

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA ESTATAL DEL CARCHI



FACULTAD DE COMERCIO INTERNACIONAL, INTEGRACIÓN, ADMINISTRACIÓN Y ECONOMÍA EMPRESARIAL

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Tema: "Capital humano y cultura organizacional en las microempresas del cantón Espejo"

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

AUTORES: Enriquez Benavides Jhon Haider
Verdejo Quinatoa Marco Antonio
TUTOR: MSc. Quinde Sari Freddy Richard

Tulcán, 2026.

CERTIFICADO DEL TUTOR

Certifico que los estudiantes Enriquez Benavides Jhon Haider y Verdejo Quinatoa Marco Antonio con el número de cédula 0402061964 y 1753732732 respectivamente han desarrollado el Trabajo de Integración Curricular: "Capital humano y cultura organizacional en las microempresas del cantón Espejo".

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

MSc. Quinde Sari Freddy Richard

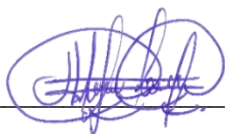
TUTOR

Tulcán, agosto de 2026

AUTORÍA DE TRABAJO

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

Nosotros, Enriquez Benavides Jhon Haider y Verdejo Quinatoa Marco Antonio con cédula de identidad número 0402061964 y 1753732732 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.



Enriquez Benavides Jhon Haider

AUTOR



Verdejo Quinatoa Marco Antonio

AUTOR

Tulcán, agosto de 2026

ACTA DE CESIÓN DE DERECHOS DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

Nosotros, Enriquez Benavides Jhon Haider y Verdejo Quinatoa Marco Antonio declaramos ser autores de los criterios emitidos en el Trabajo de Integración Curricular: "Capital humano y cultura organizacional en las microempresas del cantón Espejo" y se exime expresamente a la Universidad Politécnica Estatal del Carchi y a sus representantes de posibles reclamos o acciones legales.



Enriquez Benavides Jhon Haider

AUTOR



Verdejo Quinatoa Marco Antonio

AUTOR

Tulcán, agosto de 2026

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, expreso mi más sincero agradecimiento a Dios por guiarme en cada paso de mi vida y permitirme culminar con éxito esta etapa académica. A mis padres, Pablo Enriquez y Elena Benavides, por su apoyo incondicional, comprensión, confianza y dolores de cabeza durante todo mi proceso de formación y desarrollo de esta etapa académica. A mis amigos, por ser ese apoyo emocional en los momentos más difíciles, convirtiéndose en mi refugio seguro y recordándome que nunca camino solo. A mis docentes, quienes compartieron sus conocimientos, experiencias y orientaciones que contribuyeron significativamente a mi crecimiento profesional. De manera especial, agradezco a mi tutor de tesis Freddy Quinde por su acompañamiento, paciencia y valiosos aportes que hicieron posible la realización de este trabajo. Asimismo, agradezco a todas las personas que colaboraron proporcionando información y apoyo para el desarrollo de la investigación. A todos ellos, mi más profunda gratitud por haber sido parte fundamental en la consecución de este logro académico.

Enriquez Benavides Jhon Haider

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento a Dios por brindarme salud, fortaleza y sabiduría para culminar esta importante etapa de mi formación profesional. A mis queridos padres, Pedro Verdejo y María Quinatoa, por su amor incondicional, sus consejos, sacrificios y apoyo constante a lo largo de mi vida académica; gracias por ser el pilar fundamental que me impulsó a seguir adelante incluso en los momentos más difíciles. A mis hermanos, por su compañía, comprensión y palabras de aliento que contribuyeron a mantener mi motivación durante este proceso. De manera especial, agradezco a mi novia, quien estuvo a mi lado brindándome apoyo emocional, confianza y ánimo en cada desafío enfrentado durante el desarrollo de esta investigación. Asimismo, extiendo mi gratitud a mi amiga Michell Morato, por su amistad sincera, apoyo y colaboración, que fueron de gran ayuda para alcanzar esta meta. Finalmente, agradezco a todas las personas que de una u otra manera contribuyeron al logro de este importante objetivo profesional.

Verdejo Quinatoa Marco Antonio

DEDICATORIA

Dedico este trabajo de investigación, en primer lugar, a Dios, por brindarme la fortaleza, la sabiduría y la perseverancia necesarias para alcanzar esta importante meta académica. A mis padres, por su amor incondicional, sus sacrificios y su apoyo constante a lo largo de mi formación profesional. A mi familia, quienes siempre estuvieron presentes con palabras de aliento en los momentos más difíciles. A mis amigos y seres queridos, por su comprensión, motivación y confianza en mis capacidades. Este logro es también para todas las personas que creyeron en mí y me impulsaron a seguir adelante cuando los desafíos parecían difíciles de superar. Con gratitud y cariño, les dedico este esfuerzo y el fruto de años de dedicación y aprendizaje.

Enriquez Benavides Jhon Haider

Dedico este trabajo de investigación, en primer lugar, a Dios, por guiar mis pasos y permitirme alcanzar una de las metas más importantes de mi vida. A mis padres, Pedro Verdejo y María Quinatoa, quienes con esfuerzo, amor y dedicación me brindaron las herramientas necesarias para crecer como persona y profesional; este logro también les pertenece a ustedes. A mis hermanos, por compartir conmigo cada etapa de este camino y por ser una fuente constante de apoyo y motivación. A mi novia, por su amor, paciencia, comprensión y por acompañarme durante los momentos de mayor exigencia académica, alentándome siempre a no rendirme y a confiar en mis capacidades. También dedico este trabajo a mi amiga Michell Morato, por su amistad, confianza y apoyo incondicional a lo largo de este proceso. Finalmente, dedico este logro a todas las personas que creyeron en mí y me impulsaron a seguir adelante hasta convertir este sueño en una realidad.

Verdejo Quinatoa Marco Antonio

ÍNDICE

RESUMEN	11
ABSTRACT.....	12
INTRODUCCIÓN	13
I. EL PROBLEMA.....	14
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	14
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	16
1.3. JUSTIFICACIÓN	16
1.4. OBJETIVOS Y PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN.....	17
1.4.1. Objetivo General	17
1.4.2. Objetivos Específicos.....	17
1.4.3. Preguntas de Investigación.....	18
II. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	19
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	19
2.2. MARCO TEÓRICO	22
2.2.1. Capital Humano.....	22
2.2.2. Cultura Organizacional.....	26
III. METODOLOGÍA	28
3.1. ENFOQUE METODOLÓGICO	28
3.1.1. Enfoque Cuantitativo	28
3.1.2. Tipo de Investigación	28
3.2. IDEA A DEFENDER Ó HIPÓTESIS.....	29
3.3. DEFINICIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES	29
3.3.1. Capital humano.....	29
3.3.2. Cultura organizacional.....	29
3.4. MÉTODOS UTILIZADOS	30

3.4.1. Deductivo	30
3.4.2. Técnica e instrumento.....	30
3.5. ANÁLISIS ESTADÍSTICO	31
3.5.1. Población	31
3.5.2. Muestreo aleatorio simple	31
3.5.3. Fiabilidad	32
3.5.4. Normalidad de los datos	32
3.5.5. Relación del capital humano y la cultura organizacional	33
3.5.6. Análisis factorial exploratorio	33
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	34
4.1. Caracterización de las microempresas.....	34
4.2. Descripción del capital humano dentro de las microempresas del cantón Espejo.....	35
4.3. Identificación de la cultura organizacional en las microempresas del cantón Espejo.....	43
4.4. Relación del capital humano y la cultura organizacional en las microempresas del cantón Espejo	50
V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	57
5.1. Conclusiones.....	57
5.2. Recomendaciones.....	58
VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	59
VII. ANEXOS.....	62

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de variables	30
Tabla 2. Desarrollo de competencias en las microempresas del cantón Espejo	35
Tabla 3. Estilo de vida según el sector productivo	36
Tabla 4. Autoconfianza según sector productivo	37
Tabla 5. Ética según sector productivo	38
Tabla 6. Negociación según sector productivo	39
Tabla 7. Educación financiera según sector productivo	40
Tabla 8. Gestión de tiempo según sector productivo	42
Tabla 9. Cultura organizacional	43
Tabla 10. Innovación y adaptación según sector productivo	44
Tabla 11. Orientación a resultados según sector productivo	45
Tabla 12. Clima organizacional según sector productivo	46
Tabla 13. Trabajo en equipo según sector productivo	47
Tabla 14. Valores organizacionales según sector productivo	49
Tabla 15. Relación del sector comercio según dimensiones	50
Tabla 16. Relación del sector agricultura según dimensiones	51
Tabla 17. Relación del sector ganadería según dimensiones	51
Tabla 18. Relación del sector agroindustria según dimensiones	52
Tabla 19. Relación del sector servicios según dimensiones	54
Tabla 20. Relación del sector manufactura según dimensiones	55

