultados mostraron una relación bidireccional positiva entre ambas variables, con efectos sobre la satisfacción laboral, el desempeño, el comportamiento ciudadano organizacional y la innovación.

Liu et al. (2025) analizaron la relación entre la estructura del capital humano empresarial y el desempeño organizacional, considerando el papel de las diferencias culturales como variable moderadora. El estudio evidenció que la remuneración del personal, el nivel educativo de los empleados y la proporción de personal técnico presentaron correlaciones positivas y significativas con el desempeño. Los hallazgos sugieren que la configuración del capital humano no actúa de forma independiente, sino que su efecto está condicionado por las características culturales de la organización.

2.1.4. Crítica general y brechas.

Los antecedentes revisados muestran que el capital humano y la cultura organizacional se estudian con mayor frecuencia desde dimensiones específicas,

como capacitación, desempeño, satisfacción laboral, liderazgo, clima organizacional o productividad. A pesar de ello, gran parte de los trabajos abordan estas categorías de manera fragmentada, sin integrar de forma amplia cómo las capacidades del personal, la estabilidad laboral, el aprendizaje del puesto, los valores compartidos, la comunicación y el liderazgo se combinan dentro de la dinámica productiva. En el sector florícola, esta fragmentación limita la comprensión de la empresa como sistema de trabajo, ya que los resultados operativos no dependen de un solo factor, sino de la interacción entre competencias humanas y prácticas culturales que ordenan la conducta diaria.

Asimismo, la concentración territorial de los estudios se ubica en provincias con mayor desarrollo florícola, como Pichincha, Cotopaxi o zonas específicas de Cayambe, Pedro Moncayo y Tabacundo, ya que, aunque estos espacios aportan información relevante, no representan completamente la realidad de provincias con menor concentración empresarial, como Carchi, donde la escala productiva, la disponibilidad de talento, la estabilidad de equipos y las formas de gestión pueden presentar características distintas.

En este sentido, esta brecha territorial justifica la necesidad de producir evidencia contextualizada, debido a que las florícolas del Carchi operan bajo exigencias similares de calidad y exportación, pero con condiciones organizacionales propias que aún no han sido descritas con suficiente profundidad. Por otra parte, existe una brecha metodológica y analítica relacionada con la escasa articulación entre el capital humano y la cultura organizacional como variables complementarias. Varios antecedentes demuestran que la formación, el desempeño, el clima o el liderazgo inciden en los resultados empresariales, pero pocos explican cómo estas dimensiones se relacionan entre sí dentro de la operación florícola.

Además, esta ausencia deja abierto un espacio para analizar si las competencias laborales se fortalecen o se debilitan según la cultura vigente, si la comunicación interna favorece el aprendizaje del puesto, si el liderazgo incide en la permanencia del personal o si los valores organizacionales se reflejan en prácticas reales. También resulta pertinente examinar cómo se manifiestan estos elementos en el contexto de las empresas florícolas y de qué manera podrían relacionarse con el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes requeridas para el desempeño laboral. Este análisis busca ampliar la comprensión de las dinámicas organizacionales presentes. Asimismo, la escasez de estudios que integren ambas variables dentro de un mismo

contexto territorial genera la necesidad de profundizar en su comportamiento y posible interacción. En este sentido, la investigación plantea la oportunidad de examinar dichas variables en empresas florícolas de la provincia, considerando las características particulares de su entorno productivo y organizacional. De igual forma, permite generar evidencia contextualizada para la comprensión del fenómeno estudiado desde una perspectiva local. Por ello, el estudio propuesto busca cubrir un vacío existente en la literatura relacionada con este ámbito.

2.2. MARCO TEÓRICO

2.2.1. Teoría del capital humano

El concepto de capital humano tiene sus raíces en la economía neoclásica y fue sistematizado por Becker (1983), quien lo definió como el conjunto de conocimientos, habilidades y competencias que los individuos adquieren mediante la educación formal, la capacitación y la experiencia laboral. Este recurso intangible genera un incremento en la productividad individual y colectiva, lo que se traduce en un valor económico tanto para el trabajador como para la organización que lo emplea.

Asimismo, Schultz (1961) complementa esta visión al señalar que las mejoras en la calidad de la fuerza laboral constituyen un determinante fundamental del crecimiento económico. En este sentido, sostiene que la inversión en educación y capacitación continua incrementa la productividad individual y colectiva, al permitir una mejor asignación de habilidades, lo que se traduce en mayores niveles de eficiencia, innovación y desarrollo sostenido en las economías.

De igual manera, Mincer (1974) aportó evidencia empírica sobre la relación positiva entre años de escolaridad, experiencia laboral e ingresos, y consolidó el carácter cuantificable de este activo. Por otra parte, Davenport (1999) amplió el concepto al incluir el esfuerzo, la conducta y el tiempo como componentes adicionales del capital que los individuos aportan a la organización.

En la formulación económica del capital humano, la experiencia acumulada, el aprendizaje del puesto y la adquisición de habilidades técnicas se entendieron como mecanismos que aumentaron la eficiencia del trabajo y bajan errores en la ejecución. En este enfoque, las competencias se entienden como un activo intangible cuyo valor se manifiesta en la capacidad de cumplir estándares, sostener ritmos productivos y resolver problemas operativos con menor costo de tiempo y recursos. El capital humano, por tanto, se describe como un componente medible a

través de resultados laborales y desempeño, asociado a la cualificación, la destreza práctica y la acumulación progresiva de conocimiento aplicado (Rodríguez et al., 2024).

Espinoza y Ramírez (2024) subrayan que el capital humano representa, en las organizaciones contemporáneas, el principal generador de valor diferenciado y que las empresas con mayor competitividad muestran prácticas sistemáticas de gestión del talento que incluyen selección, formación y retención. Esta perspectiva actualiza el planteamiento de Becker al reconocer que la inversión en personas no solo eleva la productividad individual, sino que construye ventajas competitivas difíciles de imitar por actores externos.

2.2.2. Modelos y enfoques complementarios

Nonaka y Takeuchi (1999) destacan el papel del conocimiento tácito como componente central del capital humano en las organizaciones. Este conocimiento se transfiere mediante la interacción social y el trabajo colaborativo entre los miembros del equipo. Por su parte, Stewart (1997) conceptualizó el capital intelectual como un activo estratégico compuesto por capital humano, capital estructural y capital relacional. Desde esta perspectiva, el capital humano no opera de manera aislada, sino en interacción permanente con la cultura y la estructura de la organización.

Finalmente, Sveiby (1997) contribuyó a esta línea al proponer el Monitor de Activos Intangibles, que distingue entre competencias individuales, estructura interna y estructura externa de las organizaciones. Según Navarro y Medina (2024), a partir de una revisión de 95 artículos publicados entre 1997 y 2023, el capital humano concentra aproximadamente el 29 % de la producción científica relacionada con el capital intelectual. Asimismo, los autores señalan que su interacción con el capital estructural y el capital relacional es determinante para la generación de valor organizacional sostenible.

2.2.3. Habilidades blandas y duras

- Habilidades blandas

Las habilidades blandas son aquellas capacidades personales, sociales y emocionales que permiten a una persona relacionarse adecuadamente con los demás y desenvolverse dentro de un entorno laboral. Estas incluyen aspectos como la comunicación, el liderazgo, la empatía, el trabajo en equipo, la adaptabilidad, la responsabilidad y la resolución de conflictos. Su importancia radica en que influyen

en la manera en que los trabajadores colaboran, enfrentan problemas, aceptan cambios y contribuyen al clima organizacional (Ramírez y Manjarrez, 2022).

Romero et al. (2021) señalan que las habilidades blandas trascienden el ámbito académico y constituyen competencias transversales determinantes para la empleabilidad y la integración laboral. En contextos organizacionales donde prevalecen la incertidumbre y la digitalización, estas competencias resultan más valoradas que los conocimientos técnicos específicos, toda vez que permiten la adaptación continua a nuevas demandas del mercado (Chamba, 2023). De la Ossa (2022) añade que su desarrollo favorece una ciencia más colaborativa, ética e innovadora.

- Habilidades duras

Las habilidades duras comprenden los conocimientos técnicos y específicos que una persona adquiere mediante la educación, la capacitación o la experiencia, y que están vinculados con tareas concretas de un puesto de trabajo. A diferencia de las habilidades blandas, son más susceptibles de medición objetiva a través de certificados, pruebas, títulos o resultados laborales (Gómez y Vázquez, 2025). Asimismo, el equilibrio entre habilidades blandas y duras resulta determinante para la colocación laboral en el contexto universitario latinoamericano (Sánchez Aquino y Hernández Romero, 2022).

2.2.4. Dimensiones del capital humano

- Autoconocimiento

Según Goleman (1995), el autoconocimiento constituye el fundamento de la inteligencia emocional, debido a que resulta indispensable para el desempeño profesional efectivo. En contextos laborales, el autoconocimiento permite al trabajador autorregularse, adaptarse a los requerimientos del entorno y tomar decisiones más informadas sobre su propio desarrollo y su contribución al equipo (Bartra et al., 2022).

La autoconciencia se considera una dimensión fundamental de la salud mental positiva en el trabajo, dado que la capacidad de identificar los propios estados emocionales y cognitivos permite al individuo gestionar de manera adaptativa las demandas del entorno laboral, según la Organización Mundial de la Salud (OMS) (OMS, 2022). Desde esta perspectiva, el autoconocimiento constituye un factor

protector ante el estrés y el agotamiento emocional, ya que habilita respuestas más ajustadas y deliberadas frente a las situaciones de alta exigencia propias de los entornos organizacionales. Además, podría favorecer una mejor gestión de las emociones y de las demandas laborales que se presentan en el desempeño cotidiano. Este aspecto resultaría relevante en contextos como el florícola, donde las condiciones de trabajo podrían demandar niveles sostenidos.

- Estilo de vida

Grossman (1972), a través de su modelo de demanda de salud, plantea que el estilo de vida constituye una dimensión relevante del capital humano, ya que la salud es concebida como un tipo de capital que los individuos producen, conservan e incrementan mediante decisiones relacionadas con la alimentación, la actividad física, el descanso y otros hábitos cotidianos. Desde esta perspectiva, los trabajadores que mantienen estilos de vida saludables tienden a presentar mayores niveles de productividad, menor ausentismo laboral y una mejor capacidad para adquirir y desarrollar conocimientos dentro de las organizaciones.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2019), las condiciones de trabajo en sectores agrícolas intensivos, como la floricultura, inciden directamente sobre los estilos de vida de los trabajadores. La exposición prolongada a agroquímicos, los turnos extendidos y las condiciones físicas del trabajo de campo generan riesgos específicos para la salud que deben considerarse en la gestión del capital humano.

- Autoconfianza

Bandura (1997) define la autoconfianza como la creencia en la propia capacidad de ejecutar comportamientos necesarios para producir resultados específicos. Una alta autoeficacia correlaciona positivamente con la persistencia, la motivación intrínseca y el rendimiento laboral en contextos de alta exigencia operativa. Por su parte, Pajares (1996) señala que la autoeficacia puede desarrollarse mediante la experiencia directa, la observación de modelos y la retroalimentación positiva de supervisores.

Asimismo, de acuerdo con el Foro Económico Mundial (WEF, 2025), la motivación y la autoconciencia, dimensiones estrechamente vinculadas a la autoconfianza, forman parte de las competencias personales con mayor relevancia proyectada para el mercado laboral hasta 2030. En este sentido, el informe destaca que, en entornos

caracterizados por la incertidumbre y la constante transformación tecnológica, los trabajadores que poseen una sólida creencia en sus capacidades presentan una mayor disposición hacia el aprendizaje continuo y una mejor capacidad de adaptación frente a los cambios.

- Ética

Rest (1986) propuso el modelo de los cuatro componentes de la conducta moral, integrado por la sensibilidad moral, el juicio moral, la motivación moral y el carácter moral, y sostiene que la interacción de estos elementos determina la probabilidad de que una persona actúe de manera ética frente a situaciones que implican dilemas o presiones del entorno. De manera complementaria, Treviño (1986) plantea que el comportamiento ético no depende únicamente de las características individuales, sino que también está condicionado por variables situacionales que moderan la influencia de dichos factores sobre la conducta de las personas en el contexto organizacional.

- Resiliencia

Luthans (2002) incorpora la resiliencia como una de las dimensiones fundamentales del capital psicológico, junto con la esperanza, el optimismo y la autoeficacia, y sostiene que esta capacidad permite a las personas recuperarse y fortalecerse frente a las dificultades y los cambios. Por su parte, Masten (2001) define la resiliencia como la capacidad de adaptarse positivamente ante situaciones de adversidad, trauma o estrés significativo, concibiéndola como un proceso dinámico más que como un rasgo estático. Desde estas perspectivas, la resiliencia adquiere especial importancia en el ámbito organizacional, donde los trabajadores deben afrontar constantemente incertidumbre, sobrecarga laboral y transformaciones continuas en los procesos de trabajo.

- Empatía

Davis (1983) define la empatía como la capacidad de comprender y compartir los estados emocionales de otras personas, así como de adaptar el propio comportamiento en función de dicha comprensión. Este autor propuso un modelo multidimensional que distingue entre componentes cognitivos y afectivos de la empatía. En el ámbito laboral, esta habilidad favorece la comunicación efectiva, el trabajo colaborativo y la resolución de conflictos interpersonales. Asimismo, Goleman (1995) reconoce la empatía como un componente fundamental de la inteligencia

emocional y la considera un predictor relevante de la efectividad en el liderazgo y la gestión de equipos.

- Pensamiento crítico

Paul y Elder (2003), lo definen como el proceso disciplinado de conceptualizar, aplicar, analizar, sintetizar y evaluar información procedente de la observación y la experiencia. Asimismo, menciona que el pensamiento crítico es la capacidad de analizar información de manera objetiva, identificar supuestos, evaluar argumentos y llegar a conclusiones fundamentadas en evidencia. Su desarrollo en los trabajadores incrementa la calidad de las decisiones tomadas tanto en el nivel operativo como en el nivel estratégico de la organización.

Facione (1990) subraya que esta habilidad puede desarrollarse mediante la formación intencional y la exposición sistemática a situaciones complejas, lo que justifica su inclusión como dimensión medible del capital humano. En la misma línea, El pensamiento crítico se considera una de las competencias transversales fundamentales para el siglo XXI, al destacarse la capacidad de cuestionar supuestos, evaluar fuentes y construir argumentos fundamentados en evidencia como indispensable para la participación responsable en entornos laborales complejos y en constante transformación (UNESCO, 2021).

- Pensamiento creativo

Amabile (1988) menciona que el pensamiento creativo alude a la capacidad de generar ideas originales y soluciones novedosas ante problemas o situaciones complejas. Asimismo, propuso el modelo componencial de la creatividad, que integra habilidades relevantes al dominio, habilidades relacionadas con la creatividad y motivación intrínseca como condiciones necesarias para el desempeño creativo. Sternberg y Lubart (1996) señalan que los entornos organizacionales que fomentan la autonomía y recompensan la iniciativa favorecen el desarrollo de esta capacidad entre los trabajadores, lo que se traduce en mayor innovación.

- Resolución de problemas

La resolución de problemas es la habilidad cognitiva para identificar situaciones problemáticas, generar alternativas de solución, evaluar sus consecuencias y elegir el curso de acción más adecuado. D'Zurilla y Goldfried (1971) formularon el modelo

de entrenamiento en solución de problemas, en el que describen este proceso como secuencial e intencionado. Su aplicación en contextos organizacionales reduce los tiempos de respuesta ante situaciones imprevistas y mejora la toma de decisiones operativas en todos los niveles.

Asimismo, en el informe de la OCDE (2021), se observa que la resolución de problemas constituye una competencia cognitiva transversal fundamental para la adaptación a entornos laborales cambiantes y el aprendizaje continuo. Además, se identifica su carácter transferible, lo que permite aplicar conocimientos y habilidades en distintos contextos, convirtiéndola en un recurso estratégico para las organizaciones que enfrentan transformaciones tecnológicas, estructurales o de mercado y que requieren respuestas adaptativas constantes por parte de su personal.

- Trabajo en equipo

Katzenbach y Smith (1993) distinguen entre grupos de trabajo y equipos de alto desempeño, al señalar que estos últimos se caracterizan por la responsabilidad mutua, la complementariedad de habilidades y el compromiso compartido con metas específicas y medibles. Además, mencionan que el trabajo en equipo produce sinergia, pues el rendimiento colectivo supera la suma de los aportes individuales. Kozlowski y Ilgen (2006) complementan esta perspectiva al indicar que la cohesión y la coordinación interna determinan la efectividad real de los equipos en entornos organizacionales complejos.

West (2012) sostiene que los equipos eficaces no solo comparten objetivos, sino que desarrollan normas de comunicación abierta y retroalimentación continua que fortalecen la confianza entre sus miembros. En el ámbito laboral, el trabajo en equipo se asocia con mayor innovación, reducción de errores y mejor respuesta ante situaciones de alta demanda.

- Negociación

Fisher et al. (1991) definen la negociación como la habilidad para resolver conflictos, alcanzar acuerdos y gestionar intereses divergentes mediante el diálogo y la búsqueda de soluciones de beneficio mutuo. Propusieron el enfoque basado en principios, que diferencia entre posiciones e intereses y promueve la generación de opciones de valor compartido. Pruitt y Kim (2004) complementan esta definición al señalar que la negociación efectiva requiere disposición para la escucha activa,

control emocional y orientación hacia resultados que preserven la relación entre las partes.

En contextos organizacionales, la negociación eficaz reduce los conflictos, fortalece las relaciones interpersonales y facilita la toma de decisiones colectiva (Fisher et al., 1991). Además, Lewicki et al. (2010) añaden que los negociadores con mayor competencia interpersonal logran acuerdos más duraderos porque construyen confianza y credibilidad durante el proceso. Esta perspectiva destaca la relevancia de las habilidades dentro de los procesos de negociación y resalta el papel que desempeñan las interacciones durante el desarrollo de acuerdo entre las partes.

- Comunicación efectiva

Watzlawick, Beavin y Jackson (1967) establecieron los axiomas de la comunicación humana, entre los que destacan la imposibilidad de no comunicar y la dimensión relacional de todo acto comunicativo. De la misma manera, señala que, en los entornos laborales, la comunicación efectiva reduce los errores operativos, fortalece la cohesión del equipo y facilita la implementación de instrucciones. Por su parte, Shannon y Weaver (1948) propusieron el modelo matemático de la comunicación, que introduce el concepto de ruido como interferencia en la transmisión del mensaje.

Asimismo, en el informe del Foro Económico Mundial (WEF, 2023), se identifican las habilidades de comunicación como competencias transversales vinculadas al liderazgo, la influencia social y la colaboración efectiva. De igual manera, en el informe de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) (2021), se observa que la comunicación efectiva, entendida como la capacidad de expresar ideas con claridad y escuchar activamente, constituye una competencia esencial para la participación responsable y el desempeño adecuado dentro de organizaciones y comunidades.

- Liderazgo

El liderazgo es la capacidad de influir sobre el comportamiento y la motivación de otras personas para el logro de objetivos colectivos. Burns (1978) distinguió entre el liderazgo transaccional que se basa en el intercambio de recompensas y el liderazgo transformacional que es orientado a inspirar cambios profundos en los seguidores. Bass (1985) amplió este modelo y aportó evidencia empírica sobre la superioridad del liderazgo transformacional en términos de satisfacción laboral y eficacia organizacional sostenida.

Además, Hersey y Blanchard (1969) propusieron el liderazgo situacional, que postula que el estilo de liderazgo más efectivo varía según el nivel de madurez y competencia de los seguidores. Este modelo resulta especialmente aplicable en contextos de alta heterogeneidad de la fuerza laboral.

- Alfabetización tecnológica

Gilster (1997) propuso el concepto de alfabetización digital como la capacidad de comprender y usar información en formatos múltiples a través de computadoras y plataformas digitales. Esta competencia incluye el uso de sistemas de información, plataformas de comunicación y dispositivos de automatización propios del sector productivo. Van Dijk (2005) amplía esta perspectiva al distinguir entre el acceso material a la tecnología y las habilidades operativa, informacionales y estratégicas necesarias para su aprovechamiento efectivo en entornos laborales.

De acuerdo con la Unión Internacional de Telecomunicaciones (UIT, 2021), la brecha digital como un obstáculo para la inserción plena de los trabajadores rurales en la economía del conocimiento y en los mercados globales de bienes agrícolas. Asimismo, en su informe de 2023, la UNESCO, muestra que la alfabetización en inteligencia artificial constituye una dimensión emergente de las competencias digitales, ya que implica comprender los principios básicos de los sistemas de IA, evaluar críticamente sus resultados y emplearlos de manera ética y productiva en entornos laborales y educativos.

- Educación financiera

Lusardi y Mitchell (2014), la definen como el conocimiento de conceptos financieros básicos y la capacidad de aplicarlos en la toma de decisiones económicas cotidianas. Asimismo, recalca que, en el contexto laboral, este conocimiento permite a los trabajadores administrar sus ingresos, planificar a largo plazo y participar activamente en programas de ahorro o crédito organizados por la empresa o por instituciones financieras externas.

Asimismo, en el informe de la OCDE (2021), se observa que la educación financiera constituye un componente clave de las competencias de los adultos para la participación activa en la economía contemporánea, al destacarse la comprensión de conceptos financieros básicos y su aplicación en la toma de decisiones cotidianas como habilidades fundamentales para la seguridad económica personal y familiar. De igual manera, el Foro Económico Mundial (WEF, 2023), en su informe muestra, que

el bienestar económico de los trabajadores es un factor determinante en su desempeño laboral y en su permanencia dentro de las organizaciones.