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1. Certificado del abstract por parte de idiomas de la UPEC.....	62
Anexo 2. Cuestionario	63

RESUMEN

La presente investigación tuvo como propósito analizar el impacto del capital humano en la cultura organizacional de las microempresas del cantón Espejo. El estudio parte de la necesidad de comprender cómo las habilidades blandas intrapersonales e interpersonales y las habilidades duras de propietarios y trabajadores influye en el desarrollo empresarial. La metodología aplicada fue de un enfoque cuantitativo, porque se recolectaron y analizaron datos numéricos para medir las variables en estudio. El diseño fue no experimental, descriptivo y correlacional, debido a que las variables fueron observadas en su contexto natural, en un solo momento y con el propósito de establecer su nivel de relación. La población estuvo conformada por 909 microempresas activas registradas en el Servicio de Rentas Internas, de las cuales se obtuvo una muestra de 270 encuestados. Para la recolección de datos se aplicó una encuesta mediante un cuestionario estructurado con escala de Likert; además, el instrumento presentó una fiabilidad aceptable, con Alfa de Cronbach de 0,772 y McDonald's de 0,757. La normalidad de los datos se comprobó mediante Kolmogórov-Smirnov, donde el capital humano obtuvo una significancia de 0,004 y la cultura organizacional menor a 0,001; por lo que se aplicó la correlación no paramétrica de Spearman. Los principales hallazgos evidenciaron que el capital humano se ubica mayormente en un nivel medio con el 88,9 %, aunque la alfabetización tecnológica presentó un nivel bajo del 90,7 %. En cuanto a la cultura organizacional, se identificaron niveles favorables en valores, clima laboral y trabajo en equipo; sin embargo, muchas prácticas se desarrollan de forma empírica e informal. Por último, la correlación entre capital humano y cultura organizacional fue positiva, pero muy débil y estadísticamente no significativa, con Rho de Spearman de 0,072 y valor p de 0,194.

Palabras Claves: Resolución de problemas, Organización, Desarrollo organizacional, Gestión, Habilidades.

ABSTRACT

The purpose of this research was to analyze the impact of human capital on the organizational culture of microenterprises in Espejo Canton. The study arises from the need to understand how intrapersonal and interpersonal soft skills, as well as the hard skills of owners and workers, influence business development. The methodology applied followed a quantitative approach, since numerical data were collected and analyzed to measure the variables under study. The research design was non-experimental, descriptive, and correlational, as the variables were observed in their natural context at a single point in time, with the aim of establishing their level of relationship. The population consisted of 909 active microenterprises registered with the Internal Revenue Service, from which a sample of 270 respondents was obtained. For data collection, a survey was administered through a structured questionnaire using a Likert scale. In addition, the instrument showed acceptable reliability, with a Cronbach's alpha of 0.772 and McDonald's omega of 0.757. Data normality was tested using the Kolmogorov-Smirnov test, in which human capital obtained a significance value of 0.004 and organizational culture a value lower than 0.001; therefore, Spearman's non-parametric correlation was applied. The main findings showed that human capital was mostly at a medium level, with 88.9%; however, technological literacy presented a low level of 90.7%. Regarding organizational culture, favorable levels were identified in values, work environment, and teamwork; nevertheless, many practices are carried out empirically and informally. Finally, the correlation between human capital and organizational culture was positive but very weak and statistically non-significant, with a Spearman's rho of 0.072 and a p-value of 0.194.

Keywords: Problem-solving, Organization, Organizational Development, Management, Skills.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación analiza el capital humano y la cultura organizacional en las microempresas del cantón Espejo, considerando la importancia de las habilidades, conocimientos y capacidades del personal en el desarrollo empresarial. El estudio permite comprender cómo la gestión del talento humano se relaciona con los valores, el clima laboral, el trabajo en equipo y la organización interna de estas unidades productivas.

En el Capítulo I, se desarrolla el problema de investigación, donde se expone la realidad de las microempresas del cantón Espejo frente a la gestión empírica del capital humano. Además, se presentan la formulación del problema, la justificación, los objetivos y las preguntas de investigación.

En el Capítulo II, se presenta la fundamentación teórica, integrada por antecedentes de investigación y bases conceptuales sobre capital humano y cultura organizacional. Este capítulo permite sustentar académicamente las variables y sus principales dimensiones.

En el Capítulo III, se describe la metodología utilizada en el estudio, la cual responde a un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, transversal, descriptivo y correlacional. También se detallan la población, muestra, técnica, instrumento y análisis estadístico aplicado.

En el Capítulo IV, se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación de encuestas a propietarios y trabajadores de microempresas. Se analiza el nivel de capital humano, la cultura organizacional y la relación existente entre ambas variables.

En el Capítulo V, se exponen las conclusiones y recomendaciones de la investigación. Este apartado resume los principales hallazgos y plantea acciones orientadas a fortalecer la capacitación, la gestión del talento humano y la cultura organizacional en las microempresas del cantón Espejo.

I. EL PROBLEMA

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Las microempresas ecuatorianas sostienen una parte importante del empleo, la producción local y la dinámica comercial del país. Estas unidades económicas enfrentan dificultades para desarrollar capital humano capacitado, debido a limitaciones en formación, tecnología, gestión administrativa y recursos financieros. Esta situación debilita la cultura organizacional, porque reduce la innovación, la comunicación, el liderazgo y la adaptación empresarial en entornos competitivos.

El capital humano representa un recurso estratégico para mejorar la productividad, la calidad del servicio y la sostenibilidad empresarial. Becker (1964) sostiene que la educación, la experiencia y la capacitación incrementan el rendimiento de las personas dentro de las organizaciones. Según Schein (2010) señala que la cultura organizacional orienta valores, normas y comportamientos compartidos que influyen en la integración interna.

La problemática surge cuando las microempresas no articulan las competencias del personal con una cultura organizacional clara y estable. Muchas microempresas mantienen prácticas empíricas, escasa capacitación y procesos informales que limitan su crecimiento y competitividad. Esta realidad genera baja productividad, débil compromiso laboral y menor capacidad para responder a los cambios del mercado.

La provincia del Carchi posee una economía vinculada principalmente al comercio, los servicios, la agricultura, la ganadería y diversas actividades productivas de pequeña escala. Estos sectores constituyen una fuente importante de empleo y aportan al desarrollo económico local. Su funcionamiento requiere trabajadores con habilidades técnicas, comunicación efectiva, liderazgo, trabajo en equipo y capacidad de adaptación frente a los cambios del entorno. Sin embargo, muchas microempresas de la provincia operan con estructuras organizacionales simples, procesos administrativos limitados y una planificación poco formalizada. Esta situación dificulta la gestión eficiente de los recursos y limita el fortalecimiento del capital humano. Además, puede afectar la capacidad de las organizaciones para

mejorar su competitividad, adaptarse a nuevas exigencias del mercado y consolidar una cultura organizacional orientada al crecimiento sostenible.

La cultura organizacional en estas empresas se forma mediante costumbres, liderazgo del propietario, relaciones cercanas y prácticas laborales cotidianas. Cameron y Quinn (1999) sostienen que una cultura definida favorece la cohesión interna, la orientación estratégica y la adaptación al entorno. La ausencia de una cultura organizacional sólida limita la coordinación, la motivación y la identificación de los trabajadores con los objetivos empresariales.

El problema provincial aparece cuando el capital humano no se fortalece mediante capacitación, evaluación, reconocimiento y desarrollo de competencias. Esta debilidad afecta la comunicación interna, la resolución de problemas, la innovación y la orientación hacia resultados. En consecuencia, las microempresas del Carchi pueden enfrentar dificultades para mejorar su desempeño y sostenerse en mercados cambiantes.

El cantón Espejo presenta microempresas vinculadas con actividades comerciales, agropecuarias, productivas y de servicios locales. Estas organizaciones dependen del conocimiento, la experiencia, el compromiso y las habilidades de propietarios y trabajadores. Sin embargo, muchas microempresas desarrollan sus actividades mediante aprendizaje empírico, comunicación directa y normas poco formalizadas.

El capital humano de estas microempresas influye en la forma de trabajar, resolver problemas, atender clientes y relaciones internas. Robles (2012) señala que las habilidades blandas, como comunicación, trabajo en equipo y adaptabilidad, inciden en el desempeño laboral. Denison (1990) sostiene que la cultura organizacional se refleja en las conductas cotidianas y en la coherencia interna.