- Gestión del tiempo

Covey (1989) propuso la matriz de administración del tiempo, que clasifica las actividades según su urgencia e importancia y orienta al individuo hacia la priorización de lo importante sobre lo urgente. Una gestión deficiente genera estrés, incumplimiento de metas y pérdida de productividad en todos los niveles organizacionales. Macan et al. (1990) encontraron que la percepción de control sobre el tiempo correlaciona positivamente con la satisfacción laboral y negativamente con el agotamiento emocional en entornos de alta presión productiva.

- Análisis e interpretación de datos cuantitativos

Wild y Pfannkuch (1999) propusieron un modelo de razonamiento estadístico que describe este proceso como cíclico e iterativo, desde la formulación de preguntas hasta la comunicación de hallazgos, esta competencia permite a los trabajadores identificar tendencias, detectar problemas y evaluar el impacto de sus decisiones productivas con base en evidencia. Ben-Zvi y Garfield (2004) señalan que la comprensión de datos numéricos no requiere formación estadística avanzada, sino un pensamiento cuantitativo básico que puede desarrollarse mediante capacitación dirigida.

- Gestión de proyectos

De acuerdo con El Project Management Institute (PMI, 2021), la gestión de proyectos efectiva requiere competencias en planificación, gestión de riesgos, comunicación y liderazgo, esto resulta especialmente relevante en contextos donde se implementan mejoras e innovaciones en los procesos. Turner (2009) señala que la gestión de proyectos no es exclusiva de grandes organizaciones, sino que puede adaptarse a las condiciones de las pequeñas y medianas empresas con resultados igualmente significativos en términos de eficiencia y competitividad productiva.

2.2.5. Teoría de la cultura organizacional

Según Schein (2017), la cultura organizacional corresponde al conjunto de creencias, valores y formas de actuar que un grupo desarrolla a partir de las experiencias adquiridas al enfrentar problemas internos y externos. Estas prácticas, al demostrar ser

efectivas, son transmitidas a los nuevos integrantes como la manera adecuada de pensar, percibir y actuar dentro de la organización. Los mismos autores plantean que esta cultura se manifiesta en tres niveles interrelacionados: los artefactos visibles, los valores expresados y los supuestos básicos subyacentes.

En el primer nivel se encuentran los artefactos, es decir, las manifestaciones visibles como el lenguaje, los rituales y la infraestructura física. El segundo nivel corresponde a los valores expresados, que reflejan aquello que la organización declara como importante. Finalmente, los supuestos básicos constituyen creencias profundamente arraigadas que los miembros asumen como verdaderas sin cuestionarlas, y que determinan en gran medida la identidad de la organización.

Por su parte, Robbins y Judge (2022) señalan que la cultura organizacional constituye un sistema de significados compartidos entre los miembros de una empresa, el cual la distingue de otras organizaciones. Este sistema se refleja en dimensiones concretas como la innovación, el trabajo en equipo, la orientación a resultados y la estabilidad, elementos que influyen en la conducta y percepción de los colaboradores. Los mismos autores sostienen que estas dimensiones orientan la interpretación del entorno laboral y favorecen el compromiso con los objetivos organizacionales.

2.2.6. Enfoques teóricos complementarios

Como enfoque complementario, se considera la teoría de la contingencia propuesta por Lawrence y Lorsch (1967), la cual sostiene que no existe un modelo único u óptimo de cultura u organización, sino que su efectividad depende del ajuste entre las características internas de la empresa y las condiciones del entorno en el que opera. Bajo esta perspectiva, la cultura organizacional no debe entenderse como un conjunto fijo de rasgos deseables, sino como un sistema que se adapta en función de las exigencias contextuales que enfrenta la organización.

Otro referente relevante es Hofstede et al. (2010), quienes proponen que la cultura organizacional puede analizarse a partir de dimensiones culturales que varían entre sociedades, tales como la distancia al poder y el individualismo frente al colectivismo. Estas dimensiones permiten comparar cómo organizaciones insertas en contextos distintos desarrollan prácticas y valores diferenciados, los cuales afectan su funcionamiento interno y su relación con el entorno externo.

Asimismo, Cameron y Quinn (2011) desarrollaron el Marco de Valores en Competencia, el cual clasifica las culturas organizacionales según su orientación

hacia la flexibilidad o la estabilidad, y hacia el enfoque interno o externo. Este modelo resulta útil para diagnosticar el tipo de cultura predominante en una organización y para identificar oportunidades de cambio que favorezcan su efectividad y su capacidad de adaptación.

Por su parte, Denison (1990) sostiene que la cultura organizacional incide directamente en la efectividad empresarial a través de rasgos culturales como la participación, la consistencia y la capacidad de adaptación. Este modelo aporta una perspectiva funcional que vincula la cultura con resultados organizacionales concretos, complementando así el enfoque interpretativo propuesto por Schein.

2.2.7. Dimensiones de la cultura organizacional

- Valores organizacionales

Los valores organizacionales son criterios compartidos que orientan lo que la organización considera correcto, prioritario y aceptable en la conducta cotidiana. Funcionan como referentes para decidir cómo se trabaja, cómo se trata a las personas y qué tipo de resultados se privilegian. Su presencia se observa cuando el personal puede anticipar qué comportamientos se reconocen o se sancionan, incluso sin instrucciones explícitas porque existe una lógica común sobre “cómo se hacen las cosas” dentro del lugar de trabajo (Bellon et al., 2022).

Los valores organizacionales también representan principios que sostienen la identidad institucional y dan sentido a normas, políticas y prácticas internas. No se reducen a declaraciones formales, ya que adquieren significado cuando se reflejan en decisiones diarias: distribución de tareas, manejo de conflictos, comunicación de jefaturas, trato ante errores o coherencia entre lo prometido y lo ejecutado. Cuando existe distancia entre discurso y práctica, los valores pierden fuerza como guía convirtiéndose en un elemento simbólico sin capacidad real de ordenar la conducta (Bernal y Alpuche, 2023).

En su función reguladora, los valores organizacionales pueden interpretarse como marcos de referencia que influyen en el clima y en la cohesión del personal porque determinan expectativas de justicia, respeto, responsabilidad y compromiso. Actúan como un lenguaje que legitima ciertas decisiones y limita otras, afectando confianza, colaboración y disposición a cumplir estándares. Por ello, su consistencia influye en la estabilidad del trabajo colectivo, en especial cuando la operación exige

coordinación permanente y respuesta rápida ante variaciones del proceso permanente y respuesta rápida ante variaciones del proceso (Guerrero et al., 2025).

- Clima organizacional

El clima organizacional se refleja cómo el personal valora el ambiente de trabajo a partir del trato diario, la equidad, la claridad de reglas y la manera en que se gestionan tensiones y desacuerdos. Se alimenta de hechos cotidianos: respeto entre compañeros, apoyo real disponible, seguridad para expresar dificultades, coherencia en decisiones y presencia de reconocimiento. Su resultado se percibe en la disposición colectiva para colaborar y mantener el ritmo de trabajo sin fricciones constantes (Aldaz et al., 2022).

El clima organizacional puede abordarse como la atmósfera que rodea la jornada laboral y que influye en la energía con la que se ejecutan las tareas. La supervisión coherente, instrucciones entendibles y expectativas definidas suelen acompañarse de un ambiente más estable. En cambio, mensajes contradictorios, trato desigual, presión sin acompañamiento o respuestas tardías ante problemas tienden a elevar el desgaste, alimentar conflictos y fragmentar la coordinación entre equipos (Portilla et al., 2023).

Este constructo integra condiciones que moldean conductas laborales como cooperación, iniciativa, permanencia y cuidado del detalle. La confianza, cohesión y justicia percibida actúan como ejes que sostienen o deterioran el ambiente; cuando la confianza es baja, aparece comunicación defensiva y se reduce el reporte de fallas; cuando el apoyo es alto, se facilita la ayuda mutua, disminuyen los choques interpersonales y se estabiliza la ejecución bajo presión (Cortez, 2023).

- Trabajo en equipo

El trabajo en equipo se expresa en la capacidad de un grupo para coordinar esfuerzos, distribuir tareas y sostener un objetivo común sin que el proceso dependa de acciones aisladas. Incluye colaboración cotidiana, disposición a apoyar a otros, manejo de desacuerdos y cumplimiento de responsabilidades individuales que impactan el resultado colectivo. Implica comunicación funcional, respeto por reglas acordadas y claridad sobre lo que cada integrante aporta al proceso (Ronquillo, 2024).

El trabajo en equipo puede entenderse como un modo de organizar el trabajo que

integra habilidades individuales dentro de una dinámica compartida. Cuando existe trabajo en equipo, se facilita el intercambio de información, la corrección temprana de errores y la continuidad del proceso ante cambios de ritmo o presión operativa. En ausencia de colaboración, se incrementan duplicidades, se concentran cargas en pocas personas y se debilita la respuesta ante imprevistos, afectando la calidad del resultado (Heredia y Sullca, 2022).

Desde un enfoque organizacional, el trabajo en equipo se relaciona con cohesión, confianza y roles definidos, elementos que sostienen la coordinación entre personas con funciones distintas. La efectividad del equipo depende de acuerdos operativos, normas internas y liderazgo que ordena prioridades sin generar conflictos constantes. Por ello, el equipo no es solo un grupo de personas, sino una estructura social que sostiene rendimiento cuando existe interdependencia entre tareas (Lezama et al., 2023).

- Innovación y adaptación

Damanpour (1991) define la innovación como la adopción de una idea o comportamiento nuevo para la organización, con independencia de si resulta nueva para la industria o el mercado en general. En el marco de la cultura organizacional, la innovación depende de que el entorno interno favorezca la experimentación, la tolerancia al error y la recompensa de la iniciativa. March (1991) añade que las organizaciones innovadoras equilibran la exploración de nuevas ideas con la explotación eficiente de sus capacidades existentes.

Teece et al. (1997) propusieron el concepto de capacidades dinámicas para describir la habilidad organizacional de integrar y reconfigurar competencias ante entornos cambiantes. Tidd y Bessant (2009) complementan esta perspectiva al sostener que la adaptación organizacional sostenida requiere procesos sistemáticos de aprendizaje colectivo, retroalimentación continua y disposición cultural para cuestionar las prácticas establecidas. En sectores de alta competitividad, la capacidad de innovar y adaptarse constituye una ventaja estratégica.

- Orientación a resultados

Robbins y Judge (2022) identifican la orientación a resultados como una de las dimensiones primarias de la cultura organizacional, al señalar que las empresas con alta orientación establecen sistemas claros de medición del desempeño y mecanismos de recompensa vinculados al cumplimiento de objetivos

organizacionales. Locke y Latham (2002) demostraron que el establecimiento de metas específicas y desafiantes incrementa significativamente el desempeño individual y colectivo, siempre que los trabajadores dispongan de retroalimentación oportuna sobre sus avances. Drucker (1954), ya anticipaba este principio con la administración por objetivos, al sostener que la claridad en las metas alinea el esfuerzo individual con la dirección estratégica de la organización y fortalece la responsabilidad en todos los niveles jerárquicos.

2.2.8. Florícolas

Las empresas florícolas corresponden a unidades productivas dedicadas al cultivo y comercialización de flores, organizadas como empresas agrícolas o agroindustriales que integran etapas técnicas desde la propagación hasta la postcosecha. Estas organizaciones operan mediante procesos secuenciales que incluyen manejo agronómico, corte, clasificación, empaque y preparación para distribución, con énfasis en uniformidad del producto, control de calidad y cumplimiento de tiempos. Su funcionamiento combina infraestructura con organización del trabajo por áreas y turnos (Larios y Ramírez, 2024).

Las florícolas pueden caracterizarse como empresas intensivas en mano de obra, donde el resultado final depende de la ejecución repetitiva y precisa de tareas específicas. En una florícola, la coordinación entre equipos se vuelve determinante porque las etapas se encadenan: decisiones en cultivo repercuten en cosecha, y el control en postcosecha define la aceptación comercial. Por ello, la gestión interna tiende a estructurarse en jefaturas técnicas, supervisión operativa y equipos con responsabilidades delimitadas, sosteniendo ritmos diarios vinculados a demandas de mercado (Benalcázar, 2025).

Desde una lectura sectorial, las florícolas suelen operar bajo exigencias comerciales y normativas asociadas a exportación, trazabilidad y estándares de calidad, lo que impulsa el uso de protocolos, registros y controles. Esta condición incrementa la relevancia de prácticas internas como disciplina operativa, comunicación entre áreas, capacitación en procedimientos y manejo estandarizado de insumos. Así, la competitividad de la florícola se vincula con su capacidad de mantener consistencia en procesos y reducir desviaciones que afecten calidad o tiempos de entrega (Carrillo y Sánchez, 2026).

2.2.9. Cadena productiva florícola

La cadena productiva florícola integra el conjunto de procesos y actores que intervienen desde la producción de flores hasta su entrega al mercado, articulando actividades técnicas, logísticas y comerciales bajo criterios de calidad, tiempos y trazabilidad. Se configura como un sistema secuencial e interdependiente, donde cada fase condiciona la siguiente y cualquier variación afecta el estado del producto por su carácter perecible. Su finalidad es transformar recursos e insumos en flores listas para comercialización, con especificaciones que respondan a exigencias de clientes (Guaña et al., 2026).

Las etapas suelen organizarse en una secuencia operacional que incluye: 1) planificación productiva (programación de siembras, variedades, ciclos y metas), 2) propagación o adquisición de material vegetal, 3) cultivo y manejo agronómico (riego, nutrición, poda, tutorio, manejo de invernadero), 4) control fitosanitario (prevención, monitoreo y control de plagas y enfermedades), 5) cosecha o corte en el punto de madurez requerido, 6) transporte interno hacia postcosecha, 7) postcosecha (hidratación, pre enfriado, clasificación por calidad, longitud y calibre), 8) empaque y etiquetado, 9) almacenamiento en frío, 10) despacho y logística externa (transporte, consolidación, trámites), 11) comercialización y distribución hacia mayoristas o clientes finales, 12) retroalimentación de mercado para ajustes de calidad y programación (Romero y Villarroel, 2023).

La cadena productiva florícola puede comprenderse como una secuencia organizada de transformación y traslado de un bien perecible, donde el control del tiempo y de las condiciones de conservación determina el valor comercial. Por esa razón, la coordinación entre áreas internas y entre actores externos (proveedores, transporte, compradores) define la continuidad del flujo productivo. Una falla de sincronización, por ejemplo, retrasos en postcosecha o control térmico insuficiente tiende a generar pérdidas, devoluciones o disminución de calidad, debido a que el producto se degrada con rapidez (Benalcázar, 2025).

III. METODOLOGÍA

3.1. ENFOQUE METODOLÓGICO

3.1.1. Enfoque

Hernández et al. (2014) señalan que el enfoque cuantitativo se basa en la recolección de datos para comprobar hipótesis mediante la medición numérica y el análisis estadístico. Además, indican que este enfoque busca mantener la objetividad, evitando que las creencias, valores o percepciones del investigador influyan en los resultados, de manera que los hallazgos reflejen con mayor precisión el comportamiento de las variables analizadas.

La presente investigación se enmarca en un enfoque cuantitativo, debido a que analiza la relación entre el capital humano y la cultura organizacional en las empresas florícolas de la provincia del Carchi, mediante el uso de procedimientos estadísticos. Este enfoque resulta adecuado porque permite medir los indicadores de cada dimensión de las variables estudiadas, identificar la existencia de una relación significativa entre ellas y obtener resultados claros y verificables.

3.1.2. Tipo de Investigación

La investigación de tipo descriptivo examina de forma sistemática un fenómeno particular, detallando sus características, sus dimensiones y los elementos que lo conforman. Hernández y Mendoza (2018) sostienen que este enfoque permite describir un perfil detallado de personas, grupos, procesos u objetos sin que el investigador intervenga, ni establezca vínculos causales entre los elementos observados.

Asimismo, Arias (2012) plantea que describir un fenómeno consiste en identificar cómo está conformado y cómo se comporta normalmente, lo que permite obtener un conocimiento claro y sólido, aunque sin explicar las causas de ese comportamiento. Bajo estas consideraciones, el presente estudio se desarrolló bajo un enfoque descriptivo con el propósito de diagnosticar la situación actual del capital humano y caracterizar la cultura organizacional en las empresas florícolas de la provincia del Carchi, atendiendo a sus particularidades contextuales y organizacionales.

Igualmente, el diseño de la investigación es de tipo no experimental, dado que ninguna de las variables fue manipulada de forma intencional por el investigador. Sousa et al. (2021) precisan que en este tipo de diseño los fenómenos se observan en su entorno natural, sin intervención ni control deliberado sobre las condiciones del estudio. Esta modalidad resulta pertinente cuando se busca analizar situaciones reales dentro de contextos organizacionales específicos, preservando la autenticidad de los datos obtenidos y garantizando mayor validez externa en los hallazgos reportados.

Complementariamente, el estudio adopta un corte transversal, lo que implica que la recolección de información se llevó a cabo en un único momento temporal, sin seguimiento longitudinal de las variables. Arias y Covinos (2021) señalan que los diseños transversales permiten obtener una fotografía del fenómeno estudiado en un período determinado, facilitando la descripción y el análisis de las variables de manera simultánea. Esta característica resulta especialmente adecuada para estudios que buscan diagnosticar condiciones organizacionales vigentes dentro de un contexto empresarial particular y delimitado.

De manera complementaria, y con el fin de ampliar el análisis del fenómeno estudiado, desde una perspectiva correlacional, Bernal (2010) explica que encontrar una relación entre variables no significa que una cause a la otra, sino que permite identificar comportamientos o cambios que ocurren de manera conjunta y ayudan a comprender mejor el fenómeno estudiado. Por su parte, Tamayo y Tamayo (2003) añaden que cuando dos variables se encuentran correlacionadas, los cambios en una de ellas tienden a reflejarse de manera consistente en la otra.

Con base en estos fundamentos, el presente estudio incorpora un diseño correlacional para determinar el nivel de asociación existente entre el capital humano y la cultura organizacional en las empresas florícolas del Carchi. De esta manera, se busca generar evidencia que permita comprender cómo se relacionan estas variables dentro del entorno organizacional y su posible incidencia en la dinámica empresarial. Asimismo, se pretende identificar si las capacidades, competencias y conocimientos del talento humano influyen de manera significativa en los valores, creencias y prácticas que configuran la cultura de estas organizaciones.

3.2. IDEA A DEFENDER Ó HIPÓTESIS

H₀: No existe relación entre el capital humano y la cultura organizacional de las florícolas de la provincia del Carchi.

H₁: Existe relación entre el capital humano y la cultura organizacional de las florícolas de la provincia del Carchi.

3.3. DEFINICIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

3.3.1. Definición de variables

- Capital Humano

El capital humano, según Becker (1983), se entiende como el conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas que las personas van adquiriendo y fortaleciendo a lo largo del tiempo mediante la educación y la experiencia laboral. Este recurso intangible contribuye directamente a mejorar el desempeño de los trabajadores y su valor dentro del mercado laboral. Además, incluye tanto habilidades que pueden aplicarse en distintos contextos como competencias más específicas vinculadas a un puesto o empresa en particular.

- Cultura organizacional

Según Schein (2017), la cultura organizacional puede entenderse como el conjunto de creencias, valores y formas de actuar que un grupo desarrolla a partir de las experiencias adquiridas al enfrentar problemas internos y externos. Estas prácticas, al demostrar ser efectivas, son adoptadas y transmitidas a los nuevos integrantes como la manera adecuada de pensar, percibir y actuar dentro de la organización.

Por su parte, Robbins y Judge (2022) señalan que la cultura organizacional representa un sistema de significados compartidos entre los miembros de una empresa, el cual la diferencia de otras organizaciones. Este sistema se refleja en aspectos como la innovación, el trabajo en equipo, la orientación a resultados y la estabilidad, elementos que influyen directamente en la conducta y percepción de los empleados dentro de la organización. Bajo esta misma perspectiva, los autores sostienen que la cultura organizacional orienta la manera en que los colaboradores interpretan su entorno laboral y toman decisiones dentro de la empresa, además, favorece la generación de compromiso e identificación con los objetivos organizacionales. Asimismo, contribuye a fortalecer el sentido de pertenencia de los trabajadores, promoviendo una mayor cohesión y alineación con los valores institucionales.

Tabla 1. Matriz de dimensiones, indicadores e ítems por variable.

Variable	Dimensión	Ítems	Técnica	Instrumento
Capital Humano	Autoconocimiento	CH_01-CH_02 CH_03-CH_04	Encuesta	Cuestionario
	Estilo de vida	CH_05-CH_06 CH_07-CH_08		
	Pensamiento crítico	CH_09-CH_10		
	Pensamiento creativo	CH_11-CH_12		
	Autoconfianza	CH_13-CH_14		
	Ética	CH_15-CH_16		
	Resiliencia	CH_17-CH_18		
	Empatía	CH_19-CH_20		
	Resolución de problemas	CH_21-CH_22		
	Trabajo en equipo	CH_23-CH_24		
	Negociación	CH_25-CH_26		
	Comunicación efectiva	CH_27-CH_28		
	Liderazgo	CH_29-CH_30		
	Alfabetización tecnológica	CH_31-CH_32 CH_33-CH_34		
	Educación financiera	CH_35-CH_36		
	Gestión del tiempo	CH_37-CH_38		
	Análisis e interpretación de datos cuantitativos	CH_39-CH_40 CH_41-CH_42		
	Gestión de proyectos	CH_43-CH_44		
Cultura Organizacional	Innovación y adaptación	CO_01 CO_02 CO_03		
	Orientación a resultados	CO_04-CO_05 CO_06		
	Clima organizacional	CO_07- CO_08 CO_09-CO_10 CO_11		
	Trabajo en equipo	CO_12-CO_13 CO_14		
	Valores organizacionales	CO_15-CO_16 CO_17		

Nota: Los ítems codificados como CH_01 a CH_44 corresponden a las preguntas asociadas a la variable Capital humano. Por ejemplo (CH_01- Conozco mis fortalezas) mientras que los ítems CO_01 a CO_17 corresponden a la variable Cultura Organizacional. Por ejemplo (CO_01- La empresa toma en cuenta la opinión de los clientes.) El contenido completo de cada ítem y el instrumento aplicado se presentan en el Anexo 2.

3.4. MÉTODOS UTILIZADOS

3.4.1. Métodos

El método deductivo en la investigación se basa en un proceso lógico que parte de principios o teorías generales para llegar a conclusiones específicas, permitiendo comprobar si las proposiciones planteadas se cumplen en situaciones concretas (Espinoza-Freire, 2023). En este estudio se adopta el método deductivo, partiendo de

planteamientos generales sobre el capital humano y la cultura organizacional, a fin de derivar hipótesis y operacionalizar variables. Por ende, estas hipótesis orientan la elaboración de los instrumentos, el diseño muestral y los procedimientos de recolección y análisis de datos.

3.4.2. Técnicas

La encuesta es una técnica de recolección de información que utiliza un conjunto estructurado de preguntas para conocer las opiniones, actitudes o comportamientos de una población determinada, cuyo propósito es obtener datos cuantificables que faciliten el análisis de tendencias o relaciones entre variables (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). En este sentido, en la presente investigación se aplicó la técnica de la encuesta, que permitió recopilar información de manera directa de los participantes del estudio, obteniendo datos relevantes sobre las variables de análisis.

De manera complementaria, para el instrumento de recolección de datos, se utilizó un cuestionario estructurado con escala de Likert de cinco puntos y dicho instrumento estuvo compuesto por dos secciones: la primera orientada a medir la variable capital humano, organizada en 18 dimensiones y 44 ítems y la segunda destinada a evaluar la cultura organizacional, estructurada en 5 dimensiones y 17 ítems, para un total de 61 ítems, dirigidos a los empleados de las florícolas de la provincia del Carchi.

3.5. ANÁLISIS ESTADÍSTICO

3.5.1 Población y muestra

Ante la ausencia de un registro oficial de trabajadores del sector florícola en la provincia del Carchi, se realizó un mapeo de campo que permitió construir un marco muestral operativo. Mediante este proceso se identificaron 31 empresas accesibles, y a través de entrevistas con los jefes de operación se determinó su distribución según la clasificación del MIPRO: 6 microempresas, 22 pequeñas empresas y 3 medianas empresas.

Para la estimación del tamaño de muestra se aplicó la fórmula para poblaciones indeterminadas, procedimiento que Hernández-Sampieri et al. (2018) consideran apropiado cuando no se dispone de un universo cuantificado con precisión, obteniéndose una muestra de $n = 384$ con un nivel de confianza del 95 % y un margen de error del 5 %. La distribución de las encuestas entre estratos se realizó mediante

afijación proporcional, considerando el peso relativo de cada categoría empresarial afijación proporcional, según su densidad laboral estimada.

Además, dentro de cada estrato, las encuestas fueron aplicadas al personal disponible en el momento de la visita, hasta completar el número asignado por estrato. En consecuencia, el diseño muestral corresponde a un muestreo no probabilístico por conveniencia con distribución proporcional entre estratos, lo cual es coherente con las condiciones de acceso al campo y no limita la validez del análisis descriptivo de los resultados.

3.5.2. Instrumento de medición

El análisis estadístico se basó en un cuestionario elaborado para medir el capital humano mediante dimensiones relacionadas con habilidades duras, habilidades blandas y las dimensiones de la cultura organizacional. Antes de su aplicación final, el instrumento pasó por una fase de pilotaje con una muestra de 30 participantes, con el propósito de analizar su comportamiento psicométrico. Asimismo, tres expertos en el área revisaron el cuestionario utilizando una rúbrica de validación con el objetivo de garantizar la pertinencia, claridad y coherencia de los ítems.

De acuerdo con Frías-Navarro y Pascual-Soler (2022), el coeficiente Alpha de Cronbach permite estimar la fiabilidad de un instrumento de medida a través de la consistencia interna de sus ítems, asumiendo que todos evalúan un mismo constructo y que se encuentran positivamente correlacionados entre sí. En esta fase piloto se obtuvo un coeficiente de 0,93, resultado que demuestra una consistencia interna muy alta y una adecuada homogeneidad entre los ítems que integran el instrumento.

3.5.3. Depuración de datos

Con base en los resultados del pilotaje, se procedió al levantamiento de datos. Guo et al. (2023) destacan que la depuración de datos es un proceso fundamental previo al análisis estadístico formal, cuyo objetivo es detectar y corregir valores erróneos, incompletos o inconsistentes en el conjunto de datos, garantizando así la integridad y calidad de los resultados obtenidos.

En consecuencia, se eliminaron registros incompletos y se gestionaron datos faltantes, asegurando la calidad de la información. Una vez consolidada la base de datos definitiva, McDonald (1999) propone el coeficiente Omega como medida de la solidez de la estructura interna de un instrumento. Su aplicación arrojó un valor de

0,93, confirmando la consistencia interna del cuestionario en la muestra final, este resultado respalda la estabilidad de las respuestas obtenidas a través de los ítems que conforman el instrumento.

3.5.4. Estadística descriptiva y pruebas de normalidad

Antes de seleccionar las técnicas de contraste estadístico, se llevó a cabo una caracterización descriptiva de los datos mediante el cálculo de medias, frecuencias y porcentajes correspondientes a las variables sociodemográficas, entre ellas la edad, el género, el área empresarial y el nivel educativo. Posteriormente, y con el propósito de garantizar la adecuada aplicación de los análisis inferenciales, se verificó el supuesto de normalidad de los datos.

En este sentido, Flores Tapia y Flores Cevallos (2021) recomiendan comprobar dicho supuesto antes de realizar cualquier análisis inferencial. Como resultado, la prueba de Kolmogorov-Smirnov (valor $p = 0,002$) lo que permitió rechazar la hipótesis nula de distribución normal. En concordancia con los resultados obtenidos en la prueba de normalidad, Hidalgo (2022) señala que, cuando los datos no cumplen con el supuesto de normalidad, es recomendable emplear pruebas estadísticas no paramétricas, dado que estas presentan menos restricciones en sus supuestos que las pruebas paramétricas, ya que no requieren normalidad ni homocedasticidad y son apropiadas para variables medidas en escala ordinal.

3.5.5. Pruebas no paramétricas

Dado que las variables presentaron escala ordinal y no cumplieron el supuesto de normalidad, se aplicó la prueba U de Mann-Whitney para comparar dos grupos independientes y la H de Kruskal-Wallis para tres o más grupos, sobre los promedios de habilidades duras, blandas y dimensiones de la cultura organizacional, a fin de identificar variaciones según características sociodemográficas. Esto es coherente con Ortega Páez et al. (2021), quienes señalan que ambas pruebas, basadas en rangos, permiten comparar grupos cuando los datos no siguen una distribución normal, siendo adecuadas para variables ordinales.

Como complemento a estas pruebas no paramétricas, se incorporó el diagrama de caja y bigotes (boxplot), herramienta que permite representar gráficamente la mediana, los cuartiles, el rango intercuartílico y la presencia de valores atípicos en cada grupo comparado. Ofrece un resumen visual conciso de la distribución de los datos, permitiendo observar de manera inmediata la dispersión, la simetría y la posible

presencia de subgrupos con comportamientos diferenciados, lo cual resulta especialmente útil cuando las variables no cumplen el supuesto de normalidad (Obando Bastidas et al., 2024).

3.5.6. Índice de Importancia Relativa

Con el fin de describir y jerarquizar las variables en función de su importancia dentro de la muestra, se calculó el Índice de Importancia Relativa (IIR). Torres Aleaga et al. (2022) aplican este indicador como método de jerarquización de variables en investigación cuantitativa, señalando que proporciona una medida estandarizada que permite ordenar y comparar la percepción de relevancia de cada variable entre las dimensiones analizadas, a partir de los valores obtenidos en escalas tipo Likert.

3.5.7. Análisis correlacional

Mendivelso (2022) señala que el coeficiente Rho de Spearman es un estadístico no paramétrico que permite determinar tanto la fuerza como la dirección de la asociación entre variables ordinales o cuantitativas que no cumplen los supuestos de distribución normal, siendo apropiado para establecer relaciones monótonas entre variables. En coherencia con el enfoque no paramétrico aplicado en este estudio, se llevó a cabo un análisis correlacional mediante este coeficiente.

Adicionalmente, se calculó el coeficiente de regresión cuantílica que es una herramienta complementaria valiosa cuando se trabaja con datos que presentan alta variabilidad o asimetría (Antúnez et al., 2023). Por otra parte, al no exigir el cumplimiento estricto de los supuestos de normalidad, homocedasticidad y linealidad propios de la regresión por mínimos cuadrados ordinarios, esta técnica permite obtener estimaciones más robustas y reveladoras de la heterogeneidad presente en los datos (Gnardellis, 2025).

Finalmente, se optó por la construcción de un modelo parsimonioso, es decir, un modelo que explique la mayor proporción de varianza posible con el menor número de variables predictoras necesarias. Trabajos recientes han revisado y actualizado este principio, señalando que la parsimonia no debe entenderse como la simple minimización del número de parámetros, sino como un equilibrio entre la simplicidad del modelo, su capacidad predictiva y su utilidad interpretativa dentro del contexto teórico de la investigación (Dubova et al., 2025)

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS

4.1.1. Datos demográficos

En este apartado se presentan las características demográficas de los participantes que formaron parte de la investigación. Esta información permite describir el perfil general de la población estudiada y contextualizar adecuadamente los resultados obtenidos.

Tabla 2. Estadísticos descriptivos de la edad (años) segmentados por género.

Género	Edad promedio	Edad mínima	Edad máxima
Masculino	40	29	52
Femenino	41	30	60

Como se muestra en la Tabla 2, los trabajadores pertenecen mayoritariamente a la etapa de adultez media y las edades presentan poca variación entre sí. Esto permite identificar una distribución etaria homogénea dentro de las empresas florícolas evaluadas. La concentración de trabajadores en adultez media implica que las empresas florícolas evaluadas dependen de mano de obra con experiencia consolidada, lo que sugiere una fuerza laboral estable, con trayectoria acumulada en sus funciones y capacidad para asumir las exigencias operativas propias del sector florícola.

- Sexo

En la figura 1 se aprecia una mayor presencia de mujeres dentro de la muestra analizada, aspecto que podría estar relacionado con la dinámica laboral característica del sector florícola en la provincia del Carchi. Esta tendencia podría asociarse con una mayor participación femenina en actividades operativas vinculadas a la producción floral y los procesos de postcosecha. Esto implica que el sector florícola del Carchi presenta una composición de género predominantemente femenina en las empresas analizadas, lo que sugiere una participación relevante de las mujeres dentro de la fuerza laboral de esta industria. Además, la mayor participación de mujeres refleja su importante aporte en la cadena productiva y comercial de la floricultura.

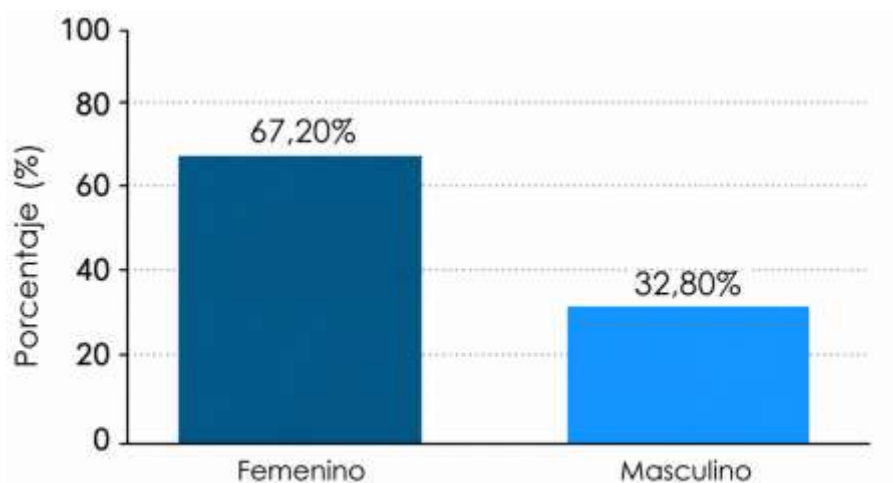


Figura 1. Distribución por género de la muestra encuestada en el sector florícolas

- Área de ocupación

La Figura 2 expone la distribución de participantes por área de trabajo, diferenciando entre hombres y mujeres. En ambos casos, la concentración mayor de colaboradores aparece en producción y operaciones. Esto podría indicar que las empresas florícolas del Carchi concentran considerable fuerza laboral en el proceso productivo. Un patrón que resulta consistente con la naturaleza de estas organizaciones agrícolas. Las demás áreas, una menor proporción de participantes en comparación con producción y operaciones.

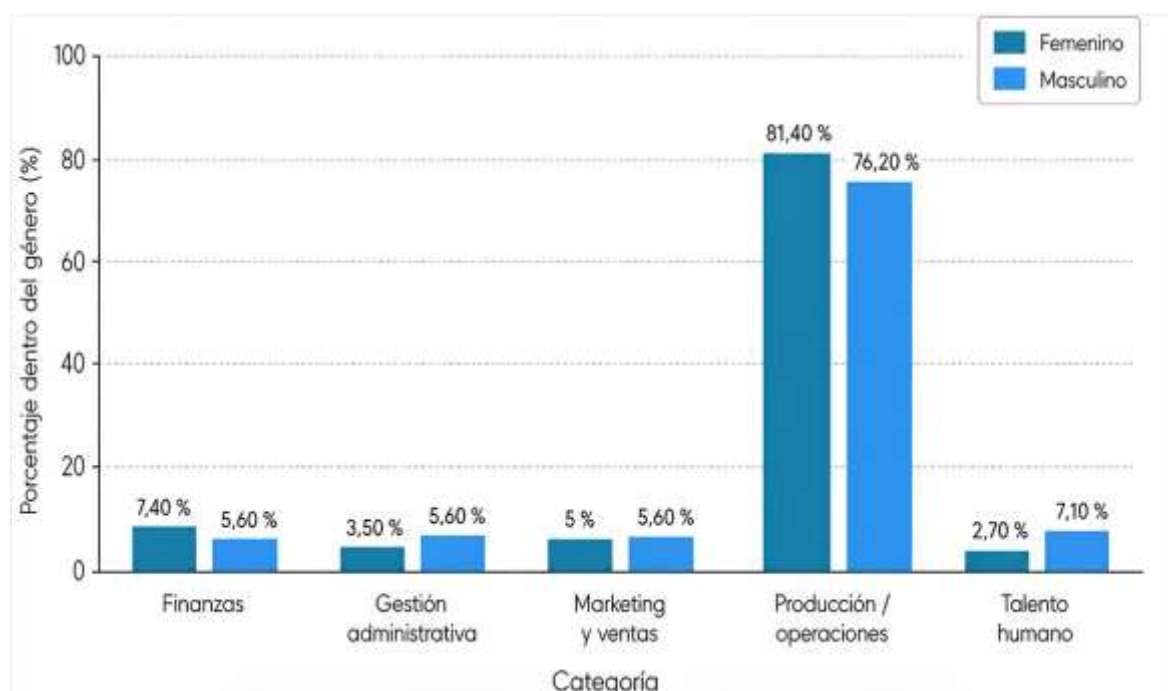


Figura 2. Distribución de la muestra según el área de desempeño empresarial y género

- Educación

La Figura 3 se puede observar que prevalece la educación secundaria en ambos géneros, siendo más acentuada entre mujeres. La primaria registra mayor proporción de hombres, mientras que la formación técnica también es ligeramente superior en ellos. Esto sugiere que las empresas florícolas del Carchi orientan su demanda laboral principalmente hacia actividades de campo, cosecha y poscosecha, cuyas funciones no necesariamente requerirían un perfil educativo elevado, priorizando habilidades operativas por sobre credenciales académicas formales.

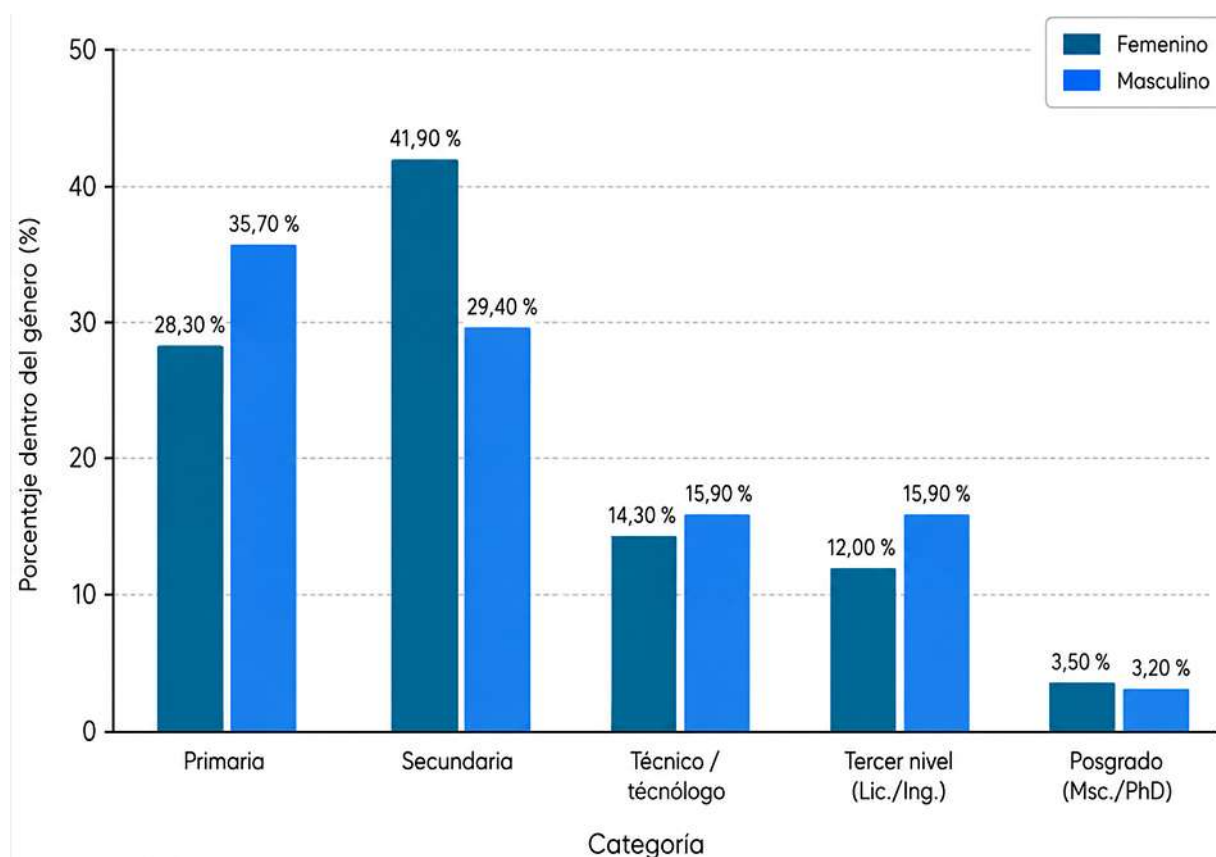


Figura 3. Distribución del nivel de instrucción formal alcanzado por los trabajadores encuestados según género

4.1.2. Capital humano

Para el análisis del capital humano se aplicaron pruebas no paramétricas debido a que los datos no cumplen los supuestos de normalidad. Este enfoque permite obtener resultados más robustos y confiables para la interpretación de las relaciones entre las variables del estudio. Estas pruebas constituyen una alternativa metodológica cuando no se satisfacen los requisitos estadísticos de las pruebas paramétricas convencionales. Además, permiten analizar adecuadamente datos con distribuciones no normales sin comprometer la validez de los resultados.

- Análisis de diferencias significativas

Se utilizaron la prueba U de Mann-Whitney para comparaciones entre dos grupos, la prueba H de Kruskal-Wallis para comparaciones entre tres o más grupos. Adicionalmente, se aplicó la prueba post hoc de Dunn para identificar diferencias específicas entre pares de grupos cuando Kruskal-Wallis resultó significativa.

- Género vs capital humano

La prueba U de Mann-Whitney demostró que no existen diferencias estadísticamente significativas entre hombres y mujeres en habilidades blandas (valor de p de 0,043) ambos grupos presentan un nivel bastante similar en estas competencias. En contraste, las habilidades duras sí muestran diferencias estadísticamente significativas (valor $p = 0,005$), con medias de 2,55 en mujeres y 2,75 en hombres.

La similitud entre hombres y mujeres en cuanto a habilidades blandas podría sugerir que ambos géneros suelen desempeñarse en las mismas áreas operativas dentro de las empresas florícolas, y eso los expone a condiciones y exigencias laborales parecidas. En relación con las competencias duras, la diferencia encontrada podría evidenciar variaciones menores en las tareas específicas asignadas dentro de esas mismas áreas, más que a una marcada segregación funcional entre géneros.

- Tipo de empresa vs habilidades blandas y duras

Tras el análisis estadístico, se determinó que no existen diferencias significativas en habilidades blandas (valor de p de 0,646) ni en habilidades duras (valor de p de 0,604) entre microempresas, pequeñas y medianas empresas. La ausencia de diferencias significativas en ambos tipos de habilidades podría reflejar que las exigencias del proceso productivo florícola tenderían a ser similares independientemente de la escala organizacional, sin que el tamaño de la empresa parezca ser un factor determinante en el nivel de capital humano de sus trabajadores.

- Nivel educativo vs habilidades blandas y duras

El estadístico de Kruskal-Wallis mostró diferencias estadísticamente significativas ($p < 0,001$) con una tendencia progresiva en los rangos, donde los valores más bajos corresponden a educación primaria ($W = 156,53$) y secundaria ($W = 165,43$) y los más altos a tercer nivel ($W = 318,31$) y posgrado ($W = 323,10$). Las pruebas post-hoc de Dunn indican que las diferencias más grandes se producen entre los niveles de educación más extremos, con tamaños de efecto grandes ($r_{rb} = 0,82$ y $0,86$), pero no

se ven diferencias entre niveles adyacentes de formación menor, ni entre tercer nivel y posgrado.