El problema evidencia la limitada información sobre la relación entre capital humano y cultura organizacional en las microempresas del cantón Espejo. Esta falta de conocimiento dificulta identificar fortalezas y debilidades en liderazgo, comunicación, valores, innovación, trabajo en equipo y orientación a resultados. Por ello, esta investigación analiza cómo las capacidades humanas inciden en la cultura organizacional y el desarrollo empresarial local.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿De qué manera el capital humano se relaciona con la cultura organizacional en las microempresas del cantón Espejo?

1.3. JUSTIFICACIÓN

La presente investigación permite analizar la relación entre el capital humano y la cultura organizacional en las microempresas del cantón Espejo, considerando que cumplen un papel importante en el desarrollo local, la generación de empleo y la dinamización de actividades comerciales, agropecuarias, productivas y de servicios. En este contexto, resulta necesario estudiar cómo los conocimientos, habilidades, experiencias y competencias de propietarios y trabajadores inciden en los valores, normas, comportamientos, comunicación y formas de trabajo que caracterizan a estas organizaciones.

Desde la perspectiva teórica, el estudio aporta al conocimiento académico sobre el capital humano y la cultura organizacional en microempresas, un sector que muchas veces ha sido analizado desde aspectos económicos, pero no siempre desde sus capacidades humanas y dinámicas internas. El capital humano se fortalece mediante la educación, la experiencia y la capacitación, debido a que estos elementos incrementan el rendimiento de las personas dentro de las organizaciones. De igual manera la cultura organizacional está formada por valores, creencias y comportamientos compartidos que orientan la manera en que los miembros de una empresa actúan y se relacionan. Por ello, esta investigación contribuye a comprender cómo ambas variables se relacionan dentro de un contexto local específico.

Desde el ámbito práctico, la investigación resulta importante porque permitirá identificar fortalezas y debilidades del capital humano en las microempresas del cantón Espejo. Los resultados podrán servir como base para que propietarios y administradores reconozcan la necesidad de fortalecer habilidades blandas y duras, como liderazgo, comunicación efectiva, trabajo en equipo, resolución de problemas, alfabetización tecnológica, educación financiera y gestión del tiempo. Estos aspectos pueden mejorar el desempeño laboral, la atención al cliente, la coordinación interna y la toma de decisiones dentro de los negocios.

Asimismo, el estudio permitirá analizar la cultura organizacional presente en las microempresas, considerando dimensiones como innovación y adaptación, orientación a resultados, clima organizacional, trabajo en equipo y valores organizacionales. Esta información será útil para comprender si las empresas cuentan con prácticas internas que favorecen la confianza, el compromiso, la comunicación, el respeto y la cooperación entre sus integrantes. Una cultura organizacional sólida puede contribuir a que las microempresas mejoren su ambiente laboral, reduzcan conflictos y orienten sus esfuerzos hacia objetivos comunes.

Desde el punto de vista metodológico, la investigación se justifica porque aplicará un enfoque cuantitativo mediante el uso de encuestas y un cuestionario estructurado con escala de Likert, lo que permitirá obtener información medible sobre las variables de estudio. Este proceso facilitará el análisis estadístico de los datos y permitirá establecer la relación existente entre el capital humano y la cultura organizacional. Además, el instrumento podrá servir como referencia para futuras investigaciones relacionadas con microempresas, talento humano y comportamiento organizacional en otros cantones o provincias.

Finalmente, la investigación posee relevancia social y económica porque sus resultados pueden contribuir al fortalecimiento de las microempresas del cantón Espejo. Al conocer cómo el capital humano se relaciona con la cultura organizacional, será posible proponer acciones orientadas a mejorar la capacitación, la comunicación interna, el liderazgo, la innovación y el compromiso laboral. En consecuencia, el estudio no solo beneficiará a propietarios y trabajadores, sino también al entorno local, ya que microempresas más organizadas, competitivas y sostenibles pueden aportar al desarrollo económico y social del cantón.

1.4. OBJETIVOS Y PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

1.4.1. Objetivo General

Analizar el capital humano en la cultura organizacional de las microempresas del cantón Espejo.

1.4.2. Objetivos Específicos

- Describir el capital humano en las microempresas del cantón Espejo.

- Identificar la cultura organizacional de las microempresas del cantón Espejo.
- Determinar la relación del capital humano en la cultura organizacional de las microempresas del cantón Espejo.

1.4.3. Preguntas de Investigación

- ¿Cómo se describe el capital humano en las microempresas del cantón Espejo?
- ¿Cómo se identifica la cultura organizacional en las microempresas del cantón Espejo?
- ¿Cuál es la relación del capital humano en la cultura organizacional de las microempresas del cantón Espejo?

II. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Arteaga et al. (2021) desarrollaron una investigación en Santo Domingo, Ecuador, enfocada en analizar la administración del talento humano dentro de las pequeñas y medianas empresas del país. El propósito principal del estudio consistió en investigar cómo los procesos de gestión del talento humano influyen en el desarrollo y desempeño empresarial de las PYMES ecuatorianas. La investigación presentó un enfoque mixto, alcance exploratorio y diseño orientado al análisis inicial de la variable en un contexto empresarial específico, utilizando entrevistas como instrumento principal de recolección de información. Los resultados evidenciaron que muchas pequeñas y medianas empresas no ejecutan adecuadamente los procesos relacionados con la gestión del talento humano, especialmente en capacitación, selección y desarrollo del personal. Como conclusión, los autores determinaron que las empresas requieren fortalecer estrategias de optimización del talento humano para potenciar capacidades, competencias y crecimiento organizacional.

Permitió comprender que la gestión del talento humano en las PYMES ecuatorianas presenta debilidades en capacitación, selección y desarrollo del personal. Este antecedente sirvió para justificar el análisis del capital humano en las microempresas del cantón Espejo, especialmente desde la necesidad de identificar competencias, habilidades y procesos que aún requieren fortalecimiento.

Santana y Chávez (2024) realizaron una investigación en el cantón Santa Elena, Ecuador, orientada al estudio de la cultura organizacional y su impacto en la gestión del talento humano dentro de las PYMES. El objetivo principal del estudio consistió en determinar la influencia de la cultura organizacional sobre la gestión del talento humano en las pequeñas y medianas empresas del cantón Santa Elena. La investigación utilizó un enfoque cuantitativo, alcance descriptivo y correlacional, aplicando encuestas y observación mediante un cuestionario dirigido a colaboradores de las PYMES. Los principales resultados demostraron que existió una relación significativa entre la cultura organizacional y la gestión del talento humano, evidenciando que aspectos como liderazgo, capacitación y valores

organizacionales influyen directamente en el desempeño laboral. La conclusión principal estableció que una cultura organizacional sólida favorece el compromiso, la motivación y la competitividad empresarial en las pequeñas y medianas empresas.

Esta investigación mostró que la cultura organizacional mantiene relación con la gestión del talento humano en PYMES ecuatorianas. Este estudio sirvió como referencia para analizar la posible relación entre capital humano y cultura organizacional en las microempresas del cantón Espejo, además de orientar la discusión sobre liderazgo, clima laboral, valores y desempeño organizacional.

Torres et al. (2021) desarrollaron una investigación en el cantón Bolívar, Ecuador, relacionada con el análisis del desarrollo y la cultura organizacional en microempresas familiares. El propósito principal del estudio consistió en analizar las dimensiones de la cultura organizacional y la influencia del liderazgo en el desarrollo organizacional desde la perspectiva de gerentes y trabajadores. La investigación presentó un enfoque cualitativo, utilizando entrevistas al gerente y encuestas dirigidas a trabajadores de una microempresa familiar como instrumentos de recopilación de información. Los resultados evidenciaron que la satisfacción laboral se relaciona con culturas organizacionales abiertas, orientadas al trabajador y con adecuados niveles de control organizacional. Finalmente, los autores concluyeron que la cultura organizacional permite fortalecer el crecimiento administrativo, económico y social de las microempresas mediante nuevos modelos y estrategias de desarrollo empresarial.

Este antecedente permitió sustentar que las relaciones internas, el liderazgo y la satisfacción laboral influyen de manera significativa en la construcción de la cultura organizacional dentro de las empresas pequeñas. Los autores destacan que un ambiente laboral favorable fortalece la confianza, la cooperación y el compromiso de los trabajadores con los objetivos organizacionales. Asimismo, evidencian que las prácticas de liderazgo influyen en la motivación y en la forma en que las personas interactúan dentro de la organización. Estos aportes permitieron comprender la importancia de los factores humanos en el desarrollo de una cultura organizacional sólida y adaptada a las necesidades de las microempresas.

Hernández y Revelo (2025) realizaron una investigación en el cantón La Maná, Ecuador, enfocada en analizar la influencia del capital intelectual sobre los resultados

empresariales de las microempresas. El objetivo principal del estudio consistió en determinar cómo el capital humano, estructural y relacional influye en el desempeño y sostenibilidad empresarial. La investigación presentó un enfoque cuantitativo, diseño no experimental y alcance descriptivo-causal, utilizando una muestra de 316 microempresas de sectores comerciales, agrícolas y manufactureros. Los autores aplicaron técnicas estadísticas como correlación de Spearman, chi-cuadrado y tau-c de Kendall para analizar la relación entre variables. Los resultados evidenciaron que el capital humano presentó la relación más fuerte con los resultados empresariales, demostrando que el conocimiento, habilidades y capacidades del personal fortalecen la productividad y sostenibilidad empresarial. La investigación concluyó que el capital intelectual constituye un recurso estratégico para el crecimiento y competitividad de las microempresas.

Esta investigación porque evidenció la importancia del capital humano dentro del capital intelectual y su relación con los resultados empresariales en microempresas ecuatorianas. Este estudio sirvió para fundamentar que los conocimientos, habilidades y capacidades del personal son elementos relevantes para el crecimiento, la sostenibilidad y la competitividad empresarial.

Romero y Salinas (2022) desarrollaron una investigación en Machala, Ecuador, relacionada con el talento humano y la gestión financiera en microempresas comerciales. El propósito principal del estudio consistió en describir la formación del talento humano y su relación con la gestión financiera dentro de las microempresas comerciales de la ciudad de Machala. La investigación utilizó un enfoque cuantitativo, tipo descriptivo y diseño no experimental, empleando la encuesta como instrumento de recopilación de información aplicada a empresas activas del sector comercial. Los principales resultados identificaron que gran parte del personal no posee conocimientos financieros adecuados, limitando la eficiencia administrativa y empresarial. Como conclusión, los autores determinaron que la formación, capacitación y desarrollo de competencias del talento humano mejoran la gestión financiera y reducen las prácticas empíricas dentro de las microempresas.

Esta investigación mostró que la formación del talento humano incide en la gestión financiera de microempresas comerciales. Este antecedente permitió fortalecer el análisis de habilidades duras como la educación financiera, la gestión de recursos y

la necesidad de reducir prácticas empíricas dentro de las microempresas del cantón Espejo.

2.2. MARCO TEÓRICO

2.2.1. Capital Humano

Representa el conjunto de habilidades y conocimientos, que poseen los trabajadores dentro de una organización, Arteaga et al. (2021) sostienen que su adecuada gestión fortalece el desempeño de las PYMES. Esta variable permite comprender cómo las competencias del talento humano aportan al funcionamiento de las microempresas y se compone por las siguientes dimensiones:

a) Autoconocimiento

Representa la capacidad del trabajador para reconocer sus fortalezas, debilidades y emociones, Goleman (2021) señala que esta habilidad mejora la seguridad personal y la toma de decisiones laborales. Esta dimensión fortalece el capital humano porque permite que el individuo actúe con mayor claridad frente a responsabilidades, conflictos y situaciones propias del entorno empresarial.

b) Estilo de vida

Comprende los hábitos que favorecen el bienestar físico, mental y emocional del trabajador dentro de su entorno laboral. Robbins y Judge (2022) señalan que la gestión del talento humano debe considerar el bienestar de las personas para fortalecer el desempeño y la cultura organizacional. Esta dimensión aporta al capital humano porque un trabajador con mejores condiciones personales puede desarrollar sus actividades con mayor estabilidad, compromiso y productividad.

c) Pensamiento crítico

Constituye la capacidad para analizar situaciones antes de decidir, Dumitru (2023) sostiene que esta habilidad resulta esencial en entornos laborales cambiantes. Esta dimensión fortalece el capital humano porque permite evaluar problemas, comparar alternativas y tomar decisiones más razonadas dentro de las microempresas. Además, favorece la identificación de oportunidades de mejora y la solución eficiente de dificultades mediante un análisis objetivo de la información disponible.

De esta manera, contribuye al desarrollo de colaboradores más autónomos, capaces de enfrentar desafíos y aportar propuestas orientadas al crecimiento organizacional.

d) Pensamiento creativo

Representa la capacidad para generar ideas nuevas, proponer soluciones diferentes y responder con flexibilidad ante situaciones laborales, Barbot (2024) sostiene que la creatividad favorece la adaptación y el desarrollo de respuestas innovadoras. Esta dimensión aporta al capital humano porque permite que los trabajadores propongan mejoras, enfrenten limitaciones y contribuyan al crecimiento de las microempresas.

e) Autoconfianza

Expresa la seguridad que posee el trabajador sobre sus capacidades para enfrentar actividades, retos y responsabilidades dentro del entorno laboral, Schunk y DiBenedetto (2021) sostienen que esta capacidad fortalece la motivación y el desempeño personal. Esta dimensión fortalece el capital humano porque permite actuar con mayor seguridad, asumir decisiones y responder con firmeza ante situaciones complejas del trabajo.

f) Ética

Comprende los principios que orientan el comportamiento correcto dentro de la organización, Treviño y Nelson (2021) sostiene que las buenas prácticas fortalecen la confianza y la transparencia empresarial. Esta dimensión aporta al capital humano porque guía las decisiones, mejora las relaciones laborales y promueve comportamientos responsables dentro de las microempresas.

g) Resiliencia

Representa la capacidad para superar dificultades y adaptarse a situaciones adversas. Southwick et al. (2023) consideran esta habilidad clave para el futuro del trabajo, debido a que permite afrontar los cambios, la incertidumbre y los desafíos presentes en los entornos laborales actuales. Esta dimensión fortalece el capital humano porque permite mantener el equilibrio personal, responder ante crisis y continuar con las actividades productivas. Además, favorece la recuperación frente a experiencias negativas y contribuye al mantenimiento del desempeño laboral ante

situaciones complejas. De igual manera, fortalece la capacidad de adaptación de los trabajadores y promueve una actitud positiva frente a los retos organizacionales.

h) Empatía

Expresa la capacidad de comprender las emociones y necesidades de otras personas, Goleman (2021) sostiene que esta habilidad fortalece las relaciones humanas y mejora la interacción organizacional. Esta dimensión aporta al capital humano porque favorece la comunicación, reduce conflictos y fortalece la convivencia entre los trabajadores dentro de las microempresas.

i) Resolución de problemas

Representa la capacidad para identificar dificultades y buscar soluciones adecuadas, D'Zurilla y Nezu (2021) sostienen que esta habilidad permite afrontar situaciones complejas de manera eficaz. Esta dimensión fortalece el capital humano porque permite responder a imprevistos, mejorar procesos y tomar decisiones útiles para el funcionamiento de las microempresas.

j) Trabajo en equipo

Comprende la colaboración entre personas para alcanzar objetivos comunes, Salas et al. (2020) sostienen que esta habilidad mejora la coordinación, la cooperación y el desempeño colectivo. Esta dimensión aporta al capital humano porque permite compartir responsabilidades, integrar esfuerzos y fortalecer las relaciones laborales dentro de las microempresas.

k) Negociación

Representa la capacidad para dialogar y alcanzar acuerdos que beneficien a las partes involucradas dentro y fuera de la organización. Fisher et al. (2021) sostienen que esta habilidad permite construir soluciones mediante intereses compartidos y una comunicación efectiva orientada al entendimiento mutuo. Esta dimensión fortalece el capital humano porque mejora la interacción con clientes, proveedores y compañeros de trabajo. Además, facilita la resolución de conflictos y contribuye a la construcción de relaciones laborales más estables y productivas. En las microempresas, la negociación favorece la toma de decisiones consensuadas y

fortalece la capacidad para alcanzar acuerdos que contribuyan al logro de los objetivos organizacionales.

l) Comunicación efectiva

Comprende la transmisión clara de ideas e información, Robbins y Judge (2022) sostienen que esta habilidad mejora la coordinación, reduce conflictos y fortalece las relaciones organizacionales. Esta dimensión aporta al capital humano porque facilita el trabajo diario, mejora las relaciones internas y disminuye errores dentro de las microempresas.

m) Liderazgo

Representa la capacidad para guiar, motivar y orientar a otras personas, Northouse (2021) sostiene que esta habilidad influye en los equipos para alcanzar objetivos compartidos. Esta dimensión fortalece el capital humano porque permite dirigir personas, promover compromiso y apoyar el cumplimiento de metas empresariales dentro de las microempresas.