Estos resultados podrían apuntar a que el nivel educativo alcanzado tendería a estar relacionado con el desarrollo de las habilidades blandas, de manera que a mayor formación académica mayores serían estas competencias. Por otra parte, la ausencia de diferencias entre tercer nivel y posgrado, podría sugerir que, una vez alcanzada la educación universitaria, el desarrollo de habilidades blandas tendería a estabilizarse, sin que la formación de posgrado necesariamente requiriera un avance adicional significativo en estas competencias.

La prueba de Kruskal-Wallis reveló diferencias en las habilidades duras según el nivel educativo de los participantes ($H = 187,30$, $p < 0,001$). Los resultados muestran que los colaboradores con educación primaria ($W = 138,01$) y secundaria ($W = 151,21$) presentan los rangos más bajos, mientras que quienes tienen formación de tercer nivel y posgrado obtienen los valores más altos. En varios contrastes, la magnitud del efecto alcanzó el valor máximo ($rrb = 1$), lo que sugiere una separación evidente entre grupos educativos extremos.

En la floricultura del Carchi, donde predomina personas con educación secundaria, los resultados pueden mostrar que las habilidades duras varían según el nivel educativo alcanzado. Al contrario de las habilidades blandas, las competencias técnicas parecerían ir adquiriéndose de forma progresiva con cada nivel de formación, lo que sugeriría una relación directa entre la educación formal y la adquisición de conocimientos técnicos. En este sentido, los niveles de formación técnica y superior podrían brindar marcos conceptuales más estructurados que facilitarían la consolidación de competencias especializadas.

- Área empresarial vs habilidades blandas y duras

La prueba de Kruskal-Wallis examinó las diferencias en las habilidades blandas según el área empresarial de los participantes ($H = 106,20$, $p < 0,001$). Los resultados evidencian que el área de producción y operaciones registra los rangos más bajos ($W = 163,48$), diferenciándose significativamente de finanzas ($W = 305,00$; $rrb = -0,73$), marketing y ventas ($W = 329,00$; $rrb = -0,85$), talento humano ($W = 310,30$; $rrb = 0,77$) y gestión administrativa ($W = 278,37$; $rrb = 0,59$), todas con $p < 0,001$. Marketing y ventas, junto con talento humano, concentraron los rangos más altos. Los resultados podrían sugerir que el área de producción y operaciones, al concentrar

actividades manuales y repetitivas, tendería a requerir en menor medida competencias como comunicación, liderazgo o negociación en comparación con otras áreas. Por otro lado, marketing y ventas, junto con talento humano, podrían concentrar rangos más altos, lo que podría explicarse por la naturaleza de funciones orientadas a la interacción, negociación y gestión de personas, lo cual podría implicar mayor exigencia y posible desarrollo de habilidades blandas. el área funcional podría relacionarse con el nivel de habilidades blandas.

La prueba de Kruskal-Wallis identificó diferencias estadísticamente significativas en las habilidades duras según el área empresarial de los participantes ($H = 152,33, p < 0,001$). Los resultados evidencian que el área de producción y operaciones registra los rangos más bajos ($W = 157,55$), diferenciándose significativamente de todas las demás áreas. Marketing y ventas junto con talento humano concentraron los rangos más altos.

Estos resultados reflejan que el área de producción y operaciones registraría los rangos más bajos en habilidades duras, lo que podría mostrar que los trabajadores de esta área requerirían conocimientos técnicos específicos al proceso productivo florícola, sin necesidad de manejar herramientas, sistemas o conocimientos técnicos de mayor dificultad. El hecho de que marketing y ventas junto con talento humano concentren los niveles más elevados también en habilidades duras podría sugerir que estas áreas demandarían habilidades técnicas más diversas y especializadas, lo cual facilitaría el desarrollo de este tipo de habilidades, lo que podría exigir una actualización constante de conocimientos y competencias técnicas para responder de manera eficiente a las necesidades organizacionales y del mercado.

- Cantón vs capital humano

Los resultados de la prueba estadística no evidencian diferencias significativas ni en las habilidades blandas (valor de p de 0,273) ni en las habilidades duras (valor de p de 0,147) entre los cantones de Montúfar, Bolívar, Espejo y Mira. Este comportamiento podría sugerir que el nivel de habilidades de los colaboradores florícolas aparenta distribuirse de manera igual en el territorio provincial, lo que indicaría que la ubicación geográfica no parece operar como factor diferenciador de las competencias dentro del sector. En consecuencia, se podría inferir que las condiciones formativas y laborales son relativamente homogéneas entre los cantones analizados, lo cual reduce la variabilidad atribuible al contexto territorial.

- Valoración de las competencias blandas

La figura 4 muestra que los colaboradores del sector florícola del Carchi. Los resultados evidencian que la autoconfianza, la empatía y el trabajo en equipo registran las ponderaciones más altas. Por su parte, el liderazgo y la negociación registran las ponderaciones más bajas. Los hallazgos podrían reflejar que en el entorno laboral florícola se valorarían más estas habilidades naturalmente porque el proceso productivo implica una dinámica de trabajo colectivo y coordinado donde la interacción continua entre los colaboradores podría favorecer su fortalecimiento.

Además, las bajas puntuaciones en liderazgo y negociación, por otra parte, podrían estar vinculadas con la estructura laboral predominante en el sector, donde la mayoría de los colaboradores desempeñarían roles operativos con una participación más limitada en la toma de decisiones. En ese contexto, las oportunidades para ejercer funciones de coordinación, influencia o negociación podrían presentarse de forma menos frecuente en las actividades cotidianas.

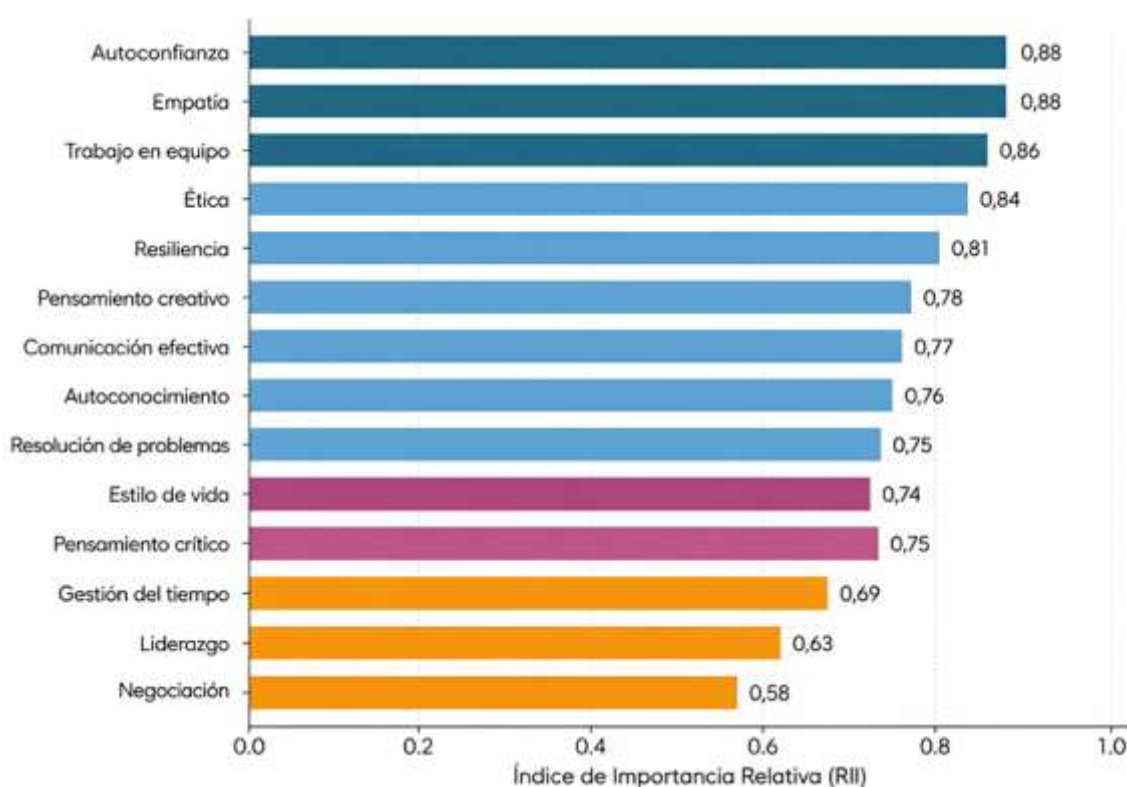


Figura 4. Relevancia de las habilidades blandas en el capital humano

- Perfil de distribución de competencias blandas

Como se observa en la Figura 5, las puntuaciones altas en ética y trabajo en equipo podrían indicar que estas capacidades tienden a estar más establecidas entre los

empleados del sector floral, probablemente porque el entorno laboral diario estimula de forma natural estas habilidades al demandar una interacción y coordinación constante entre los trabajadores. Las medias más bajas en negociación y liderazgo podrían indicar que estas habilidades estarían menos desarrolladas en el perfil general de los colaboradores, lo que podría estar relacionado con la naturaleza predominantemente operativa de los roles.

Por otro lado, la variabilidad intercuartílica observada entre habilidades podría indicar que algunas competencias tenderían a presentar niveles relativamente homogéneos entre colaboradores, mientras que otras mostrarían perfiles más dispersos. Esta diferencia en la dispersión podría reflejar que ciertas habilidades dependerían en mayor medida de características individuales, trayectorias personales o del área funcional en la que se desempeña cada trabajador. En ese sentido, la variabilidad no necesariamente implicaría una tendencia uniforme, sino más bien posibles diferencias en la forma en que se desarrollan o manifiestan las competencias dentro del conjunto analizado.

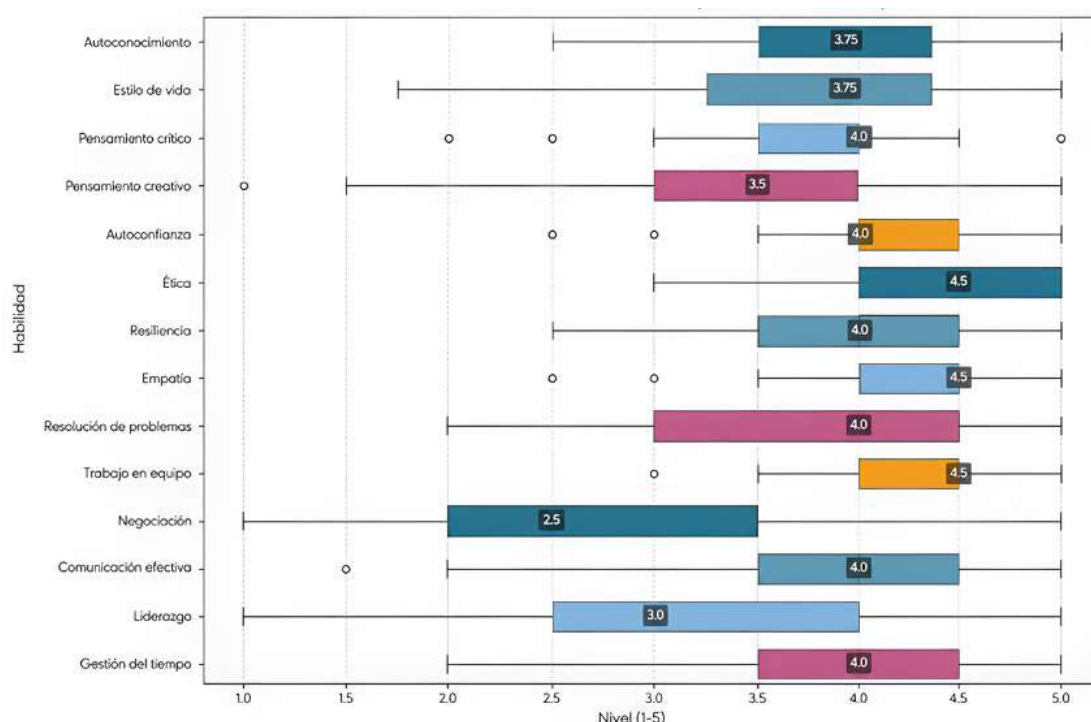


Figura 5. Distribución de las puntuaciones de habilidades blandas evaluadas mediante diagrama de cajas y bigotes

- Evaluación de la transferencia de aprendizaje en competencias blandas

Tal como se aprecia en la Figura 6, el patrón en el que los niveles de conocimiento superan a los de aplicación en todas las habilidades blandas. Esto podría sugerir la

existencia de una brecha entre lo que los colaboradores del sector florícola declaran conocer y lo que efectivamente llevarían a la práctica, lo que a su vez podría reflejar que el contexto operativo no siempre generaría las condiciones necesarias para su aplicación.

Las brechas más pronunciadas en liderazgo, pensamiento creativo y negociación podrían indicar que estas habilidades, además de ser las menos desarrolladas, encontrarían mayores obstáculos para su aplicación dentro del entorno florícola, posiblemente porque los roles predominantemente operativos limitarían las oportunidades reales para ejercerlas cotidianamente. Por otro lado, las brechas más reducidas en ética, trabajo en equipo y empatía podrían sugerir que estas competencias tenderían a trasladarse con mayor facilidad a la práctica, posiblemente porque el propio entorno de trabajo colectivo y coordinado del sector florícola facilitaría naturalmente su aplicación en el día a día.

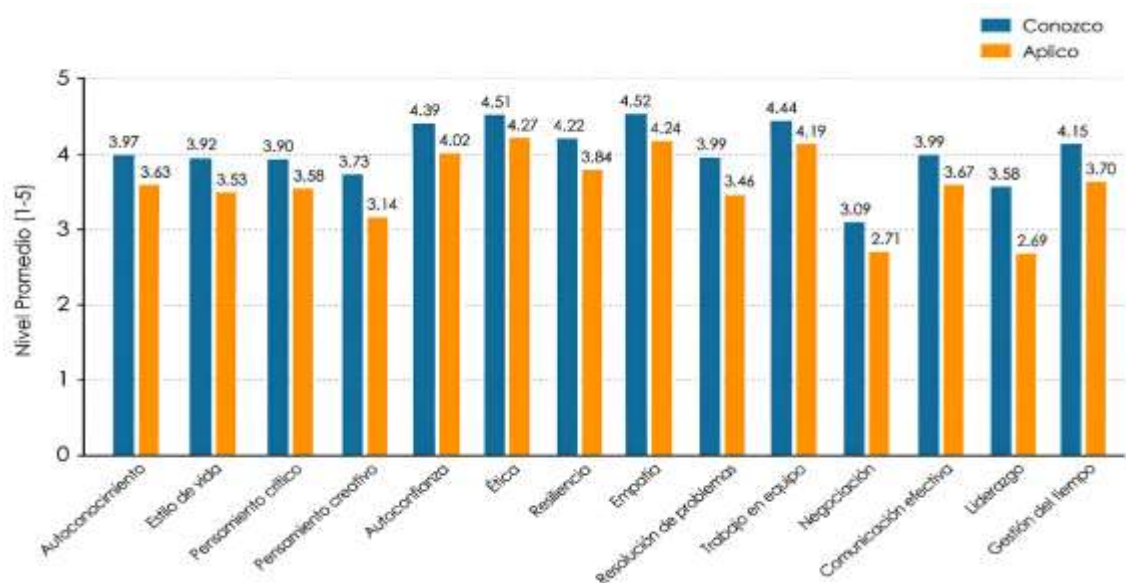


Figura 6. Análisis de la brecha formativo-práctica en habilidades blandas de los encuestados

- Valoración de las competencias técnicas

La figura 7 presenta la importancia relativa de las habilidades duras evaluadas en los colaboradores del sector florícola del Carchi. Los resultados evidencian diferencias entre los componentes evaluados, donde la educación financiera registra el índice más valorado del ranking, mientras que la alfabetización tecnológica concentra el valor más bajo. En base a los hallazgos, el hecho de que la educación financiera sea la que tenga mayor índice, puede no necesariamente estar asociado al ambiente

laboral, pero puede reflejar conocimientos adquiridos en otros contextos de la vida cotidiana de los colaboradores, como el manejo de sus finanzas personales.

El factor con menor ponderación en la alfabetización tecnológica podría indicar que el sector florícola del Carchi aún se inclinaría a trabajar bajo procesos mayoritariamente manuales, con una inclusión limitada de herramientas digitales o tecnológicas en sus actividades diarias. Esto refleja, la situación observada dentro del componente de alfabetización tecnológica analizado en la población estudiada.

Los componentes intermedios, como la gestión de calidad y las habilidades comunicativas, muestran valores moderados que se posicionan entre estos dos extremos, sugiriendo una distribución heterogénea de competencias técnicas en la muestra evaluada. La variabilidad observada en los índices de evaluación denota que los colaboradores del sector exhiben perfiles de competencia diferenciados según el tipo de habilidad dura evaluada. Estos patrones son consistentes con lo documentado en la población estudiada y reflejan las características particulares del contexto laboral florícola del Carchi.

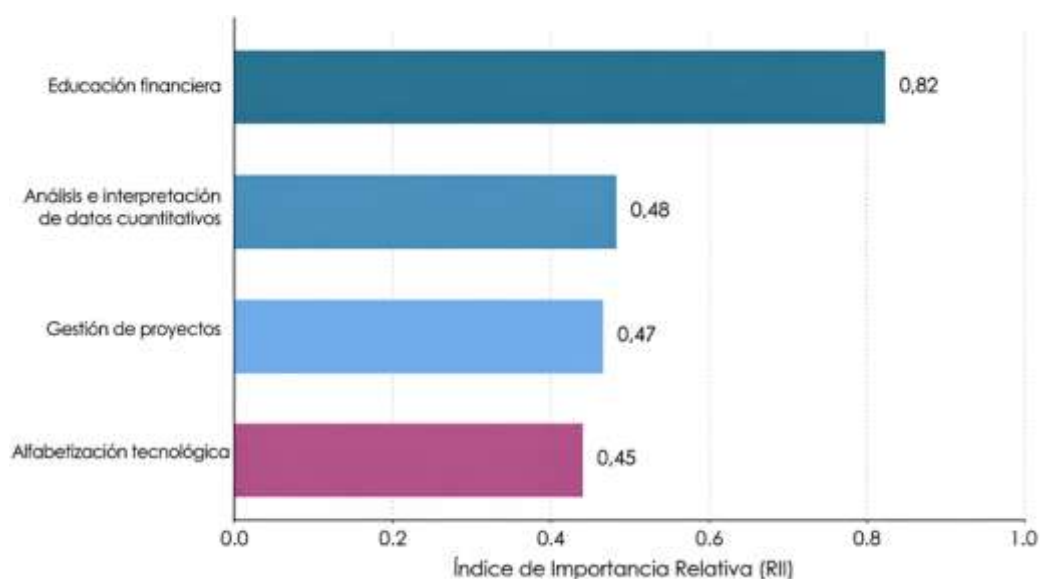


Figura 7. Relevancia de habilidades duras del capital humano

- Perfil de distribución de competencias blandas

Como se observa en la Figura 8, la mayor cantidad de valores elevados en educación financiera podría indicar que esta habilidad tendería a ser notablemente más uniforme entre los colaboradores del sector. Esto podría sugerir que la mayoría de los trabajadores habría desarrollado un nivel similar en esta habilidad,

independientemente de sus características individuales o del área en que se desempeñen.

Por otro lado, la dispersión notable que se observa en análisis de datos y gestión de proyectos, así como la presencia de valores atípicos en ambos extremos, podrían indicar que estas competencias tenderían a distribuirse de forma más variada entre los colaboradores. Esto podría indicar que su desarrollo está más influenciado por factores individuales como la formación académica, el área funcional o la trayectoria laboral específica de cada trabajador, lo que genera perfiles técnicos claramente diferenciados dentro de un mismo sector.

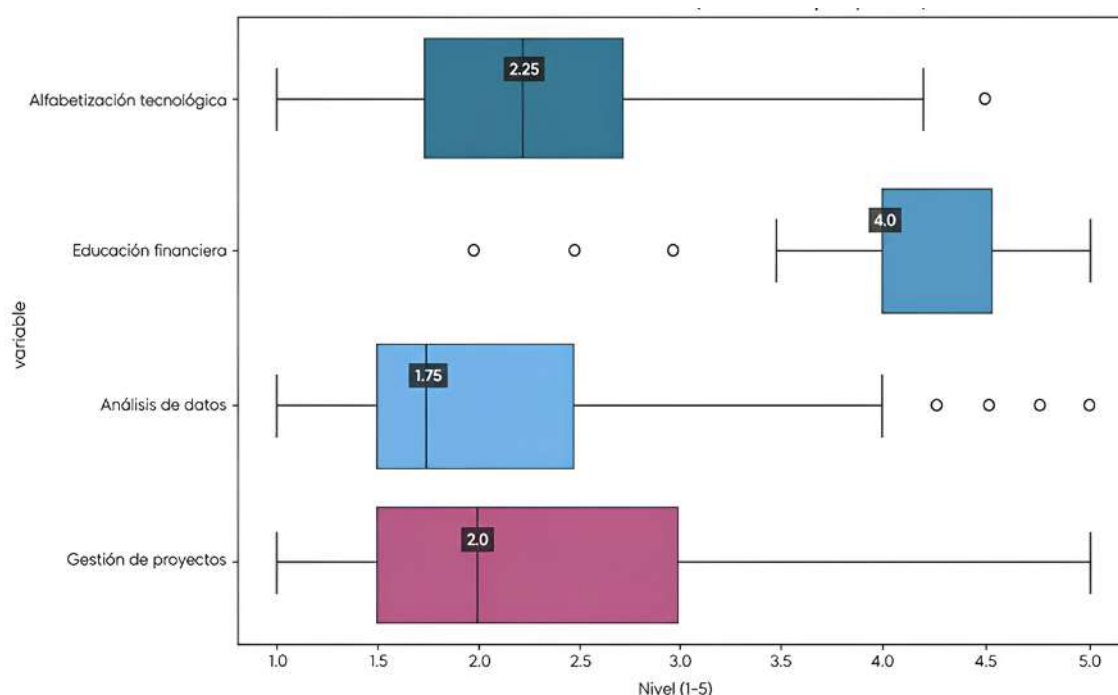


Figura 8. Distribución de las puntuaciones de habilidades duras evaluadas mediante diagrama de cajas y bigotes

- Evaluación de la transferencia de aprendizaje en competencias blandas

Como se aprecia en la Figura 9, existe una brecha constante entre el conocimiento y la aplicación en todas las habilidades técnicas podría indicar que los trabajadores del sector florícola reconocerían mejor estas competencias de lo que las ejercerían en su trabajo, tal vez porque el entorno operativo no daría las condiciones necesarias para su desarrollo efectivo. La notable disparidad de la educación financiera respecto a las otras habilidades técnicas, tanto en el conocimiento como en la aplicación, podría significar que ésta es la única competencia técnica que realmente se ha arraigado en el perfil del trabajador florícola.

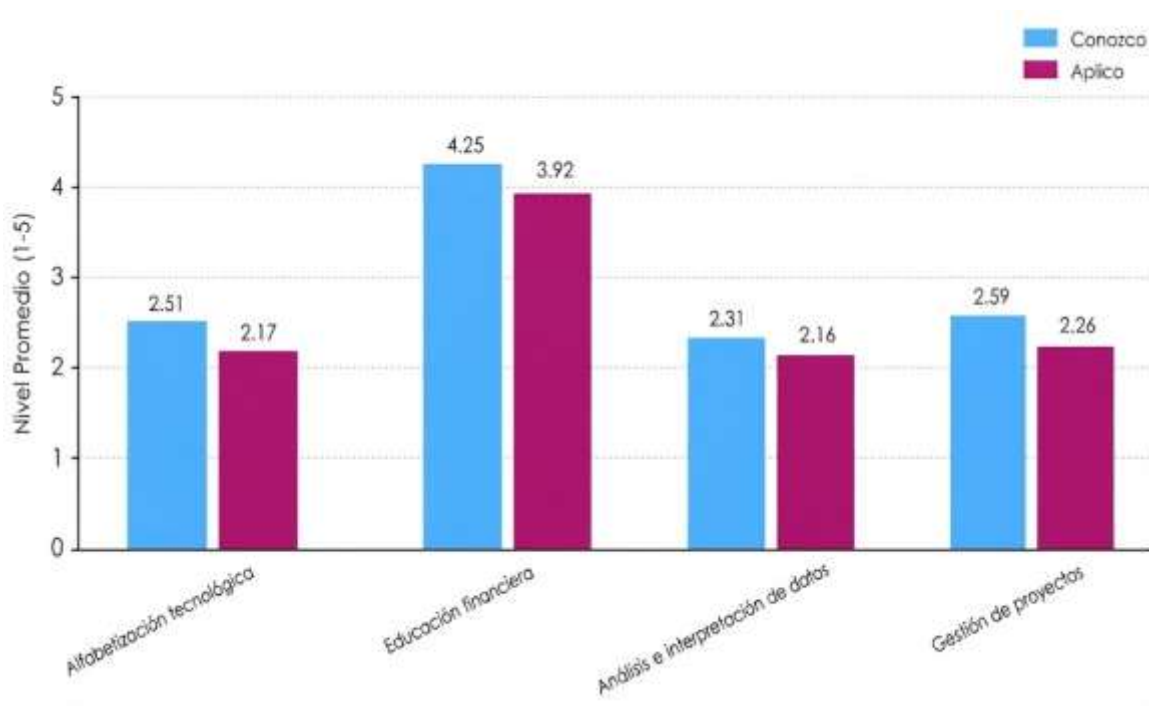


Figura 9. Análisis de la brecha formativo-práctica en habilidades duras

4.1.3. Cultura organizacional

Para el análisis de la cultura organizacional se aplicaron pruebas no paramétricas considerando que los datos no cumplen los supuestos de normalidad. Este procedimiento permitió evaluar adecuadamente las diferencias observadas entre los grupos estudiados, garantizando una interpretación estadística consistente y objetiva.

- Análisis de diferencias significativas

Se utilizó la prueba U de Mann-Whitney para comparaciones entre dos grupos y la prueba H de Kruskal-Wallis para comparaciones entre tres o más grupos. Además, se aplicó la prueba post hoc de Dunn para identificar diferencias específicas entre pares de grupos cuando la prueba de Kruskal-Wallis resultó significativa. Género vs cultura organizacional

Los resultados mostraron diferencias en innovación y adaptación ($U=18\ 280$; valor $p = 0,043$), orientación a resultados ($U=18\ 240$; valor $p = 0,046$), trabajo en equipo ($U = 18\ 530$; valor $p = 0,022$) y valores organizacionales ($U = 18\ 390$; valor $p = 0,032$), ya que los valores de significancia fueron menores al umbral establecido en todos los casos ($\alpha=0,05$). En contraste, la dimensión de clima organizacional no resultó estadísticamente significativa ($U = 18\ 020$; valor $p = 0,081$), lo que indica que no hay diferencias relevantes en la percepción de esta dimensión según el género.

Este comportamiento podría sugerir que, la existencia de diferencias significativas en cuatro de las cinco dimensiones, según género, podría indicar que hombres y mujeres tenderían a percibir de forma diferente ciertos aspectos fundamentales de la cultura organizacional, aun cuando la mayoría de ambos grupos trabajan en áreas operativas similares. Es posible que estas diferencias se deban a factores subjetivos como las expectativas, experiencias o el modo en que cada género percibe e interioriza las dinámicas organizacionales, más que a una diferencia marcada en los roles o posiciones que ocupan en las empresas.

La ausencia de diferencias en clima organizacional, sin embargo, podría indicar que las condiciones generales del entorno laboral serían percibidas de manera similar por ambos géneros. Esto podría reflejar que los aspectos más cotidianos del ambiente de trabajo no tenderían a variar significativamente según el sexo del colaborador.

- Tipo de empresa vs cultura organizacional

Los resultados, como se observa en la Tabla 3, indicaron que ninguna de las cinco dimensiones presentó diferencias estadísticamente significativas. Esto podría reflejar que el tamaño organizacional no necesariamente condicionaría la forma en que los trabajadores experimentan e interpretan aspectos como el trabajo en equipo, los valores organizacionales o la orientación a resultados.

Este patrón podría estar relacionado con el hecho de que las empresas florícolas, independientemente de su tamaño, tenderían a compartir características similares en el modelo productivo y tipo de actividades. La consistencia observada en la ausencia de diferencias significativas sugiere una uniformidad en la percepción de los aspectos culturales evaluados, independientemente de la categoría empresarial.

Tabla 3. Comparación de la cultura organizacional según el tipo de empresa mediante la prueba de Kruskal-Wallis.

Dimensión	H (Kruskal-Wallis)	P
Innovación y adaptación	0,47	0,789
Orientación a resultados	0,39	0,820
Clima organizacional	3,75	0,153
Trabajo en equipo	0,32	0,852
Valores organizacionales	0,49	0,779

- Nivel educativo vs cultura organizacional

Se evidenciaron asociaciones significativas en las cinco dimensiones evaluadas, con mayor pronunciación en orientación a resultados ($H = 19,23$; $p < 0,001$) e innovación y adaptación ($H = 15,99$; valor $p = 0,003$). Un comportamiento similar se observa en

clima organizacional, trabajo en equipo y valores organizacionales, donde los colaboradores con formación de tercer nivel registran percepciones aparentemente más favorables que quienes poseen educación primaria o secundaria.

En base a ello, los trabajadores con mayor formación académica podrían contar con mayores herramientas conceptuales para identificar, valorar y entender prácticas organizacionales vinculadas a innovación, resultados y valores institucionales, lo que podría traducirse en percepciones más favorables de estas dimensiones. Por otro lado, las percepciones menos positivas en colaboradores con educación primaria o secundaria no necesariamente reflejarían una cultura organizacional deficiente, sino una menor familiaridad con conceptos y dinámicas organizacionales formales, lo que podría dificultar su identificación y valoración en el entorno laboral en este sentido general del análisis.

- Área empresarial vs cultura organizacional

Los resultados evidencian diferencias estadísticamente significativas en las cinco dimensiones evaluadas, con mayor pronunciación en clima organizacional ($H = 20,58$; $p < 0,001$), innovación y adaptación ($H = 19,44$; $p < 0,001$) y orientación a resultados ($H = 19,28$; $p < 0,001$). Los análisis post-hoc de Dunn sugieren un patrón consistente en el que el área de producción y operaciones registra rangos promedio significativamente inferiores frente a talento humano y gestión administrativa en todas las dimensiones, con la brecha más pronunciada en clima organizacional ($rrb = 0,49$).

De este modo, los resultados muestran un patrón consistente en el que el área de producción y operaciones tiene los rangos más bajos en todas las dimensiones evaluadas, lo que podría reflejar que los colaboradores de esta área tendrían una percepción menos favorable de la cultura organizacional en su totalidad, posiblemente porque su posición dentro de la cadena productiva les daría un acceso más limitado a los procesos de comunicación institucional, toma de decisiones y las prácticas organizacionales formales que serían más visibles para quienes trabajan en áreas administrativas.

Además, la brecha más pronunciada en clima organizacional podría apuntar a que los trabajadores operativos tendrían más propensión a experimentar condiciones laborales que percibirían como menos favorables en comparación con sus pares de talento humano y gestión administrativa. Esto podría estar relacionado con las

características propias del trabajo de campo, tales como las condiciones físicas o la escasa participación en decisiones organizacionales.

- Cantón vs cultura organizacional

Los resultados de la tabla 4 no evidenciaron diferencias estadísticamente significativas en ninguna de las dimensiones evaluadas. Esto podría indicar que las prácticas organizacionales, condiciones laborales y dinámicas internas de las empresas florícolas del Carchi tenderían a ser bastante similares, sin importar el cantón donde operen, posiblemente porque el sector respondería a lógicas productivas y comerciales homogéneas a nivel provincial, que no generarían diferencias culturales perceptibles entre territorios.

Tabla 4. Resultados de la prueba de Kruskal-Wallis para las dimensiones de la cultura organizacional según el cantón de procedencia.

Dimensión	H (Kruskal-Wallis)	p
Innovación y adaptación	0,75	0,860
Orientación a resultados	4,45	0,217
Clima organizacional	5,53	0,136

- Valoración de la cultura organizacional

Como se observa en la Figura 10, los altos porcentajes en valores organizacionales y trabajo en equipo podrían reflejar que los colaboradores del sector florícola del Carchi tendrían una valoración particular por aquellos aspectos culturales vinculados a la identidad colectiva y a la cohesión grupal. Esto estaría relacionado con la naturaleza del proceso productivo florícola, donde la coordinación y el sentido de pertenencia institucional serían elementos centrales de la experiencia laboral cotidiana.

Por otro lado, las bajas puntuaciones en innovación y adaptación podrían indicar que esta dimensión no es percibida como esencial por los colaboradores. Esto posiblemente se deba a que, en un entorno predominantemente operativo y rutinario, no se asocian con la cultura organizacional expectativas o prioridades relacionadas con la apertura al cambio y la búsqueda de nuevas formas de trabajo.

Estos hallazgos sugieren la posibilidad de que existan diferencias significativas en la percepción cultural según el nivel jerárquico y la antigüedad laboral de los empleados. Asimismo, se observa que la estructura organizacional del sector podría estar configurada de manera que privilegia la estabilidad y la ejecución de procesos

establecidos sobre la experimentación y la transformación continua. La predominancia de una cultura colectivista en detrimento de valores innovadores podría representar tanto una fortaleza para mantener cohesión interna como una potencial limitación para la competitividad en mercados dinámicos.

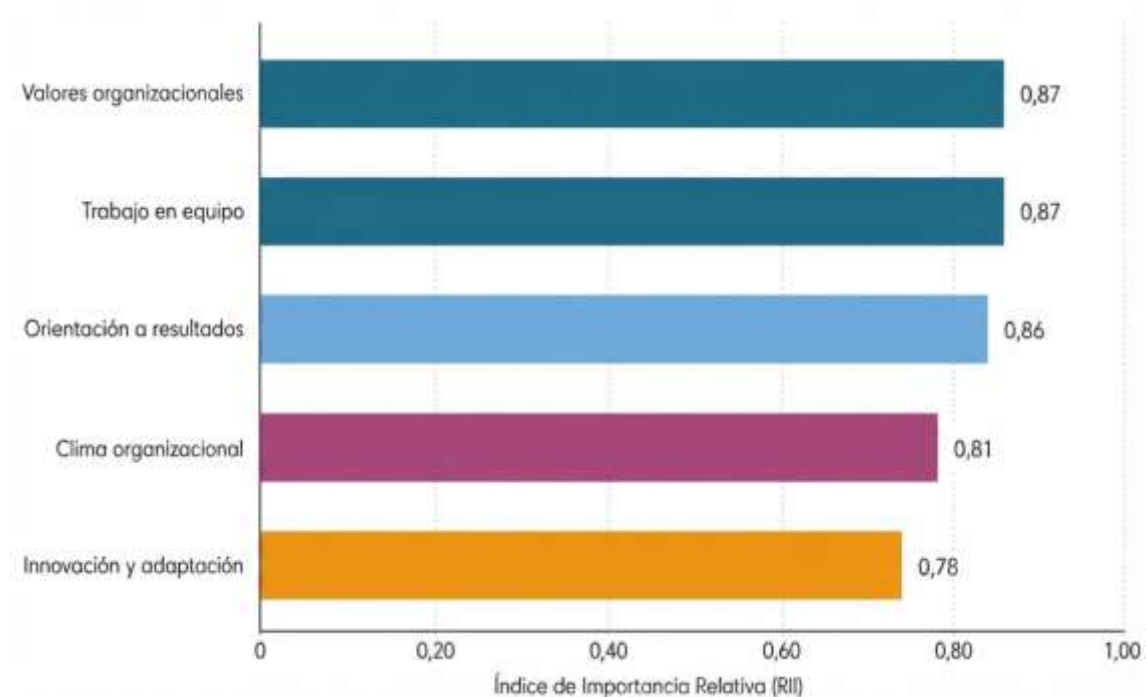


Figura 10. Relevancia de las dimensiones de la cultura organizacional

4.1.4. Relación de las variables

- Correlación global entre capital humano y cultura organizacional

La relación positiva y estadísticamente significativa entre el capital humano y la cultura organizacional en el sector florícola del Carchi ($Rho=0,23$; $p < 0,001$) permitiría rechazar la hipótesis nula. Este resultado implicaría que niveles superiores de capital humano tenderían a vincularse con una percepción favorable de la cultura. No obstante, la reducida magnitud del coeficiente es lo que sugiere que la cultura podría estar influida por factores ajenos; posiblemente, tareas manuales y rutinarias limitarían la inmersión cultural de los trabajadores, haciendo que esta asociación no parezca esencial en el contexto analizado.

- Vínculo entre competencias blandas y dinámicas culturales

La presencia del autoconocimiento, la comunicación efectiva y la negociación entre las habilidades con los coeficientes de correlación más elevados en la Figura 11 podría indicar que estas habilidades estarían estrechamente vinculadas con la forma

en que los colaboradores perciben y asimilan la cultura organizacional, posiblemente porque estas habilidades conllevarían una mayor capacidad de relacionarse y adaptarse al entorno institucional. Esto podría facilitar una comprensión más detallada de las dinámicas culturales de la organización.

Por otro lado, los bajos niveles de correlación entre el trabajo en equipo y la empatía con la cultura organizacional pueden resultar interesantes, ya que estas habilidades tuvieron altos niveles de importancia en análisis anteriores. Esto podría significar que, si bien serían habilidades valoradas y presentes en los colaboradores, no necesariamente tenderían a asociarse de forma directa con la percepción de la cultura organizacional, lo que sugiere que su desarrollo podría responder más a dinámicas interpersonales cotidianas que a factores culturales.

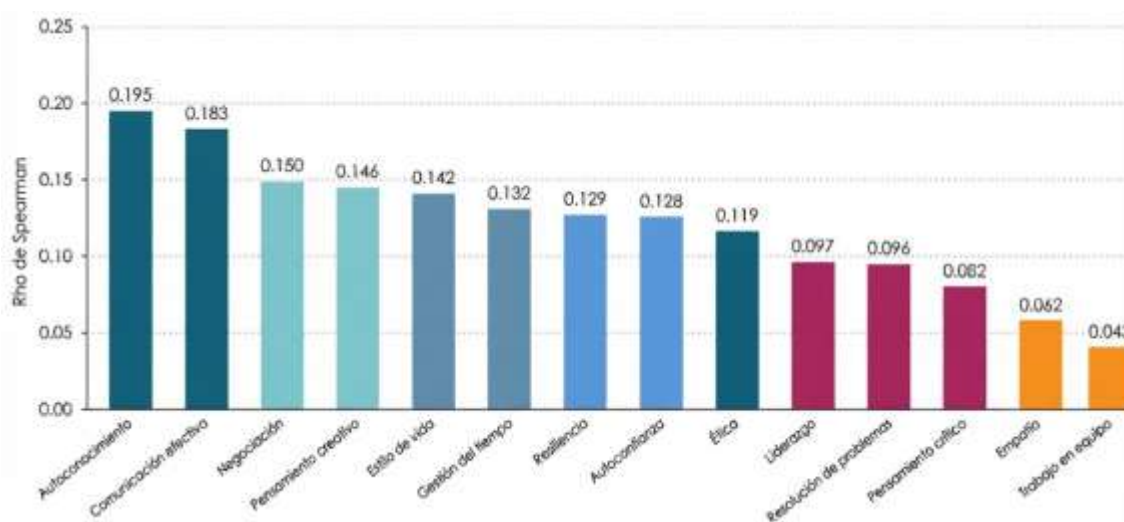


Figura 11. Magnitud de la asociación entre las habilidades blandas y la cultura organizacional.

- Análisis de coeficientes

Como se aprecia en la Figura 12, los coeficientes Beta positivos más altos de resiliencia y autoconfianza podrían indicar que estas habilidades tenderían a contribuir de forma relevante a la percepción positiva de la cultura organizacional. Esto posiblemente se deba a que la capacidad de adaptarse ante adversidades y la seguridad personal en el desempeño laboral podrían estar asociadas a una mayor disposición para identificarse e integrarse a las dinámicas culturales de la organización.

Por otro lado, los coeficientes negativos de trabajo en equipo, estilo de vida y liderar pueden parecer adversos, pero sugieren que, en el contexto específico de la floricultura, mayores niveles de estas competencias no necesariamente se relacionan

con percepciones más favorables de la cultura organizacional. Esto podría deberse a que colaboradores con mayor desarrollo en liderazgo o trabajo en equipo tenderían a tener expectativas más altas respecto a las prácticas culturales de la organización, generando evaluaciones comparativamente menos favorables cuando estas expectativas no se verían satisfechas.

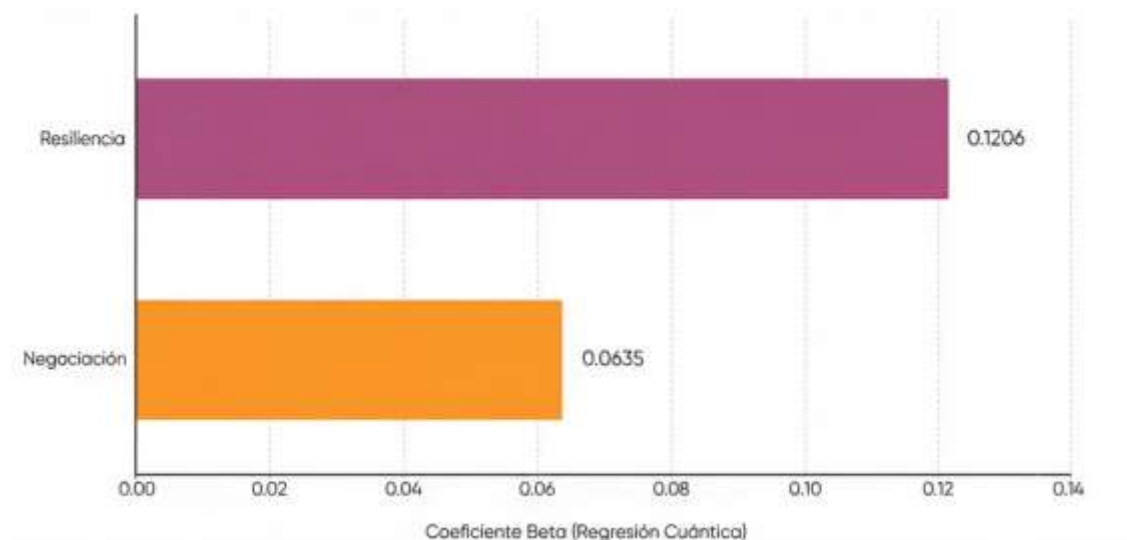


Figura 12. Coeficientes Beta de las habilidades blandas respecto a la cultura organizacional

- Nivel de influencia de competencias blandas

Como se observa en la Figura 13, el que solo resiliencia y negociación sean retenidas por el modelo parsimonioso podría indicar que, dentro del conjunto de habilidades blandas evaluadas, estas dos competencias podrían ser las que mayor capacidad predictiva aportarían sobre la percepción de la cultura organizacional en el sector florícola. Esto podría darse independientemente de las demás habilidades presentes en los colaboradores.