n) Alfabetización tecnológica

Comprende el uso de herramientas digitales básicas y avanzadas, Van Laar et al. (2020) sostienen que las competencias digitales son esenciales para enfrentar los cambios tecnológicos del entorno laboral. Esta dimensión aporta al capital humano porque permite modernizar tareas, mejorar la comunicación y facilitar la adaptación tecnológica dentro de las microempresas.

o) Educación financiera

Representa la capacidad para manejar adecuadamente el dinero, Lusardi (2019) sostiene que esta habilidad mejora la toma de decisiones financieras. Esta dimensión fortalece el capital humano porque permite controlar gastos, planificar recursos y apoyar la sostenibilidad económica de las microempresas.

p) Gestión del tiempo

Comprende la capacidad para organizar actividades y priorizar tareas, Aeon y Aguinis (2017) sostienen que esta habilidad mejora el desempeño, el bienestar y la eficiencia personal. Esta dimensión aporta al capital humano porque permite reducir

retrasos, aprovechar mejor los recursos disponibles y fortalecer la productividad dentro de las microempresas.

q) Análisis e interpretación de datos cuantitativos

Representa la capacidad para interpretar información numérica en la toma de decisiones, Provost y Fawcett (2021) sostienen que el uso de datos permite mejorar las decisiones organizacionales. Esta dimensión fortalece el capital humano porque permite evaluar resultados, reconocer tendencias y tomar decisiones basadas en información objetiva dentro de las microempresas.

r) Gestión de proyectos

Comprende la planificación, ejecución y control de actividades orientadas a objetivos, Kerzner (2022) sostiene que esta competencia permite mejorar la eficiencia y el desempeño organizacional. Esta dimensión aporta al capital humano porque facilita la organización de recursos, el cumplimiento de metas y el crecimiento de las microempresas.

2.2.2. Cultura Organizacional

Representa el conjunto de valores, creencias, normas y prácticas compartidas que orientan el comportamiento de los trabajadores, Torres et al. (2021) explican que esta influye en la dinámica interna de las microempresas. Esta variable permite analizar cómo se desarrollan las relaciones, la comunicación y las formas de trabajo dentro de las organizaciones, determinando la manera en que los colaboradores interactúan, enfrentan los cambios y cumplen los objetivos institucionales. Asimismo, una cultura organizacional sólida favorece la integración del personal, fortalece el sentido de pertenencia y contribuye a la creación de ambientes laborales más eficientes y colaborativos. Está constituida por las siguientes dimensiones:

a) Innovación y adaptación

Representan la capacidad organizacional para generar cambios y responder al entorno, Tidd y Bessant (2021) sostienen que la innovación fortalece la capacidad de las empresas para adaptarse y mantenerse competitivas. Esta dimensión fortalece la cultura organizacional porque promueve el aprendizaje, la mejora continua y la respuesta flexible frente a los cambios del mercado, permitiendo que las

organizaciones desarrollen nuevas estrategias, optimicen sus procesos internos y aprovechen oportunidades de crecimiento en contextos dinámicos.

b) Orientación a resultados

Comprende la capacidad de la empresa para definir metas y evaluar logros, Kaplan y Norton (2020) sostienen que la medición del desempeño permite alinear las acciones organizacionales con la estrategia empresarial. Esta dimensión fortalece la cultura organizacional porque orienta el trabajo del personal hacia metas comunes, mejora el seguimiento de resultados y promueve el cumplimiento de objetivos.

c) Clima organizacional

Representa la percepción que tienen los trabajadores sobre su ambiente laboral, Chiavenato (2022) sostiene que esta dimensión influye en la motivación, la satisfacción y el comportamiento organizacional. Esta dimensión fortalece la cultura organizacional porque mejora la confianza, favorece las relaciones internas y promueve un ambiente laboral más adecuado.

d) Trabajo en equipo organizacional

Comprende la cooperación institucional entre los miembros de la empresa, Katzenbach y Smith (2021) sostienen que los equipos fortalecen el desempeño colectivo mediante responsabilidades compartidas y apoyo mutuo. Esta dimensión fortalece la cultura organizacional porque promueve compromiso, integración laboral y coordinación entre los trabajadores.

e) Valores organizacionales

Representan los principios compartidos que orientan el comportamiento empresarial, Deal y Kennedy (2020) sostienen que estos valores influyen en la identidad y en las prácticas organizacionales. Esta dimensión fortalece la cultura empresarial porque guía las relaciones laborales, promueve el respeto y consolida comportamientos comunes dentro de las microempresas.

III. METODOLOGÍA

3.1. ENFOQUE METODOLÓGICO

3.1.1. Enfoque Cuantitativo

Según Hernández y Mendoza (2018), el enfoque cuantitativo permite medir datos numéricos, análisis estadístico y comprobación de hipótesis para entender el problema. En el presente estudio, se utilizó este enfoque para medir el capital humano (habilidades blandas y duras) en la cultura organizacional de las microempresas del cantón Espejo. La información recolectada de propietarios y trabajadores permitió comprobar la hipótesis planteada.

3.1.2. Tipo de Investigación

El tipo de investigación permite definir la forma en que se abordó el fenómeno de estudio, de acuerdo con el diseño, el alcance y el momento de recolección de datos (Arias y Covinos, 2021), en este sentido, la investigación se desarrolló bajo un diseño no experimental, transversal, descriptivo y correlacional, porque se observó la realidad de las microempresas del cantón Espejo sin manipular las variables, en un momento determinado y con el propósito de analizar la relación entre el capital humano y la cultura organizacional.

3.1.2.1. No experimental

Según Hernández y Mendoza (2018), el diseño se caracterizó por estudiar las variables en su contexto natural, sin intervención ni manipulación de los datos por parte del investigador. El presente estudio se basó en un diseño no experimental, donde, el capital humano y la cultura organizacional se observaron dentro de las microempresas del cantón Espejo tal como se presentaron en la realidad.

3.1.2.3. Descriptiva

Según Guevara et al. (2020), la investigación descriptiva permite detallar las características, propiedades y comportamientos de un fenómeno dentro de una

población específica. Esta investigación permitió describir la situación de las microempresas del cantón Espejo en relación con el capital humano y la cultura organizacional. Además, facilitó identificar cómo se presentan las habilidades, conocimientos, valores y prácticas organizacionales en el contexto estudiado. Este alcance fue útil porque permitió ordenar la información obtenida mediante la encuesta y comprender el comportamiento de las variables sin manipularlas.

3.1.2.4. Correlacional

Según Hernández y Mendoza (2018), el estudio correlacional permite analizar el grado de relación entre dos o más variables, sin establecer necesariamente una relación causal. En este sentido, la investigación buscó determinar la relación entre el capital humano y la cultura organizacional en las microempresas del cantón Espejo. Para ello, se aplicaron métodos estadísticos que permitieron medir la fuerza y dirección del constructo.

3.2. IDEA A DEFENDER Ó HIPÓTESIS

H1: El capital humano tiene relación con la cultura organizacional de las microempresas del cantón Espejo.

H0: El capital humano no tiene relación con la cultura organizacional de las microempresas del cantón Espejo.

3.3. DEFINICIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

3.3.1. Capital humano

Según Becker (1964), el capital humano es el conjunto de conocimientos y habilidades que las personas adquieren a lo largo de su vida mediante la educación, la experiencia y la capacitación. Estos elementos se consideran una inversión, porque una mejor formación permite aumentar la productividad y el rendimiento del personal dentro de una organización.

3.3.2. Cultura organizacional

Según Cameron y Quinn (2011), se define como el conjunto de valores, expectativas y definiciones colectivas que caracterizan la identidad de una institución. Determina

el comportamiento de sus miembros y delimita pautas implícitas para alcanzar el éxito y la cohesión interna.

Tabla 1.Operacionalización de variables

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

3.4. MÉTODOS UTILIZADOS

3.4.1. Deductivo

Se utilizó el método deductivo que permitió partir desde puntos generales a ideas particulares (Hernández y Mendoza, 2018). En la presente investigación, se utilizó este método porque permitió analizar teorías y conceptos relacionados con el capital humano y la cultura organizacional.

3.4.2. Técnica e instrumento

De acuerdo con Arias y Covinos (2021), las técnicas e instrumentos de investigación sirven para recolectar información directa de la población en estudio. Este estudio empleó la encuesta como técnica de recolección de datos y un cuestionario

estructurado como instrumento. Estos recursos permitieron recopilar información de propietarios y trabajadores de las microempresas del cantón Espejo.

3.4.2.1. Encuesta

Para la recolección de la información se usó la encuesta, siendo una técnica de recopilación de datos primarios (Ñaupas et al., 2018). Se utilizó la encuesta para obtener información de propietarios y trabajadores de las microempresas del cantón Espejo. Esta técnica permitió conocer las percepciones de los participantes sobre el capital humano y la cultura organizacional.