La retención de la resiliencia sugiere que la capacidad de adaptación ante circunstancias difíciles podría vincularse estrechamente con la percepción cultural, dado que el entorno florícola demanda esta competencia de manera continua y evidente. Por su parte, la permanencia de la negociación resulta relevante considerando sus bajos índices en análisis previos, lo que podría indicar que, aunque no constituye una competencia ampliamente desarrollada en el sector, su presencia tendería a asociarse significativamente con la cultura organizacional, posiblemente porque quienes la poseen interactúan de forma más activa con las dinámicas

institucionales y los procesos colectivos de toma de decisiones, lo que podría traducirse en una mayor capacidad para gestionar conflictos.

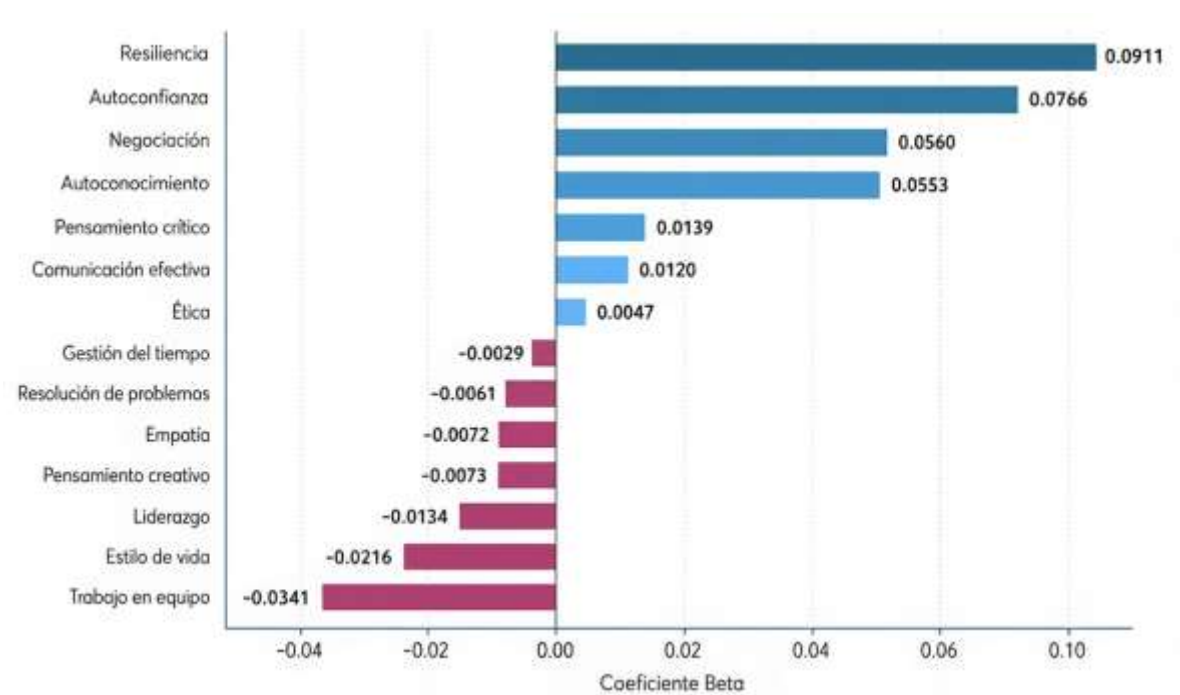


Figura 13. Habilidades blandas retenidas por el modelo parsimonioso

- Vínculo entre competencias técnicas y dinámicas culturales

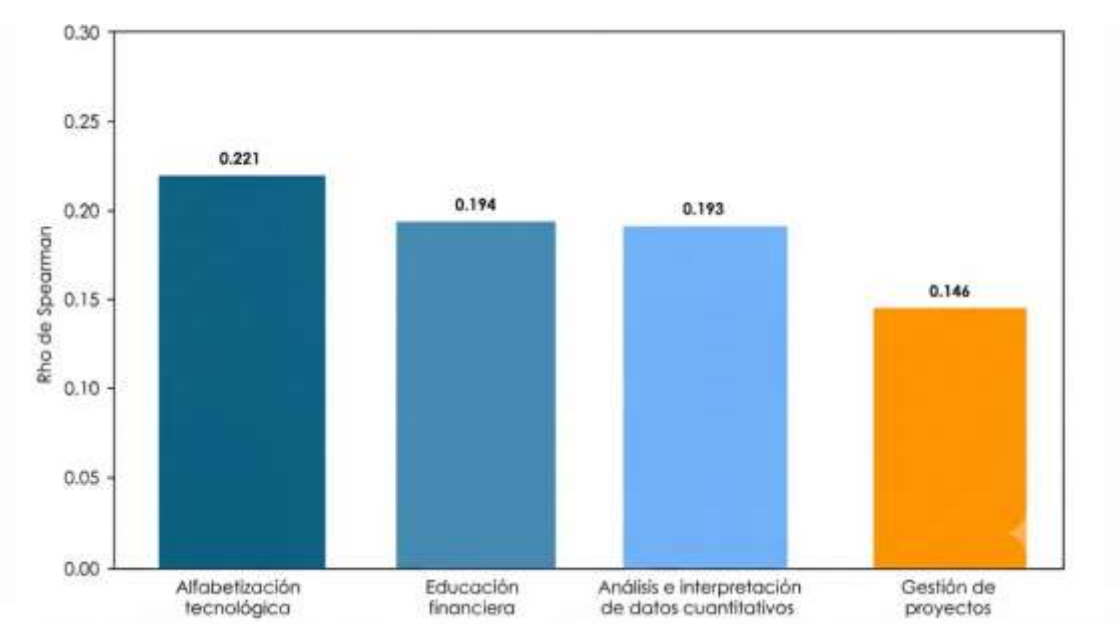


Figura 14. Magnitud de la asociación entre las habilidades duras y la cultura organizacional

La figura 14 muestra que la alfabetización tecnológica presenta el coeficiente de correlación más alto, lo que podría ser interesante si se considera que se trata de la

habilidad que presentó los índices inferiores en análisis previos. Esto podría sugerir que, si bien no se trataría de una habilidad en gran desarrollo entre los colaboradores del sector florícola, quienes la poseen tenderían a percibir de mejor manera la cultura organizacional, posiblemente porque el manejo de herramientas tecnológicas podría facilitar una mayor integración a los procesos y dinámicas organizacionales formales.

- Análisis de coeficientes

Tal como se observa en la Figura 15, la contribución positiva de la educación financiera podría significar que los colaboradores con mayor dominio de esta competencia tenderían a percibir la cultura organizacional de manera más favorable, constituyéndose como la habilidad técnica con mayor incidencia sobre esta variable. Por otro lado, El coeficiente negativo, aunque mínimo, de la alfabetización tecnológica podría apuntar a que quienes poseen mayor dominio tecnológico tenderían a desarrollar una visión más crítica de las prácticas organizacionales, posiblemente porque el sector aún operaría bajo lógicas poco tecnificadas.

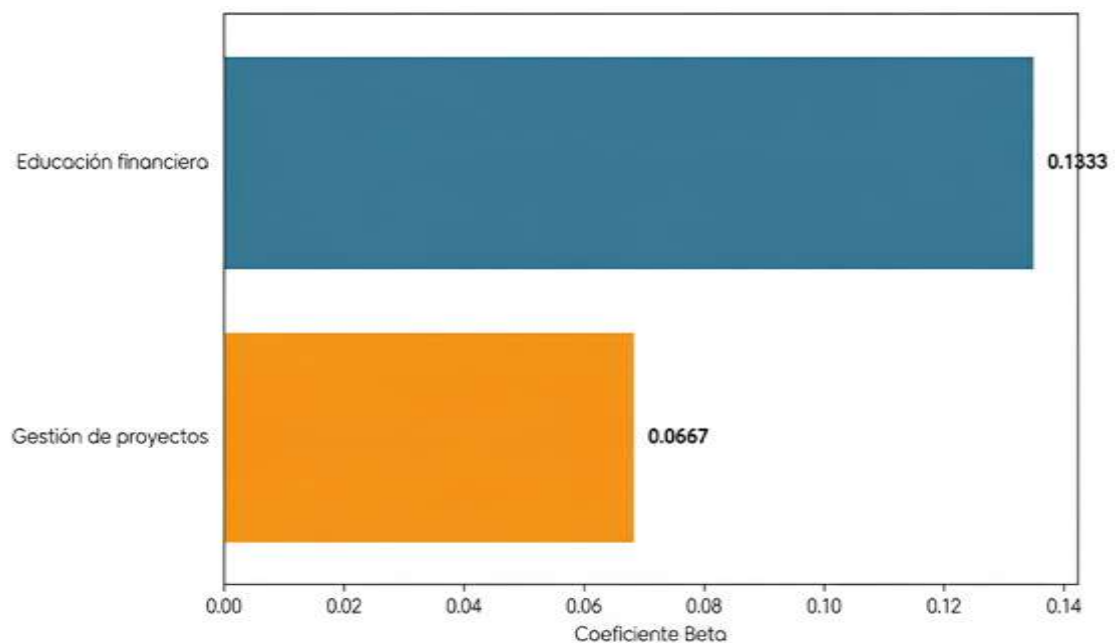


Figura 15. Coeficientes Beta de las habilidades duras respecto a la cultura

- Nivel de influencia de competencias blandas

Como se muestra en la Figura 16, el valor más alto del coeficiente Beta para la educación financiera podría indicar una mayor influencia predictiva sobre la cultura organizacional, porque empleados con mayor conocimiento financiero podrían

involucrarse más activamente con los objetivos y el funcionamiento organizacional, considerando que la retención de la gestión de proyectos fue la que mostró la menor correlación en análisis anteriores, podría ser una variable relevante, ya que aunque su asociación individual con la cultura organizacional fuera limitada, su contribución predictiva en el modelo conjunto no sería despreciable, aportando varianza explicativa adicional de manera independiente.

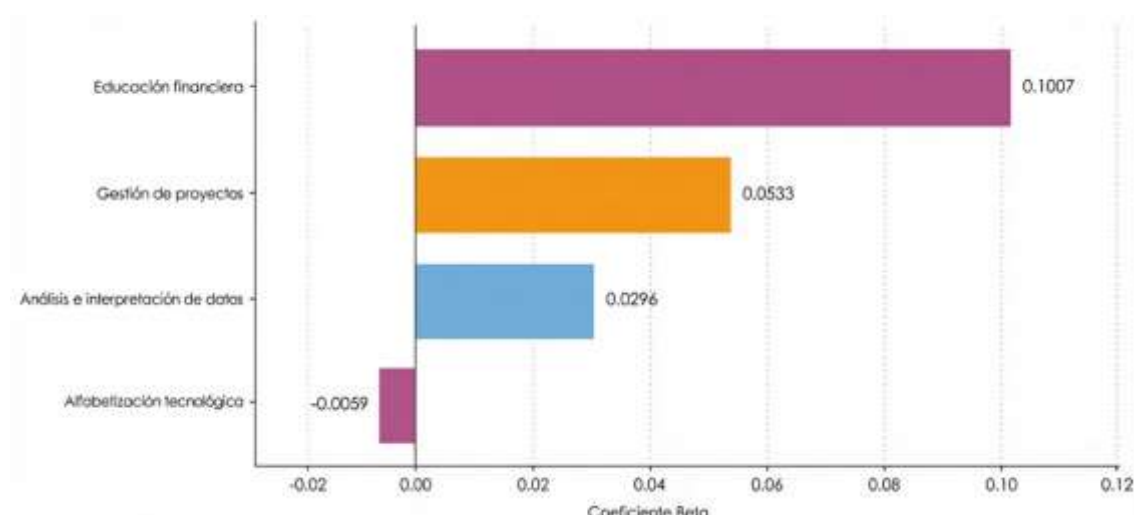


Figura 16. Habilidades duras retenidas por el modelo parsimonioso

4.2. DISCUSIÓN

Las habilidades blandas con mayor índice de importancia relativa, autoconfianza empatía) trabajo en equipo, reflejan el efecto del propio entorno productivo sobre el perfil del colaborador. Colledani et al. (2024) demostraron que la comunicación y la integridad moral son las competencias transversales más relevantes para el desempeño organizacional. En el Carchi, la coordinación diaria entre equipos opera como un estímulo natural para estas habilidades, sin que medien procesos formales de formación.

Por su parte, Negociación y liderazgo registran las puntuaciones más bajas del conjunto, lo que confirma el planteamiento de Hamzah et al. (2025), quienes sostienen que la capacitación en habilidades blandas no produce cambios sostenidos si el entorno no genera condiciones para aplicarlas. Adhvaryu et al. (2023) demostraron que la inversión en estas competencias sí produce mejoras medibles, pero eso exige oportunidades reales de práctica. Los roles predominantemente operativos del sector las restringen, por lo que la brecha persistirá sin intervención deliberada.

En este sentido, la brecha formativo-práctica presente en todas las dimensiones evaluadas refuerza el "problema de transferencia" descrito por Hamzah et al. (2025), quienes señalan que el conocimiento declarado no se convierte en comportamiento laboral sostenido cuando el entorno no lo demanda. Becker (1983) señaló que el capital humano se desarrolla por la experiencia en el puesto, no obstante, las brechas más amplias en liderazgo y pensamiento creativo confirman que el contexto florícola no activa esos recursos. Esto amplía la teoría al señalar sus límites situacionales.

Del mismo modo, las diferencias significativas según nivel educativo en habilidades blandas y duras coinciden con Jaramillo y Albuja (2021), quienes demostraron que la educación opera como un efecto trabajador que mejora la eficiencia técnica. Por otro lado, que la alfabetización tecnológica sea la habilidad dura con el índice más bajo es coherente con lo señalado por la UIT (2021), donde se expone que la brecha digital restringe el acceso de los trabajadores rurales en entornos agrícolas intensivos.

En cuanto a la cultura organizacional, los resultados evidencian una percepción más favorable entre los trabajadores con mayores niveles educativos, coincidiendo con Liu et al. (2025) y Schein (2010). Esto podría deberse a que una mayor formación facilita la comprensión de los valores, normas y prácticas organizacionales, permitiendo interpretar de manera más clara los elementos que conforman la cultura de la empresa.

Asimismo, las diferencias observadas entre áreas funcionales respaldan los hallazgos de Carrillo y Sánchez (2026), Pazmiño (2021) y Toro y García (2025). Los trabajadores de producción y operaciones mostraron las percepciones menos favorables, especialmente en aspectos relacionados con el clima organizacional. Esto sugiere que el personal operativo dispone de menos espacios de participación y menor acceso a los mecanismos mediante los cuales se transmite y fortalece la cultura organizacional.

Por otro lado, la inexistencia de diferencias culturales entre cantones y tamaño de la empresa coincide con Trujillo y Meleán (2022), Toro y García (2025) y Pérez y Morales (2026). Estos resultados reflejan la presencia de una cultura sectorial relativamente homogénea, influenciada por las exigencias productivas y comerciales compartidas por las empresas florícolas de la provincia.

En cuanto a las dimensiones culturales, los valores organizacionales y el trabajo en equipo lideran la percepción cultural, mientras que innovación y adaptación registra

el índice más bajo. Carrillo y Sánchez (2026) encontraron un patrón análogo en Tabacundo, donde las dimensiones cohesión, apoyo, confianza e innovación presentaron deficiencias, mientras que autonomía y presión alcanzaron niveles aceptables. El modelo productivo florícola, altamente secuenciado, consolida culturas orientadas a la continuidad más que al cambio.

A su vez, la baja percepción de innovación tiene implicaciones directas para la competitividad exportadora. Amoa-Gyarteng y Dhliwayo (2024) demostraron que una cultura orientada a la adaptación puede ser más determinante que las condiciones externas para el desempeño de las pequeñas y medianas empresas. Además, Toro y García (2025) concluyeron que una mayor coincidencia entre la cultura vigente y la esperada se relaciona con mejores niveles de desempeño. Este estudio identifica ese mismo desajuste en el Carchi, pero en un territorio que no había sido analizada previamente.

Por otro lado, las diferencias por género en cuatro de las cinco dimensiones culturales, innovación y adaptación, orientación a resultados, trabajo en equipo y valores organizacionales, constituyen un hallazgo que no aparece en los estudios previos revisados sobre el sector florícola ecuatoriano. Cherian et al. (2021) señalaron que los valores compartidos y la comunicación interna inciden directamente en la conducta del personal. Una percepción diferenciada entre géneros indica que las experiencias organizacionales de hombres y mujeres no son equivalentes, pese a desempeñar funciones similares.

Por consiguiente, con un Rho de Spearman = 0,23 ($p < 0,001$), la relación es positiva, pero de magnitud reducida, lo que confirma la hipótesis alternativa y rechaza la hipótesis nula. Sin embargo, su baja magnitud señala que otras variables también determinan la percepción cultural. Hafidzi et al. (2024) encontraron resultados comparables, ya que la cultura no ejerció un efecto directo significativo sobre el desempeño, mientras que el capital humano sí lo hizo, tanto directa como mediatamente. El carácter operativo del trabajo florícola amortigua la relación, ya que los colaboradores tienen poco margen para conectar sus competencias con las dinámicas culturales.

Asimismo, que resiliencia y negociación sean los únicos predictores retenidos por el modelo parsimonioso es coherente con Luthans (2002), quien ubica la resiliencia como componente central del capital psicológico. Aggarwal (2024) reportó una

relación bidireccional positiva entre cultura organizacional y capital psicológico, que incluye dimensiones como autoeficacia y resiliencia. Los colaboradores con mayor capacidad de adaptación ante adversidades perciben e integran mejor la cultura organizacional, posiblemente porque el entorno florícola exige esa competencia de manera continua.

Resulta llamativo que la alfabetización tecnológica, siendo la habilidad dura con el índice más bajo entre todas las evaluadas, registre la correlación más alta con la cultura organizacional. Liu et al. (2025) encontraron que el efecto del capital humano sobre el desempeño está condicionado por las características culturales de la organización. En un sector poco tecnificado, quienes dominan herramientas digitales acceden con mayor facilidad a los procesos organizacionales formales, lo que amplía y enriquece su percepción cultural.

Por otro lado, la educación financiera como predictor más fuerte de las habilidades duras puede interpretarse a la de acuerdo con Lusardi y Mitchell (2014), quienes sostienen que las personas que comprenden conceptos financieros básicos tienden a participar de forma más activa y consciente en los procesos de la organización. Kim y Jung (2022) señalaron que las competencias individuales y las características culturales interactúan en la percepción del entorno laboral. De ahí que el dominio financiero, aunque no directamente vinculado a la producción florícola, facilite una lectura más informada del funcionamiento organizacional.

Finalmente, el estudio presenta tres limitaciones principales. En primer lugar, la escasa información sistematizada sobre el sector florícola del Carchi restringió la comparación con antecedentes desarrollados en el mismo contexto geográfico, dado que la mayoría de los estudios disponibles provienen de Cotopaxi, Cayambe o Pedro Moncayo. En segundo lugar, el diseño transversal impidió establecer relaciones de causalidad, ya que los datos reflejan percepciones recopiladas en un momento específico, sin un seguimiento longitudinal que permita analizar cambios en el tiempo.

V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

Como fortaleza central del capital humano, se identifica la consolidación de competencias sociales fundamentales para el trabajo colectivo. La autoconfianza, la empatía y el trabajo en equipo registran las ponderaciones más elevadas entre las habilidades blandas, reflejando un perfil colaborador arraigado en la dinámica productiva del sector, donde la coordinación cotidiana actúa como mecanismo natural de desarrollo competencial.

Las debilidades más notorias se concentran en las habilidades técnicas y en las competencias de dirección. La alfabetización tecnológica registra el índice más bajo entre las habilidades duras, evidenciando la escasa inclusión de herramientas digitales en los procesos productivos. Simultáneamente, el liderazgo y la negociación presentan los menores niveles de desarrollo entre las habilidades blandas, situación asociada a la estructura operativa que limita la autonomía del trabajador.

Entre las oportunidades detectadas, sobresale la asociación positiva y estadísticamente significativa entre el nivel educativo y el desarrollo de ambos tipos de habilidades. Los colaboradores con formación de tercer nivel exhiben capacidades notoriamente superiores a quienes poseen instrucción secundaria o primaria. Asimismo, la ausencia de diferencias significativas entre cantones sugiere condiciones homogéneas que facilitan estrategias de desarrollo del talento con alcance sectorial.

La principal amenaza es la brecha sistemática entre el conocimiento declarado y su aplicación efectiva. Las brechas más pronunciadas afectan al liderazgo, el pensamiento creativo y la negociación, habilidades que, además de tener bajo desarrollo, encuentran escasas oportunidades de ejercicio en entornos predominantemente operativos. Esta desconexión evidencia que el contexto laboral no genera condiciones suficientes para traducir el conocimiento en desempeño real.

El perfil general del colaborador de las florícolas del Carchi corresponde a un trabajador de mediana edad, con predominio femenino, instrucción formal no

superior al nivel secundario y desempeño concentrado en producción y operaciones. Posee habilidades blandas orientadas a la cooperación y cohesión grupal, con dominio relativo de la educación financiera como habilidad técnica destacada, configurando un perfil colectivo, manual, rutinario y escasamente tecnificado.

La cultura organizacional de las florícolas del Carchi se caracteriza por una marcada valoración de principios colectivos e identitarios. Los valores organizacionales y el trabajo en equipo registran las ponderaciones más elevadas, indicando que los colaboradores priorizan aspectos culturales vinculados a la cohesión grupal y al sentido de pertenencia institucional, respuesta directa a la coordinación continua que constituye un elemento estructural de la jornada productiva.

En contraste, la innovación y la adaptación representan la dimensión con menores puntuaciones, lo que refleja que la apertura al cambio no es percibida como rasgo cultural central. Ello resulta coherente con un entorno predominantemente rutinario y manual, donde la innovación no forma parte de la experiencia cotidiana del trabajador. Esta percepción podría constituir un factor limitante ante escenarios de transformación tecnológica o reorganización productiva.