3.4.2.2. Cuestionario

Es un instrumento de recolección de datos compuesto por preguntas o afirmaciones relacionadas con las variables de estudio (Hernández y Mendoza, 2018). Se diseñó un cuestionario estructurado que ayudo a la recolección de información. Se uso una escala de Likert para medir el nivel de respuesta de los participantes de manera ordenada y cuantificable.

3.5. ANÁLISIS ESTADÍSTICO

3.5.1. Población

De acuerdo con Romero et al. (2018), la población corresponde al conjunto de casos que poseen determinadas especificaciones y sobre los cuales se pretende obtener información para responder al problema de estudio. En este sentido, la población de la presente investigación estuvo conformada por los propietarios y trabajadores de las microempresas del cantón Espejo, debido a que ellos representaron los principales informantes para conocer la situación del capital humano y la cultura organizacional dentro de las microempresas.

3.5.2. Muestreo aleatorio simple

Según Otzen y Manterola (2017), la muestra es una cantidad más pequeña seleccionada a partir de una población amplia, posteriormente a través de una población finita, se tomó en cuenta como universo las microempresas del cantón Espejo, de acuerdo al registro actualizado del catastro del Servicio de Rentas Internas (SRI), donde se identificó un total de 909 microempresas registradas y en estado

activo, con el cálculo adecuado se estableció una muestra representativa de 270 encuestas para levantar información.

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

$$n = \frac{909 * (1.96)^2 * 0.5 * 0.5}{(0.05)^2 * (909 - 1) + (1.96)^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = 270.24$$

Muestra: 270 encuestas

3.5.3. Fiabilidad

La fiabilidad del cuestionario se evaluó mediante el Alfa de Cronbach y el Omega de McDonald's, con el propósito de determinar la consistencia interna de los ítems que integraron el instrumento de recolección de datos. De acuerdo con Hernández y Mendoza (2018), la fiabilidad permitió establecer el grado en que un instrumento produjo resultados consistentes y coherentes. El cuestionario obtuvo un Alfa de Cronbach de 0,772 y un Omega de McDonald de 0,757, valores que superaron el nivel mínimo aceptable. Estos resultados evidenciaron una consistencia interna adecuada, por lo que el instrumento presentó condiciones favorables para medir las variables en estudio en las microempresas del cantón Espejo.

3.5.4. Normalidad de los datos

La prueba de normalidad Kolmogórov-Smirnov evidencio los valores estadísticos 0,069 y 0,104 para las variables mientras el grado de significancia 0,004 y 0,001 los cuales no siguieron una distribución normal. De acuerdo con Ñaupas et al. (2018), la selección de pruebas estadísticas dependió del comportamiento de los datos y del cumplimiento de los supuestos requeridos para el análisis. En consecuencia, se justificó la aplicación de la técnica estadística no paramétrica Rho de Spearman para el análisis de la relación entre las variables. Este hallazgo fue relevante, ya que permitió garantizar la validez de los resultados obtenidos y evitar interpretaciones erróneas derivadas del uso de pruebas paramétricas inadecuadas. La utilización de esta técnica permitió identificar la intensidad y dirección de la relación existente entre el

capital humano y la cultura organizacional, aportando información objetiva para la discusión y formulación de conclusiones del estudio.

3.5.5. Relación del capital humano y la cultura organizacional

El coeficiente Rho de Spearman 0,072 y el grado de significancia 0,194 muestran una relación positiva es muy débil y estadísticamente no tiene un grado aceptable de significancia. Indicando que, las microempresas del cantón Espejo, no presentan una unión bien establecida entre las variables estudiadas dando como resultado que el capital humano no influye de manera directa en la cultura organizacional.

3.5.6. Análisis factorial exploratorio

Con el objetivo de obtener una relación más fuerte entre las variables, se realizó un análisis factorial exploratorio. Según Hair et al. (2019), este procedimiento permitió identificar agrupaciones de variables relacionadas y reducir dimensiones que no aportaron adecuadamente a la explicación del fenómeno estudiado. Este análisis dio a la eliminación de ciertas dimensiones que afectaban el comportamiento de la correlación.

Después de realizar el procedimiento, se volvió a sacar valores de fiabilidad alfa de Cronbach 0,467 y McDonald's 0,443. La nueva relación Rho de Spearman 0,013 y el grado de significancia de 0,821 continuaron mostrando niveles bajos de relación y estadísticamente no significativos.

Por otra parte, para tener una mejor idea del comportamiento de las variables en estudio se tomó la decisión de baremar la escala de Likert para reducir de 5 a 3 niveles clasificados como bajo, medio y alto, de acuerdo con Landaluce (2024) tomar la decisión de recodificar las escalas de Likert facilita el análisis de los datos para tener una información más acertada de la investigación cuando las pruebas de significancia proporcionan valores bajos.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Caracterización de las microempresas

Se obtuvo la información de las microempresas del cantón Espejo desde cinco aspectos principales: género, nivel educativo, sector productivo, área funcional y ubicación geográfica. La muestra estuvo conformada por 270 encuestados, con una participación femenina de 54,4 % y masculina de 45,6 %, lo que refleja una presencia equilibrada, aunque con ligera mayoría de mujeres.

Respecto al nivel educativo, predominan aquellos que no tienen estudios universitarios representando un 69,6 % de los encuestados, mientras que aquellos con estudios universitarios conforman el 30,4 %. Esto permite concluir que gran parte del talento humano de las microempresas se basa en la experiencia práctica más que en la formación profesional o técnica.

En cuanto a los sectores productivos, el comercio y los servicios concentran un valor de 68,2 % de las microempresas, lo que demuestra que la economía local está orientada principalmente a actividades de intercambio, atención al cliente y prestación de servicios. Los sectores de agroindustria, ganadería y manufactura presentan menor participación, lo que puede señalar oportunidades de mejora en transformación productiva, innovación y generación de valor agregado.

Sobre las áreas de trabajo, la mayor concentración se encuentra en producción y operaciones, con el 52,2 %, seguida de gestión administrativa, con el 24,4 %. Esto confirma que las microempresas funcionan principalmente desde una lógica operativa, mientras que áreas estratégicas como talento humano, finanzas y marketing tienen menor desarrollo. Esta situación puede limitar la planificación, la gestión del personal, el control financiero y la competitividad empresarial.

Finalmente, en la ubicación geográfica el 87 % correspondieron al área urbana, mientras que el 13 % representan al sector rural. Esta distribución no debe entenderse como un aspecto negativo para las zonas rurales, sino como resultado de la decisión metodológica del encuestador de acudir principalmente a los lugares donde existía mayor concentración de microempresas y, por tanto, mayor facilidad para aplicar

los instrumentos de investigación. En este sentido, el predominio urbano refleja el criterio práctico utilizado durante el levantamiento de información, orientado a obtener una mayor cantidad de datos en los sectores con más actividad empresarial del cantón Espejo, sin excluir la participación de unidades productivas rurales dentro de la muestra.

4.2. Descripción del capital humano dentro de las microempresas del cantón Espejo

Para el análisis del capital humano en las microempresas del cantón Espejo, se considera fundamental identificar el nivel de desarrollo de las competencias que poseen los trabajadores, debido a que estas capacidades influyen en el desempeño y crecimiento organizacional. En este apartado se presentan los resultados obtenidos sobre el grado de desarrollo de competencias, permitiendo evidenciar las condiciones actuales del talento humano y su aporte dentro de las actividades empresariales.

Tabla 2. Desarrollo de competencias en las microempresas del cantón Espejo

Nivel de medición	%
Bajo	14,3
Medio	42,9
Alto	42,8
Total	100

Nota: Los valores presentan el nivel de capital humano en las microempresas del cantón Espejo.

La tabla 2 evidencia que el capital humano en las microempresas del cantón Espejo se ubica principalmente en un nivel medio y el nivel alto mantiene una presencia menos representativa. Este resultado indica que los trabajadores cuentan con habilidades y competencias básicas para cumplir sus funciones laborales. Sin embargo, no se encuentran fortalecidas desde una perspectiva técnica, organizacional y estratégica. Las microempresas del cantón Espejo, este desarrollo medio pudo ser por factores como la limitada capacitación formal, el aprendizaje empírico y las restricciones económicas de las microempresas.

Desde la perspectiva de Becker (1964), el capital humano constituye una inversión que incrementa la productividad mediante la adquisición de conocimientos, habilidades y competencias que fortalecen el desempeño laboral. No obstante, los hallazgos sugieren que gran parte de las capacidades presentes en las microempresas del cantón Espejo provienen de procesos empíricos contruidos a través de la experiencia cotidiana más que de una formación estructurada. En

concordancia con Arteaga et al. (2021), muchas pequeñas empresas ecuatorianas enfrentan dificultades para desarrollar programas de capacitación debido a restricciones económicas y administrativas.

Los resultados también guardan relación con lo planteado por Romero y Salinas (2022), quienes sostienen que el talento humano representa un elemento fundamental para la sostenibilidad de las microempresas, aunque su potencial suele verse restringido por la ausencia de estrategias de desarrollo y gestión formal. De igual manera, Hernández y Revelo (2025) señalan que el capital intelectual genera mejores resultados organizacionales cuando existe inversión constante en formación y fortalecimiento de competencias. Por esta razón, la percepción positiva observada no necesariamente refleja una consolidación real del capital humano, sino una valoración influenciada por la experiencia práctica y las dinámicas tradicionales que caracterizan a este tipo de organizaciones.

Tabla 3. Estilo de vida según el sector productivo

Sector productivo	Estilo de vida (%)		
	Bajo	Medio	Alto
Comercio	0	27,1	41,4
Agricultura	0	18,8	13,5
Ganadería	0	8,3	5,9
Agroindustria	0	4,2	1,8
Servicios	0	31,3	28,8
Manufactura	0	10,4	8,6

Nota: Los valores presentan el nivel de estilo de vida en las microempresas del cantón Espejo.

La tabla 3 muestran que el estilo de vida presenta una valoración favorable en la mayoría de los sectores productivos del cantón Espejo, especialmente en actividades relacionadas con el comercio y los servicios. Esta situación sugiere que los trabajadores perciben mantener hábitos que contribuyen a su bienestar físico y emocional, aspecto que favorece el desempeño laboral cotidiano. Sin embargo, esta apreciación positiva debe analizarse con prudencia, ya que las exigencias propias de las microempresas, las extensas jornadas de trabajo y las limitaciones económicas pueden dificultar la adopción permanente de prácticas saludables, especialmente en sectores vinculados a actividades productivas tradicionales.

El bienestar asociado al estilo de vida constituye un componente relevante del capital humano debido a su influencia sobre la productividad, la adaptación y la capacidad de respuesta de los trabajadores frente a las demandas organizacionales.

En este sentido, Becker (1964) sostiene que las condiciones personales y las capacidades adquiridas representan una inversión que fortalece el desempeño laboral y la generación de valor dentro de las organizaciones. No obstante, la realidad de muchas microempresas evidencia que la experiencia práctica suele prevalecer sobre estrategias orientadas al cuidado integral del trabajador, lo que puede generar diferencias entre la percepción de bienestar y las condiciones reales en las que se desarrolla la actividad productiva.

Los hallazgos coinciden parcialmente con lo expuesto por Romero y Salinas (2022), quienes señalan que el fortalecimiento del talento humano favorece la sostenibilidad empresarial cuando existe preocupación por el desarrollo integral de las personas. De igual manera, Hernández y Revelo (2025) indican que el capital intelectual alcanza mayores niveles de aporte organizacional cuando se acompaña de condiciones que promueven el bienestar y la estabilidad laboral.

Tabla 4. Autoconfianza según sector productivo

Sector productivo	Autoconfianza (%)		
	Bajo	Medio	Alto
Comercio	0	41,8	37,2
Agricultura	0	10,2	16,9
Ganadería	0	8,2	5,2
Agroindustria	0	3,1	1,7
Servicios	0	26,5	30,8
Manufactura	0	10,2	8,1

Nota: Los valores presentan el nivel de autoconfianza de las microempresas del cantón Espejo.

La tabla 4 evidencian que la autoconfianza mantiene una percepción favorable dentro de las microempresas del cantón Espejo, con una mayor presencia en actividades relacionadas con el comercio y los servicios. Este comportamiento sugiere que los trabajadores consideran poseer la capacidad necesaria para enfrentar los retos propios de sus funciones y asumir responsabilidades dentro de sus entornos laborales. Sin embargo, esta valoración positiva no necesariamente implica la existencia de competencias plenamente fortalecidas, ya que en muchas microempresas la confianza personal suele construirse a partir de la experiencia acumulada y no mediante procesos sistemáticos de formación y desarrollo profesional.

La autoconfianza constituye un elemento importante del capital humano porque influye directamente en la capacidad de las personas para tomar decisiones, resolver

problemas y responder a situaciones complejas dentro de la organización. Schunk y Di Benedetto (2021) sostienen que la percepción positiva sobre las propias capacidades fortalece la motivación y favorece el cumplimiento de objetivos laborales. No obstante, en contextos empresariales caracterizados por recursos limitados y estructuras informales, como ocurre en muchas microempresas, la confianza individual puede desarrollarse sin que exista un fortalecimiento paralelo de conocimientos técnicos o habilidades especializadas, situación que limita su impacto sobre el desempeño organizacional.

Los resultados coinciden con lo señalado por Arteaga et al. (2021), quienes indican que las pequeñas empresas ecuatorianas dependen en gran medida de las capacidades personales de sus trabajadores para sostener sus actividades productivas. Asimismo, Hernández y Revelo (2025) destacan que el capital humano genera mayores beneficios cuando las competencias individuales se complementan con procesos permanentes de aprendizaje y actualización. Desde esta perspectiva, la percepción favorable observada puede responder a la experiencia práctica adquirida por los trabajadores a lo largo del tiempo, aunque esta condición no garantiza por sí sola un nivel elevado de preparación para enfrentar escenarios de cambio, innovación o crecimiento empresarial.

Tabla 5. Ética según sector productivo

Sector productivo	Ética (%)		
	Bajo	Medio	Alto
Comercio	0	39,6	38,1
Agricultura	0	16,8	13,1
Ganadería	0	4	7,7
Agroindustria	0	4	1,2
Servicios	0	29,7	29,2
Manufactura	0	5,9	10,7

Nota: Los valores presentan el nivel de ética en las microempresas del cantón Espejo.

La tabla 5 refleja que la ética mantiene una valoración favorable dentro de las microempresas del cantón Espejo, con una presencia destacada en los sectores de comercio y servicios. Esta situación permite inferir que los trabajadores reconocen la importancia de actuar con responsabilidad, respeto y compromiso en el cumplimiento de sus funciones. Sin embargo, esta percepción positiva no necesariamente demuestra la existencia de códigos formales de conducta o mecanismos institucionalizados de control ético, ya que son relaciones personales.

La ética constituye un componente fundamental del capital humano porque orienta el comportamiento individual y fortalece la calidad de las relaciones dentro de las organizaciones. Treviño y Nelson (2021) sostienen que los principios éticos permiten generar confianza, credibilidad y responsabilidad en los diferentes procesos empresariales. No obstante, en organizaciones pequeñas, la conducta ética suele depender más de los valores personales de propietarios y trabajadores que de políticas organizacionales formalmente establecidas. Esta realidad puede generar percepciones favorables sobre la ética sin que necesariamente existan estructuras que garanticen su aplicación de manera permanente y sistemática.

Los hallazgos presentan similitudes con lo planteado por Torres et al. (2021), quienes señalan que las microempresas familiares suelen fundamentar gran parte de sus relaciones laborales en la confianza y los valores compartidos. De igual forma, Santana y Llor (2024) afirman que los principios éticos contribuyen al fortalecimiento de la cultura organizacional cuando se integran a las prácticas cotidianas de trabajo. En consecuencia, la valoración favorable observada puede explicarse por la cercanía existente entre propietarios y trabajadores, aunque ello no implica necesariamente la consolidación de una gestión ética estructurada capaz de sostener el crecimiento y la competitividad empresarial a largo plazo.

Tabla 6. Negociación según sector productivo

Sector productivo	Negociación (%)		
	Bajo	Medio	Alto
Comercio	0	41,1	37,8
Agricultura	0	18,9	12,2
Ganadería	0	7,8	5,6
Agroindustria	0	2,2	2,2
Servicios	0	22,2	32,8
Manufactura	0	7,8	9,4

Nota: Los valores presentan el nivel de negociación de las microempresas del cantón Espejo.

La tabla 6 evidencian que la negociación presenta una valoración favorable en las microempresas del cantón Espejo, especialmente en los sectores de comercio y servicios, donde las relaciones con clientes, proveedores y colaboradores forman parte esencial de la actividad diaria. Esta situación permite inferir que los trabajadores reconocen la importancia del diálogo y la búsqueda de acuerdos para el desarrollo de sus funciones. Sin embargo, esta percepción positiva no necesariamente refleja la

aplicación de técnicas formales de negociación, ya que gran parte de los acuerdos en las microempresas se establecen a partir de la experiencia, la confianza y las relaciones personales construidas con el tiempo.