El fortalecimiento del capital humano representa una oportunidad para mejorar el entorno organizacional de las empresas florícolas del Carchi, ya que los colaboradores con mayores competencias tienden a mostrar una mejor adaptación a las dinámicas internas de la organización. Sin embargo, la construcción de una cultura organizacional sólida no depende exclusivamente de las capacidades individuales de los trabajadores, sino también de las condiciones institucionales que favorecen la participación, la integración y el sentido de pertenencia.

5.2. RECOMENDACIONES

Es importante que las florícolas del Carchi impulsen programas de capacitación breves y prácticos dentro de la jornada laboral, orientados al fortalecimiento de habilidades como la toma de decisiones y la resolución de conflictos. La incorporación de herramientas tecnológicas debe realizarse de manera progresiva y voluntaria, priorizando aquellas de uso sencillo y acompañándolas de apoyo permanente. De igual forma, conviene avanzar en la automatización de procesos operativos para que la tecnología apoye el trabajo del colaborador sin generar presión adicional.

Por otra parte, fortalecer los valores organizacionales y el sentido de pertenencia requiere acciones concretas como programas de reconocimiento, espacios de diálogo entre supervisores y equipos de trabajo, y mejoras en las condiciones laborales. Asimismo, antes de promover la innovación como valor cultural, es necesario generar condiciones que la favorezcan, aprovechando la experiencia del personal operativo mediante espacios de sugerencias y mejora participativa.

Se recomienda que las empresas florícolas del Carchi complementen la capacitación técnica de su personal con políticas institucionales que fomenten la participación, la integración y el sentido de pertenencia, mediante espacios de retroalimentación, comunicación interna efectiva y liderazgo participativo. Asimismo, se sugiere evaluar periódicamente el clima organizacional para verificar que el fortalecimiento de competencias individuales se traduzca en mayor compromiso institucional, garantizando así una cultura organizacional sólida y sostenible.

Además, diseñar un programa específico de desarrollo de liderazgo dirigido a supervisores y jefes de cuadrilla, dado que el liderazgo y la negociación constituyen las competencias de dirección con menor desarrollo entre los colaboradores, requiriendo un eje formativo propio orientado a la dirección de personas. En la misma línea, conviene crear espacios estructurados que permitan al colaborador ejercer de manera efectiva las habilidades en las que se identifican mayores brechas entre lo declarado y lo aplicado, particularmente el pensamiento creativo y la negociación, mediante estrategias como la rotación temporal en tareas de coordinación o la conformación de equipos de mejora liderados por el propio personal operativo.

Asimismo, se sugiere que las empresas florícolas del Carchi, en articulación con instituciones de educación técnica y superior, promuevan convenios de formación continua dirigidos prioritariamente a los colaboradores con instrucción secundaria o primaria, dado que el nivel educativo constituye el principal factor asociado a un mejor desarrollo de habilidades y a una percepción más favorable de la cultura organizacional. De forma complementaria, se recomienda capitalizar el dominio relativo que los colaboradores presentan en educación financiera, mediante programas de ahorro, cooperativismo o formación complementaria en finanzas personales, como estrategia para fortalecer el compromiso institucional y facilitar posteriormente el desarrollo de otras habilidades técnicas menos consolidadas.

De la misma manera, se recomienda que futuras investigaciones amplíen este estudio mediante diseños longitudinales o comparaciones con otras provincias floricultoras del Ecuador, con el propósito de determinar si la relación entre capital humano y cultura organizacional identificada en Carchi se replica en otros contextos territoriales o responde a condiciones particulares del sector en la región.

Finalmente, conviene enfocar los esfuerzos en el fortalecimiento de la resiliencia y la comunicación asertiva mediante talleres breves de manejo del estrés y convivencia laboral. Del mismo modo, ampliar los espacios de participación del personal operativo contribuirá a fortalecer su integración y su vínculo con la cultura de la organización.

VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Adhvaryu, A., Kala, N., & Nyshadham, A. (2023). Returns to on-the-job soft skills training. *Journal of Political Economy*, 131(8), 2165–2208. <https://doi.org/10.1086/724320>
- Aggarwal, S. (2024). A study of the relationship between organizational culture and psychological capital and its impact using systematic literature review. *Vikalpa: The Journal for Decision Makers*, 49(1), 24–40. <https://doi.org/10.1177/09716858231172440>
- Alarcón, C., & Hernández, V. (2024). Modelos de gestión de talento humano: Análisis crítico. *Revista Científica Ecociencia*, 11(1), 1–17. <https://doi.org/10.21855/ecociencia.111.847>
- Aldaz, A., Alvarado, W., & Castro, N. (2022). Clima organizacional y desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 1382–1393. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1588
- Amabile, T. M. (1988). A model of creativity and innovation in organizations. *Research in Organizational Behavior*, 10, 123–167. https://web.mit.edu/curhan/www/docs/Articles/15341_Readings/Group_Performance/Amabile_A_Model_of_CreativityOrg.Beh_v10_pp123-167.pdf
- Amoa-Gyarteng, K., & Dhliwayo, S. (2024). Cultivating success: Organizational culture's influence on innovation and performance in SMEs. *Cogent Business & Management*, 11(1), 2397070. <https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2397070>
- Antúnez, P., Wehenkel, C., Hernández-Díaz, J. C., & Garza-López, M. (2023). Quantile regression as a complementary tool for modelling biological data with high variability. *Journal of Tropical Forest Science*, 35(2), 130–140. <https://doi.org/10.26525/jtfs2023.35.2.130>
- Arias, F. G. (2012). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica* (6.ª ed.). Episteme.
- Arias, J., y Covinos, M. (2021). Diseño y metodología de la investigación. Enfoques Consulting EIRL. <https://doi.org/10.33996/revistaenfoques.v5i18.1312>
- Arias Pardo, L. M., Méndez Manosalvas, E. B., Almeida Herrera, M. R., & Tuquerres Cachiguango, R. R. (2025). Salud y riesgos laborales en productores de floricultura: Análisis de los determinantes asociados en los trabajadores. *Polo del Conocimiento*, 10(6). <https://doi.org/10.23857/pc.v10i6.9689>
- Banco Mundial. (2025). *Encuesta empresarial: La experiencia de las empresas — Ecuador 2024*. Enterprise Surveys. <https://www.enterprisesurveys.org/content/dam/enterprisesurveys/document/s/country/Ecuador-2024-SPA.pdf>

- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. W. H. Freeman.
- Bartra, K., Torres, O., & Armesto, M. (2022). Inteligencia emocional y desempeño de colaboradores en empresa tecnológica en Lima. *3C Empresa: Investigación y Pensamiento Crítico*, 11(1), 119–147. <https://doi.org/10.17993/3cemp.2022.110149.119-147>
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. Free Press.
- Becker, G. S. (1983). *El capital humano: Un análisis teórico y empírico referido fundamentalmente a la educación* (2.ª ed.). Alianza Editorial.
- Bellon, L. A., Islas, M. I., & López, F. J. (2022). Estudio bibliométrico de la relación del cambio organizacional con los valores organizacionales. *Vinculatégica EFAN*, 8(6), 36–51. <https://doi.org/10.29105/vtga8.6-205>
- Benalcázar, F. (2025). Impacto y desafíos del sector florícola en Ecuador: Entre certificaciones de responsabilidad social y realidades laborales. *Revista InveCom*, 5(2), 1–13.
- Ben-Zvi, D., & Garfield, J. (2004). Statistical literacy, reasoning, and thinking: Goals, definitions, and challenges. En D. Ben-Zvi & J. Garfield (Eds.), *The challenge of developing statistical literacy, reasoning and thinking* (pp. 3–15). Kluwer Academic Publishers.
- Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la investigación: Administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (3.ª ed.). Pearson Educación.
- Bernal, J. L., & Alpuche, E. (2023). Values as a component of organizational culture: An empirical approach in the eastern region of the State of Mexico. *Administración y Organizaciones*, 26(51), 1–22. <https://doi.org/10.24275/EVFL5895>
- Betancourt, A., Tuz, S. N., & Salcedo, V. E. (2025). Sector florícola: Contribución al desarrollo socioeconómico del Ecuador, 2015–2024. *GADE: Revista Científica*, 5(1), 755–778. <https://doi.org/10.63549/rq.v5i1.653>
- Bonilla Herrera, L. M., & Luna Echeverría, A. G. (2025). Cultura organizacional y su incidencia en el clima laboral de los trabajadores en una hacienda del cantón Latacunga. *Revista Social Fronteriza*, 5(2), e663. [https://doi.org/10.59814/resofro.2025.5\(2\)663](https://doi.org/10.59814/resofro.2025.5(2)663)
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. Harper & Row.
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2011). *Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework* (3rd ed.). Jossey-Bass.
- Carrillo, A., & Sánchez, M. (2026). Medición de clima organizacional mediante el instrumento de Koys y DeCottis: Caso empresa florícola XAR:YO. *Bibliotecas: Anales de Investigación*, 22(1), 1–9. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1056987>

- Chamba, M. Z. (2023). Habilidades blandas como complemento para la formación profesional de los estudiantes. *Digital Publisher CEIT*, 8(3), 257–267. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9124146>
- Chanatasig, M., & Quimuña, V. (2022). La cultura organizacional y su influencia en el desempeño laboral en los empleados de la florícola MILROSE S.A. [Trabajo de posgrado, Universidad Técnica de Cotopaxi]. Repositorio UTC. <http://repositorio.utc.edu.ec/handle/27000/8837>
- Cherian, J., Gaikar, V., Paul, R., & Pech, R. (2021). Corporate culture and its impact on employees' attitude, performance, productivity, and behavior: An investigative analysis from selected organizations of the United Arab Emirates (UAE). *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 7(1), 45. <https://doi.org/10.3390/joitmc7010045>
- Colledani, D., Robusto, E., & Anselmi, P. (2024). Assessing key soft skills in organizational contexts: Development and validation of the multiple soft skills assessment tool. *Frontiers in Psychology*, 15, 1405822. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1405822>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2024). *Balance preliminar de las economías de América Latina y el Caribe 2024*. CEPAL. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/81104-balance-preliminar-economias-america-latina-caribe-2024>
- Cortez, N. N. (2023). Clima organizacional en satisfacción laboral: Una revisión sistemática. *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 14(27). <https://doi.org/10.23913/ride.v14i27.1668>
- Covey, S. R. (1989). *The 7 habits of highly effective people: Powerful lessons in personal change*. RosettaBooks. <https://icrrd.com/public/media/01-11-2020-212827The%207%20Habits%20of%20Highly%20Effective%20People.pdf>
- Damanpour, F. (1991). Organizational innovation: A meta-analysis of effects of determinants and moderators. *Academy of Management Journal*, 34(3), 555–590. <https://doi.org/10.2307/256406>
- Davenport, T. O. (1999). *Human capital: What it is and why people invest it*. Jossey-Bass.
- Davis, M. H. (1983). Measuring individual differences in empathy: Evidence for a multidimensional approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 44(1), 113–126. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.44.1.113>
- De la Ossa, J. (2022). Habilidades blandas y ciencia. *Revista Colombiana de Ciencia Animal Recia*, 14(1), 1–8. <https://doi.org/10.24188/recia.v14.n1.2022.945>
- Denison, D. R. (1990). *Corporate culture and organizational effectiveness*. John Wiley & Sons.
- Ding, J., & Hong, G. (2025). Fostering loyalty and creativity: How organizational culture shapes employee commitment and innovation in South Korean firms. *Behavioral Sciences*, 15(4), 529. <https://doi.org/10.3390/bs15040529>

- Dirección de Estudios Económicos y Comerciales. (2024). *Análisis trimestral de comercio exterior: Enero–diciembre 2024*. Ministerio de Producción, Comercio Exterior, Inversiones y Pesca. <https://www.produccion.gob.ec/wp-content/uploads/2025/02/Analisis-trimestral-de-comercio-exterior-2024.pdf>
- Drucker, P. F. (1954). *The practice of management*. Harper & Row.
- Dubova, M., Chandramouli, S., Gigerenzer, G., Grünwald, P., Holmes, W., Lombrozo, T., Marelli, M., Musslick, S., Nicenboim, B., Ross, L. N., Shiffrin, R., White, M., Wagenmakers, E.-J., Bürkner, P.-C., & Sloman, S. J. (2025). Is Ockham's razor losing its edge? New perspectives on the principle of model parsimony. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 122(5). <https://doi.org/10.1073/pnas.2401230121>
- D'Zurilla, T. J., & Goldfried, M. R. (1971). Problem solving and behavior modification. *Journal of Abnormal Psychology*, 78(1), 107–126. <https://doi.org/10.1037/h0031360>
- Escobar, S., & Merchán, A. (2022). *Clúster de las empresas florícolas de la provincia del Carchi y la comercialización internacional de las rosas* [Tesis de grado, Universidad Politécnica Estatal del Carchi]. Repositorio UPEC. <http://repositorio.upec.edu.ec/handle/123456789/1569>
- Espina-Romero, L. C., Aguirre Franco, S. L., Dworaczek Conde, H. O., Guerrero-Alcedo, J. M., Ríos Parra, D. E., & Rave Ramírez, J. C. (2023). Soft skills in personnel training: Report of publications in Scopus, topics explored and future research agenda. *Heliyon*, 9(4), e15468. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e15468>
- Espinoza-Freire, E. E. (2023). La enseñanza de las ciencias sociales mediante el método deductivo. *Revista Mexicana de Investigación e Intervención Educativa*, 2(2), 34–41. <https://doi.org/10.62697/rmiie.v2i2.50>
- Espinoza Ruiz, A., & Jorge Ramírez, S. (2024). El valor del recurso humano en las empresas. *Apuntes de Ciencia & Sociedad*, 12(1), 150–162. <https://doi.org/10.18259/acs.2024015>
- Expoflores. (2024). *Expo Flor Ecuador 2024: El sector florícola superó la barrera de los mil millones de dólares en exportaciones*. Asociación Nacional de Productores y Exportadores de Flores del Ecuador. <https://core.expoflores.com/resources/expofloresmayo2024.pdf>
- Facione, P. A. (1990). *Critical thinking: A statement of expert consensus for purposes of educational assessment and instruction*. American Philosophical Association.
- Fisher, R., Ury, W., & Patton, B. (1991). *Getting to yes: Negotiating agreement without giving in* (2.ª ed.). Penguin Books. <https://www.rhetoricinstitute.edu.gr/wp-content/uploads/2017/09/fisher-getting-to-yes.pdf>
- Flores Tapia, C. E., & Flores Cevallos, K. L. (2021). Pruebas para comprobar la normalidad de datos en procesos productivos: Anderson-Darling, Ryan-Joiner, Shapiro-Wilk y Kolmogórov-Smirnov. *Societas*, 23(2), 83–106. <https://portal.amelica.org/ameli/journal/341/3412237018/3412237018.pdf>

- Foro Económico Mundial. (2023). *The future of jobs report 2023*. World Economic Forum. <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2023/>
- Foro Económico Mundial. (2025). *The future of jobs report 2025*. World Economic Forum. <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2025/>
- Frías-Navarro, D., & Pascual-Soler, M. (Eds.). (2022). *Diseño de la investigación, análisis y redacción de los resultados*. Palmero Ediciones. <https://www.uv.es/friasnav/AlfaCronbach.pdf>
- Gallup. (2025). *State of the global workplace: 2025 report*. Gallup Press. <https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace.aspx>
- Gilster, P. (1997). *Digital literacy*. Wiley.
- Gnardellis, C. (2025). Quantile regression in epidemiology: Capturing heterogeneity beyond the mean. *Methods and Protocols*, 9(1). <https://doi.org/10.3390/mps9010002>
- Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ*. Bantam Books.
- Gómez, J. F., Rivera, M. de J., Cárdenas, M., & Mora, I. R. (2023). Estrés laboral en relación con el desempeño laboral: Un caso de estudio. *RAN: Revistas Academia y Negocios*, 9(2), 169–182. <https://doi.org/10.29393/RAN9-13ELEI50013>
- Gómez-Ortiz, M. del P., & Vázquez-Domínguez, E. (2025). Habilidades blandas y las organizaciones. *TEPEXI: Boletín Científico de la Escuela Superior Tepeji del Río*, 12(23), 69–73. <https://doi.org/10.29057/estr.v12i23.13587>
- González, Y. O. (2023). *Habilidades directivas para el desarrollo de la gestión de conocimiento organizacional* [Tesis doctoral, Universitat Politècnica de València]. <https://doi.org/10.4995/Thesis/10251/201577>
- González-Navarro, P., Córdoba-Iñesta, A. I., Casino-García, A., & Llinares-Insa, L. I. (2023). Evaluating employability in contexts of change: Validation of a scale. *Frontiers in Psychology*, 14, 1150008. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1150008>
- Grossman, M. (1972). On the concept of health capital and the demand for health. *Journal of Political Economy*, 80(2), 223–255. <https://doi.org/10.1086/259880>
- Guaña, A. G., Constante, M. B., & Herrería, K. R. (2026). Employer branding y satisfacción laboral en los colaboradores de una empresa florícola en la provincia de Cotopaxi. *Revista Social Fronteriza*, 6(1). [https://doi.org/10.59814/resofro.2026.6\(1\)1007](https://doi.org/10.59814/resofro.2026.6(1)1007)
- Guerrero, E. S., Rios-Gaibor, C. G., Macías-García, F. A., & López-Jerez, M. I. (2025). Relación entre comunicación e identidad corporativa: Un enfoque descriptivo desde la revisión de la literatura académica. *Journal of Economic and Social Science Research*, 5(1), 360–372. <https://doi.org/10.55813/gaea/jessr/v5/n1/181>

- Guo, M., Wang, Y., Yang, Q., Li, R., Zhao, Y., Li, C., Zhu, M., Cui, Y., Jiang, X., Sheng, S., Li, Q., & Gao, R. (2023). Normal workflow and key strategies for data cleaning toward real-world data: Viewpoint. *Interactive Journal of Medical Research*, 12, e44310. <https://doi.org/10.2196/44310>
- Hafidzi, M. R., Setiawan, M., & Juwita, H. A. J. (2024). The influence of organizational culture and human capital on employee performance by mediating organizational climate. *Journal of Management Economic and Financial*, 2(1), 33–43. <https://doi.org/10.46799/jmef.v2i1.17>
- Hamzah, H. A., Marcinko, A. J., & Weick, M. (2025). Making soft skills 'stick': A systematic scoping review and integrated training transfer framework grounded in behavioural science. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 34(2), 237–250. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2024.2376909>
- Heredia, V. S., & Sullca, P. J. (2022). Comunicación, trabajo en equipo y compromiso organizacional en universidades públicas. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27(Especial 8), 926–938. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.8.13>
- Hernández-Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. del P. (2014). *Metodología de la investigación* (6.ª ed.). McGraw-Hill Education.
- Hernández-Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. del P. (2018). *Metodología de la investigación* (7.ª ed.). McGraw-Hill Education.
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Education. <https://doi.org/10.22201/fesc.20072236e.2019.10.18.6>
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1969). Life cycle theory of leadership. *Training and Development Journal*, 23(5), 26–34.
- Hidalgo, V. (2022). Cuadro comparativo de análisis paramétrico y no paramétrico. *Educación y Salud Boletín Científico del Instituto de Ciencias de la Salud de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo*, 10(20), 90–93. <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/ICSA/article/download/9143/8958/51911>
- Hofstede, G., Hofstede, G. J., & Minkov, M. (2010). *Cultures and organizations: Software of the mind* (3rd ed.). McGraw-Hill.
- Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2025). *Boletín técnico N.º 03-2025-ENEMDU: Encuesta nacional de empleo, desempleo y subempleo, trimestre octubre–diciembre 2024*. INEC. https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2024/Trimestre_IV/2024_IV_Trimestre_Boletin_empleo.pdf
- Jaramillo, D. (2025, 1 de noviembre). Sector florícola de Carchi respalda incentivos del Gobierno. *Ecuador 221*. <https://ecuador221.com.ec/sector-floricola-de-carchi-respalda-incentivos-del-gobierno/>
- Jaramillo, R., & Albuja, C. (2021). *Diseño de un programa de reconocimiento para los trabajadores de la florícola EDANA FLORALBA basado en el conocimiento de*

sus motivaciones [Tesis de maestría, Universidad Internacional SEK]. Repositorio UISEK. <https://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/4295>

- Katzenbach, J. R., & Smith, D. K. (1993). *The wisdom of teams: Creating the high-performance organization*. Harvard Business School Press.
- Kim, J., & Jung, H. S. (2022). The effect of employee competency and organizational culture on employees' perceived stress for better workplace. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(8), 4428. <https://doi.org/10.3390/ijerph19084428>
- Kozlowski, S. W. J., & Ilgen, D. R. (2006). Enhancing the effectiveness of work groups and teams. *Psychological Science in the Public Interest*, 7(3), 77–124. <https://doi.org/10.1111/j.1529-1006.2006.00030.x>
- Kuhn, S., & Bhatiasavi, V. (2024). The impact of organizational culture on the innovation and performance of SMEs: A comparative study between Germany and Thailand. *Global Business Review*, 25(3), 756–776. <https://doi.org/10.1177/09721509241246558>
- Larios, E., & Ramírez, B. (2024). Habilidades gerenciales que inciden en la competitividad de las microempresas comercializadoras. *FACE: Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales*, 24(2), 46–57. <https://doi.org/10.24054/face.v24i2.3117>
- Lawrence, P. R., & Lorsch, J. W. (1967). *Organization and environment: Managing differentiation and integration*. Harvard University Press.
- Lewicki, R. J., Saunders, D. M., & Barry, B. (2010). *Negotiation* (6.ª ed.). McGraw-Hill.
- Lezama, I. R., Pantigoso-Leython, N., Jara-Llanos, G. S., & Colina-Ysea, F. J. (2023). Retroalimentación y trabajo en equipo en estudiantes universitarios de una universidad nacional de Lima Metropolitana. *Desde el Sur*, 15(3), e0041. <https://doi.org/10.21142/DES-1503-2023-0041>
- Liu, Y., Zhao, F.-Y., Jia, S.-Q., & Qiu, L.-R. (2025). The relationship between enterprise human capital structure and international M&A performance based on cultural differences in China. *PLOS ONE*, 20(3), e0289270. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0289270>
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation. *American Psychologist*, 57(9), 705–717. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.57.9.705>
- Lozano, A. (2024). *Clima laboral como factor de desempeño en empresas agrícolas del Azuay* [Trabajo de pregrado, Universidad Católica de Cuenca].
- Lusardi, A., & Mitchell, O. S. (2014). The economic importance of financial literacy: Theory and evidence. *Journal of Economic Literature*, 52(1), 5–44. <https://doi.org/10.1257/jel.52.1.5>

- Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23(6), 695–706. <https://doi.org/10.1002/job.165>
- Macan, T. H., Shahani, C., Dipboye, R. L., & Phillips, A. P. (1990). College students' time management: Correlations with academic performance and stress. *Journal of Educational Psychology*, 82(4), 760–768. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.82.4.760>
- March, J. G. (1991). Exploration and exploitation in organizational learning. *Organization Science*, 2(1), 71–87. <https://doi.org/10.1287/orsc.2.1.71>
- Martins, S. (2021). *Employee training and firm performance: Evidence from ESF grant applications* (OECD Productivity Working Papers, N.º 22). OCDE. https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2021/07/employee-training-and-firm-performance_4a98d2b4/dbbafcc4-en.pdf
- Masten, A. S. (2001). Ordinary magic: Resilience processes in development. *American Psychologist*, 56(3), 227–238. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.3.227>
- McDonald, R. P. (1999). *Test theory: A unified treatment*. Lawrence Erlbaum Associates.
- Mendivelso, F. (2022). Prueba no paramétrica de correlación de Spearman. *Revista Médica Sanitas*, 24(1). <https://doi.org/10.26852/01234250.578>
- Mincer, J. (1974). *Schooling, experience, and earnings*. Columbia University Press.
- Ministerio de Producción, Comercio Exterior, Inversiones y Pesca. (2024). *Ecuador reafirma su liderazgo en la industria florícola mundial con la inauguración de Expo Flor 2024*. MPCEIP. <https://www.produccion.gob.ec/ecuador-reafirma-su-liderazgo-en-la-industria-floricola-mundial-con-la-inauguracion-de-expo-flor-2024/>
- Navarro González, A., & Medina Jiménez, A. (2024). Relación del capital intelectual con el capital humano, estructural y relacional. *Trascender, Contabilidad y Gestión*, 9(26), 100–127.
- Neira, M. (2025). *Gestión del talento humano y su incidencia en la cultura organizacional en una empresa agrícola de Ecuador* [Trabajo de posgrado, Universidad Estatal Península de Santa Elena].
- Njogu, J., & Amuhaya, J. (2025). Influence of human resource development practices on employee performance: A case of horticultural flower industry in Kenya. *International Journal of Social Science and Humanities Research*, 3(3). <https://doi.org/10.61108/ijsshr.v3i3.230>
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1999). *La organización creadora de conocimiento*. Oxford University Press.
- Obando Bastidas, J. A., Rincón Ramírez, A. V., & Franco Montenegro, A. (2024). El análisis de datos en boxplot para población reincorporada del conflicto armado. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(1), 6099–6113. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i1.9954

- OCDE, CEPAL, & CAF. (2024). *Perspectivas económicas de América Latina 2024: Desafíos socioeconómicos estructurales y condiciones de financiamiento*. OCDE Publishing. <https://doi.org/10.1787/41664bc1-es>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2021). *Reimaginar juntos nuestros futuros: Un nuevo contrato social para la educación*. UNESCO. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000379381_spa
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2023). *Orientaciones para la inteligencia artificial generativa en la educación y la investigación*. UNESCO. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000386693_spa
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Seguridad y salud en el trabajo agrícola*. OIT. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/normativeinstrument/wcms_161137.pdf
- Organización Mundial de la Salud. (2022). *Informe mundial sobre salud mental: Transformar la salud mental para todos*. OMS. <https://iris.who.int/handle/10665/356119>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (2020). *OECD/INFE 2020 international survey of adult financial literacy*. OCDE. https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2020/06/oecd-infe-2020-international-survey-of-adult-financial-literacy_bbad9b27/145f5607-en.pdf
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (2021). *OECD skills outlook 2021: Learning for life*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/0ae365b4-en>
- Ortega Páez, E., Ochoa Sangrador, C., & Molina Arias, M. (2021). Pruebas no paramétricas. *Evidencias en Pediatría*, 17, Artículo 37. <https://evidenciasenpediatria.es/articulo/7892/pruebas-no-parametricas>
- Pajares, F. (1996). Self-efficacy beliefs in academic settings. *Review of Educational Research*, 66(4), 543–578. <https://doi.org/10.3102/00346543066004543>
- Paul, R., & Elder, L. (2003). *Critical thinking: Teaching students how to study and learn*. Foundation for Critical Thinking.
- Pazmiño Taipe, J. A. (2020). *Clima laboral en el sector florícola, del cantón Latacunga* [Trabajo de titulación, Universidad Técnica de Cotopaxi]. Repositorio UTC. <http://repositorio.utc.edu.ec/handle/27000/7402>
- Pérez, D., & Morales, D. (2026). Ambiente laboral y organización del trabajo: Modelo integrado que eleva la productividad en el sector agrícola. *Estudios de la Gestión: Revista Internacional de Administración*, (19), 115–138. <https://doi.org/10.32719/25506641.2026.19.6>

- Pérez, K. M., Díaz, M. B., & Caisa, E. D. (2023). Efectos de las ventajas competitivas empresariales de las PYMES florícolas de Cotopaxi: Un acercamiento a la gestión de capital intelectual. *Pacha: Revista de Estudios Contemporáneos del Sur Global*, 4(10), e230165. <https://doi.org/10.46652/pacha.v4i10.165>
- Pham, V. K., Vu, T. N. Q., Phan, T. T., & Nguyen, N. A. (2024). The impact of organizational culture on employee performance: A case study at foreign-invested logistics service enterprises approaching sustainability development. *Sustainability*, 16(15), 6366. <https://doi.org/10.3390/su16156366>
- Portilla, S., Renzo, F., & Romani, U. (2023). Una revisión sistemática acerca del liderazgo directivo y el clima organizacional en los docentes escolares. *Chakiñan: Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, (20), 228–241. <https://doi.org/10.37135/chk.002.20.13>
- Project Management Institute. (2021). *A guide to the project management body of knowledge* (7.ª ed.). PMI.
- Pruitt, D. G., & Kim, S. H. (2004). *Social conflict: Escalation, stalemate, and settlement* (3.ª ed.). McGraw-Hill.
- Quinteros, W. A., Segovia, D. A., Morales, M. de la C., & Chang, F. W. (2025). Influencia del liderazgo transformacional en el desempeño laboral en florícolas de Cotopaxi. *Revista Científica Arbitrada Multidisciplinaria PENTACIENCIAS*, 7(5). <https://doi.org/10.59169/pentaciencias.v7i5.1647>
- Ramírez Chávez, M. A., & Manjarrez Fuentes, N. N. (2022). Habilidades blandas y habilidades duras, clave para la formación profesional integral. *Revista de Ciencias Sociales y Económicas*, 6(2), 27–37. <https://doi.org/10.18779/csye.v6i2.590>
- Rest, J. R. (1986). *Moral development: Advances in research and theory*. Praeger.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Comportamiento organizacional* (18.ª ed.). Pearson.
- Rodas, C. M., & Tovar, E. A. (2025). Satisfacción laboral y desempeño laboral en los colaboradores de una empresa florícola de la provincia de Cotopaxi. *Visionario Digital*, 9(3), 91–109. <https://doi.org/10.33262/visionariodigital.v9i3.3505>
- Rodríguez, M., Nahuat, B., & Santoyo, M. L. (2024). Impacto del capital humano en el desempeño de ventas: Un estudio de caso en la nueva normalidad. *Revista de Psicología y Ciencias del Comportamiento de la Unidad Académica de Ciencias Jurídicas y Sociales*, 15(1), 7–25. https://www.researchgate.net/publication/381778281_Impacto_del_capital_humano_en_el_desempeno_de_ventas_Un_estudio_de_caso_en_la_nueva_normalidad
- Romero, J., Granados, I., López, S., & González, G. (2021). Habilidades blandas en el contexto universitario y laboral. *Inclusión y Desarrollo*, 8(2), 113–127. <https://doi.org/10.26620/uniminuto.inclusion.8.2.2021.2749>

- Romero Poveda, A. E., & Villarroel Maya, Á. A. (2023). Factores laborales asociados a la calidad de vida en el sector florícola de Latacunga. *UTC Prospectivas: Revista de Ciencias Administrativas y Económicas*, 6(1), 39–51. <https://investigacion.utc.edu.ec/index.php/prospectivasutc/article/view/489>
- Ronquillo, C. L. (2024). Trabajo en equipo como estrategia de aprendizaje en las ciencias sociales. *Episteme Koinonia*, 7(13), 346–364. <https://doi.org/10.35381/e.k.v7i13.3241>
- Saha, S., Alam, M. J., Al Abbasi, A. A., Begum, I. A., Rola-Rubzen, M. F., & McKenzie, A. M. (2025). Impact of human capital and remittances on agricultural productivity in Bangladesh. *Journal of Agriculture and Food Research*, 22, 102073. <https://doi.org/10.1016/j.jafr.2025.102073>
- Sánchez Aquino, J. G., & Hernández Romero, G. (2022). Desarrollo de habilidades blandas como estrategia para la colocación laboral de los universitarios. *Revista Sinapsis*, 1(21), 53–73. <https://www.itsup.edu.ec/sinapsis>
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (4.ª ed.). Jossey-Bass.
- Schein, E. H. (2017). *Organizational culture and leadership* (5.ª ed.). Jossey-Bass.
- Schultz, T. W. (1961). Investment in human capital. *The American Economic Review*, 51(1), 1–17.
- Shannon, C. E., & Weaver, W. (1948). A mathematical theory of communication. *Bell System Technical Journal*, 27(3), 379–423. <https://doi.org/10.1002/j.1538-7305.1948.tb01338.x>
- Sousa, V., Driessnack, M., y Mendes, I. (2021). Revisión de diseños de investigación resaltantes para enfermería: Diseños no experimentales. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 15(3), 562–566. <https://doi.org/10.1590/S0104-11692007000300022>
- Srivastava, S., & Rao, M. K. (2025). The influence of organizational culture on organizational resilience and employee performance through the mediation of high-performance work systems. *Discover Psychology*, 5(1), 170. <https://doi.org/10.1007/s44202-025-00496-4>
- Sternberg, R. J., & Lubart, T. I. (1996). Investing in creativity. *American Psychologist*, 51(7), 677–688. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.51.7.677>
- Stewart, T. A. (1997). *Intellectual capital: The new wealth of organizations*. Doubleday.
- Sveiby, K. E. (1997). *The new organizational wealth: Managing and measuring knowledge-based assets*. Berrett-Koehler.
- Tamayo y Tamayo, M. (2003). *El proceso de la investigación científica* (4.ª ed.). Limusa.
- Teece, D. J., Pisano, G., & Shuen, A. (1997). Dynamic capabilities and strategic management. *Strategic Management Journal*, 18(7), 509–533. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1097-0266\(199708\)18:7<509::AID-SMJ882>3.0.CO;2-Z](https://doi.org/10.1002/(SICI)1097-0266(199708)18:7<509::AID-SMJ882>3.0.CO;2-Z)

- Tidd, J., & Bessant, J. (2009). *Managing innovation: Integrating technological, market and organizational change* (4.ª ed.). Wiley.
- Toro-Añazco, L. E., & García-Aguilar, J. del C. (2025). Efecto de la cultura organizacional en el rendimiento de las fincas florícolas de Cayambe y Pedro Moncayo. *Journal of Economic and Social Science Research*, 5(4), 18–38. <https://doi.org/10.55813/gaea/jessr/v5/n4/215>
- Torres Aleaga, S. A., Cedeño Panchez, B. A., Pérez Alarcón, E. Y., & Velasco Chaluisa, A. A. (2022). Índice de importancia relativa como método para la jerarquización de variables dentro del aprendizaje de prácticas de química: Unidad Educativa Nueva Esperanza, Ambato-Ecuador, 2020. *Medwave*, 22(S1), eCI117. <https://doi.org/10.5867/Medwave.2022.S1.CI117>
- Treviño, L. K. (1986). Ethical decision making in organizations: A person-situation interactionist model. *Academy of Management Review*, 11(3), 601–617. <https://doi.org/10.2307/258313>
- Trujillo, L. R., & Meleán, R. (2022). Cultura organizacional en empresas agropecuarias del sur del lago de Maracaibo. *Telos: Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 24(2), 410–429. <https://doi.org/10.36390/telos242.13>
- Turner, J. R. (2009). *The handbook of project-based management* (3.ª ed.). McGraw-Hill.
- Unión Internacional de Telecomunicaciones. (2021). *Measuring digital development: Facts and figures 2021*. UIT. <https://www.itu.int/en/ITU-D/Statistics/Documents/facts/FactsFigures2021.pdf>
- Valle-Pazmiño, J. J., & Reinoso-Avecillas, M. B. (2024). Revisión bibliográfica de los costos de prevención de riesgos laborales y accidentes de trabajo en las empresas florícolas del Ecuador. *MQRInvestigar*, 8(4), 4398–4426. <https://doi.org/10.56048/MQR20225.8.4.2024.4398-4426>
- Van Dijk, J. A. G. M. (2005). *The deepening divide: Inequality in the information society*. SAGE Publications. <https://doi.org/10.4135/9781452229812>
- Vasumathi, A., Vasudevan, A., Razak, A., & Mohammad, S. I. S. (2025). An empirical study on the impact of organizational culture dimensions on employees' performance through organizational support in the IT industry. *Social Sciences & Humanities Open*, 12, 102054. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2025.102054>
- Watzlawick, P., Beavin, J. H., & Jackson, D. D. (1967). *Pragmatics of human communication: A study of interactional patterns, pathologies, and paradoxes*. W. W. Norton.
- West, M. A. (2012). *Effective teamwork: Practical lessons from organizational research* (3.ª ed.). BPS Blackwell.
- Wild, C. J., & Pfannkuch, M. (1999). Statistical thinking in empirical enquiry. *International Statistical Review*, 67(3), 223–248. <https://doi.org/10.1111/j.1751-5823.1999.tb00442.x>

- Yang, Y., & Mostafa, A. M. S. (2024). High-performance human resource practices, organizational identification and employee commitment: The moderating role of organizational culture. *Frontiers in Psychology*, 15, 1494186. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1494186>
- Zhang, W., Zeng, X., Liang, H., Xue, Y., & Cao, X. (2023). Understanding how organizational culture affects innovation performance: A management context perspective. *Sustainability*, 15(8), 6644. <https://doi.org/10.3390/su15086644>

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.

Autores: Cadena Coral Madeleine Aleida; Tulcán Chapi Brayan Fernando

Fecha de recepción del abstract: Lunes, 15 de junio de 2026

Fecha de entrega del informe: Miércoles, 17 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



PAULINA BALTIMORE DE FLORES
Tercera e-mail: paulinaflores@uol.com.br
**MARTHA ARACELY
SILVEIRA ALMEIDA**

MA. Martha Viveros
RESPONSABLE CIDEN

Anexo 2. Formato de encuesta



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA ESTATAL DEL CARCHI
FACULTAD DE COMERCIO INTERNACIONAL, INTEGRACIÓN,
ADMINISTRACIÓN Y ECONOMÍA EMPRESARIAL CARRERA DE
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



CAPITAL HUMANO Y CULTURA ORGANIZACIONAL EN LAS FLORÍCOLAS DE LA PROVINCIA DEL CARCHI

El presente cuestionario tiene como objetivo recolectar información para uso exclusivamente académico. Por la atención brindada, anticipamos nuestro agradecimiento.

I. DATOS GENERALES

Edad:	_____ años	Género:	☐ Masculino ☐ Femenino
--------------	------------	----------------	--

Nivel educativo	Tamaño de empresa
☐ Primaria	☐ Microempresa (1 – 9 trabajadores)
☐ Secundaria	☐ Pequeña empresa (10 – 49 trabajadores)
☐ Técnico / Tecnólogo	☐ Mediana empresa (50 – 199 trabajadores)
☐ Tercer nivel (Licenciatura / Ingeniería)	
☐ Posgrado (Maestría / Doctorado)	

Sector económico	Área empresarial
☐ Comercio (tiendas, abarrotes, ferreterías, etc.)	☐ Finanzas
☐ Agricultura (papa, frejol, maíz, zanahoria, etc.)	☐ Marketing y ventas
☐ Ganadería (producción lechera, apícola, porcina, etc.)	☐ Producción / Operaciones
☐ Agroindustria (queserías, procesadoras lácteas, molinos, etc.)	☐ Talento humano
☐ Servicios (hoteles, transporte, restaurantes, turismo, etc.)	☐ TICs
☐ Manufactura (panaderías, carpinterías, talleres mecánicos, etc.)	☐ Gestión administrativa

Cantón de la MiPYME	Zona
☐ Bolívar	☐ Urbano
☐ Espejo	☐ Rural
☐ Mira	
☐ Montúfar	

☐ San Pedro de Huaca
☐ Tulcán

II. CAPITAL HUMANO

Instrucciones: Califique cada ítem del 1 al 5: 1 = Totalmente en desacuerdo | 2 = En desacuerdo | 3 = Neutral | 4 = De acuerdo | 5 = Totalmente de acuerdo

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

Pensamiento creativo	1	2	3	4	5
Conozco técnicas para generar ideas nuevas.	☐	☐	☐	☐	☐
Aplico las técnicas para generar ideas nuevas.	☐	☐	☐	☐	☐

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

Ética	1	2	3	4	5
--------------	----------	----------	----------	----------	----------

Conozco los principios éticos.	☐	☐	☐	☐	☐
Aplico los principios éticos.	☐	☐	☐	☐	☐

Resiliencia	1	2	3	4	5
Conozco métodos para salir adelante en situaciones difíciles.	☐	☐	☐	☐	☐
Aplico estos métodos para salir adelante en situaciones difíciles.	☐	☐	☐	☐	☐

Empatía	1	2	3	4	5
Conozco la importancia de entender a los demás.	☐	☐	☐	☐	☐
Demuestro que entiendo a los demás.	☐	☐	☐	☐	☐

Resolución de problemas	1	2	3	4	5
Conozco estrategias para resolver problemas.	☐	☐	☐	☐	☐
Utilizo estrategias para resolver problemas.	☐	☐	☐	☐	☐

Trabajo en equipo	1	2	3	4	5
Conozco cómo colaborar con las personas.	☐	☐	☐	☐	☐
Pongo en práctica la colaboración con las personas.	☐	☐	☐	☐	☐

Negociación	1	2	3	4	5
Conozco técnicas de negociación.	☐	☐	☐	☐	☐
Aplico las técnicas de negociación para lograr acuerdos.	☐	☐	☐	☐	☐

Comunicación efectiva	1	2	3	4	5
Conozco formas de comunicarme con claridad.	☐	☐	☐	☐	☐
Aplico formas de comunicarme con claridad.	☐	☐	☐	☐	☐

Liderazgo	1	2	3	4	5
Conozco cuáles son las cualidades de un buen líder.	☐	☐	☐	☐	☐
Aplico las cualidades de un buen líder.	☐	☐	☐	☐	☐

Alfabetización tecnológica	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	1	2	3	4	5
Conozco cómo manejar el dinero.	☐	☐	☐	☐	☐
Manejo el dinero de forma adecuada.	☐	☐	☐	☐	☐

Gestión del tiempo	1	2	3	4	5
Conozco técnicas para organizar mi tiempo.	☐	☐	☐	☐	☐
Aplico las técnicas para organizar mi tiempo.	☐	☐	☐	☐	☐

Análisis e interpretación de datos cuantitativos	1	2	3	4	5
Conozco cómo analizar datos cuantitativos.	☐	☐	☐	☐	☐
Uso el análisis de datos cuantitativos para tomar decisiones.	☐	☐	☐	☐	☐
Conozco cómo evaluar datos cuantitativos.	☐	☐	☐	☐	☐
Uso la evaluación de datos cuantitativos para tomar decisiones.	☐	☐	☐	☐	☐

Gestión de proyectos	1	2	3	4	5
Conozco las fases de un proyecto.	☐	☐	☐	☐	☐
Uso estas fases para gestionar un proyecto.	☐	☐	☐	☐	☐

III. CULTURA ORGANIZACIONAL

Instrucciones: Califique cada ítem del 1 al 5: 1 = Totalmente en desacuerdo | 2 = En desacuerdo | 3 = Neutral | 4 = De acuerdo | 5 = Totalmente de acuerdo

Innovación y adaptación	1	2	3	4	5
La empresa toma en cuenta la opinión de los clientes.	☐	☐	☐	☐	☐
La empresa acepta las ideas nuevas de los trabajadores.	☐	☐	☐	☐	☐
En la empresa se aprenden temas nuevos constantemente.	☐	☐	☐	☐	☐

Orientación a resultados	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	1	2	3	4	5
La empresa reconoce un trabajo bien hecho.	☐	☐	☐	☐	☐
En la empresa existe comunicación efectiva.	☐	☐	☐	☐	☐
La empresa confía en los trabajadores.	☐	☐	☐	☐	☐
La empresa cuida la salud (mental y física) en el trabajo.	☐	☐	☐	☐	☐
La empresa trabaja en el bien común.	☐	☐	☐	☐	☐

Trabajo en equipo	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	1	2	3	4	5
La empresa tiene responsabilidad social.	☐	☐	☐	☐	☐
La empresa actúa con respeto.	☐	☐	☐	☐	☐
La empresa actúa con honestidad.	☐	☐	☐	☐	☐

Gracias por su colaboración — Información de uso exclusivamente académico