La negociación constituye una competencia relevante dentro del capital humano porque facilita la resolución de conflictos, fortalece la comunicación y contribuye al logro de objetivos organizacionales. Fisher et al. (2021) sostienen que los procesos de negociación eficaces permiten alcanzar acuerdos beneficiosos para las partes involucradas mediante el diálogo y la cooperación. No obstante, en el contexto de las microempresas, la capacidad negociadora suele desarrollarse de manera empírica y práctica, sin procesos de capacitación específicos que permitan perfeccionar esta habilidad.

Los hallazgos guardan relación con lo planteado por Arteaga et al. (2021), quienes señalan que las microempresas ecuatorianas dependen en gran medida de las habilidades personales de sus trabajadores para sostener sus actividades comerciales y operativas. Asimismo, Romero y Salinas (2022) afirman que el fortalecimiento del talento humano resulta indispensable para mejorar la gestión empresarial y la sostenibilidad organizacional. Desde esta perspectiva, la valoración favorable observada puede explicarse por la experiencia acumulada de propietarios y trabajadores en la interacción cotidiana con diferentes actores del entorno.

Tabla 7. Educación financiera según sector productivo

Sector productivo	Educación financiera (%)		
	Bajo	Medio	Alto
Comercio	25,8	42,6	38,9
Agricultura	35,5	14,8	9,2
Ganadería	3,2	5,6	7,6
Agroindustria	3,2	3,7	0,8
Servicios	25,8	28,7	30,5
Manufactura	6,5	4,6	13

Nota: Los valores representan el nivel de educación financiera de las microempresas del cantón Espejo.

La tabla 7 refleja que la educación financiera presenta comportamientos diferenciados entre los sectores productivos del cantón Espejo, con una mayor presencia de valoraciones favorables en actividades vinculadas al comercio y los servicios. Esta situación puede asociarse a la necesidad constante de administrar ingresos, controlar gastos y tomar decisiones económicas relacionadas con la operación diaria de los negocios. Sin embargo, la realidad de muchas microempresas

muestra que estas prácticas suelen sustentarse en conocimientos adquiridos por experiencia propia y no necesariamente en procesos formales de formación financiera, lo que explica las limitaciones observadas en la gestión eficiente de los recursos económicos.

La educación financiera constituye una competencia fundamental dentro del capital humano porque permite comprender y administrar adecuadamente los recursos disponibles para alcanzar los objetivos empresariales. Lusardi (2019) sostiene que el conocimiento financiero fortalece la capacidad de las personas para tomar decisiones económicas más informadas y sostenibles en el tiempo. No obstante, en las microempresas del cantón Espejo, gran parte de las decisiones financieras se desarrollan a partir de la práctica cotidiana y de conocimientos empíricos transmitidos entre generaciones. Esta condición puede generar una percepción favorable de las capacidades financieras, aunque no siempre se traduzca en una gestión técnica y estratégica de los recursos.

Los hallazgos coinciden con lo expuesto por Romero y Salinas (2022), quienes señalan que el talento humano desempeña un papel determinante en la gestión financiera de las microempresas y en su sostenibilidad económica. Asimismo, Hernández y Revelo (2025) indican que el fortalecimiento de las competencias relacionadas con el conocimiento y la toma de decisiones contribuye significativamente al desempeño organizacional.

En consecuencia, la percepción favorable identificada en determinados sectores productivos se puede explicar más desde un enfoque de la experiencia en la administración de los negocios o por procesos que no requieren de una mayor exigencia, aunque la ausencia de capacitación especializada limita el aprovechamiento de las herramientas financieras necesarias para impulsar el crecimiento empresarial, además de generar desventajas respecto a otros competidores.

Esta situación evidencia la necesidad de fortalecer las competencias financieras mediante procesos de formación continua que permitan mejorar la toma de decisiones y la sostenibilidad de las organizaciones. De este modo, se lograría cerrar la brecha técnica existente y consolidar modelos de gestión más eficientes y resilientes en el mercado.

Tabla 8. Gestión de tiempo según sector productivo

Sector productivo	Gestión de tiempo (%)		
	Bajo	Medio	Alto
Comercio	40	31,7	45,6
Agricultura	16	16,7	12
Ganadería	0	10	4
Agroindustria	8	0	3,2
Servicios	28	34,2	24,8
Manufactura	8	7,5	10,4

Nota: Los valores presentan el nivel de gestión de tiempo en las microempresas del cantón Espejo.

La tabla 8 evidencia que la gestión del tiempo presenta una valoración favorable en varios sectores productivos de las microempresas del cantón Espejo, particularmente en las actividades comerciales y de servicios, donde la organización de tareas resulta indispensable para mantener la operatividad del negocio. Esta situación permite inferir que los trabajadores reconocen la importancia de planificar sus actividades y distribuir adecuadamente sus responsabilidades. Sin embargo, esta percepción positiva no necesariamente refleja la aplicación de herramientas formales de planificación, ya que gran parte de las microempresas gestionan su tiempo mediante prácticas empíricas desarrolladas a partir de la experiencia cotidiana.

La gestión del tiempo constituye una competencia relevante dentro del capital humano porque influye directamente en la productividad, el cumplimiento de objetivos y el uso eficiente de los recursos disponibles. Aeon y Aguinis (2017) sostienen que la administración adecuada del tiempo permite mejorar el desempeño laboral y optimizar los resultados organizacionales. No obstante, en contextos empresariales pequeños, la planificación suele depender de las necesidades inmediatas del negocio y de la capacidad individual de los trabajadores para responder a múltiples funciones simultáneamente. Esta realidad puede generar una percepción favorable sobre la organización del tiempo, aunque existan limitaciones en la planificación estratégica de las actividades.

Los hallazgos guardan relación con lo señalado por Arteaga et al. (2021), quienes indican que las microempresas ecuatorianas enfrentan desafíos asociados a la gestión eficiente de sus recursos humanos y organizacionales. De igual manera, Romero y Salinas (2022) destacan que el fortalecimiento de las competencias laborales contribuye a mejorar la sostenibilidad y el desempeño de las microempresas. En este contexto, la valoración favorable observada puede

explicarse por la experiencia acumulada de propietarios y trabajadores en la organización de sus actividades diarias; sin embargo, la ausencia de métodos formales de planificación limita el aprovechamiento integral del tiempo como recurso estratégico para el crecimiento de las microempresas.

4.3. Identificación de la cultura organizacional en las microempresas del cantón

Espejo

Para el análisis de la cultura organizacional en las microempresas del cantón Espejo, se presentan los resultados obtenidos mediante la medición de sus niveles de desarrollo. Esta variable permite identificar la manera en que los valores, prácticas y relaciones internas influyen en la dinámica empresarial. A continuación, se detallan los porcentajes correspondientes a los niveles bajo, medio y alto, evidenciando la percepción predominante de los participantes respecto a la cultura organizacional existente.

Tabla 9. Cultura organizacional

Nivel de medición	%
Bajo	0
Medio	2,60
Alto	97,40
Total	100

Nota: Los valores presentan el nivel de cultura organizacional en las microempresas del cantón Espejo.

La tabla 9 evidencia una mayor parte de encuestados percibieron una cultura organizacional en un nivel alto y el restante en un nivel medio, sin valores en nivel bajo. A pesar de que estos resultados pueden mostrarse como un indicador positivo en el desarrollo organizacional de las microempresas del cantón Espejo, este debe ser analizado con cautela, debido a que los niveles altos de calificación no necesariamente corresponden a prácticas culturales sólidas y consolidadas en el ámbito de las microempresas.

En este sentido, Torres et al. (2021) advierten que las microempresas tienden a operar bajo estructuras menos formales y relaciones interpersonales basadas en la autoconfianza, lo que genera una valoración subjetiva de los procesos internos de la organización. Esta tendencia positiva se debe a una carencia de referentes empresariales con los cuales puedan contrastar sus prácticas laborales, por consecuencia se evalúa una realidad que desde el punto de vista técnico no

generan relevancia significativa (Arteaga et al., 2021), este sesgo de percepción resulta especialmente frecuente en las microempresas.

En las microempresas del cantón Espejo, esta percepción positiva contrasta con la realidad percibida en el desarrollo microempresarial. De acuerdo con Morales et al. (2023) refuerzan esta idea al señalar que el clima organizacional y el trabajo en equipo son procesos que difícilmente se observan desarrolladas microempresas con recursos limitados.

En consecuencia, los datos obtenidos invitan a reflexionar sobre la brecha existente entre la percepción subjetiva de los microempresarios y la realidad objetiva de sus organizaciones. Donde la necesidad de intervenciones que fortalezcan la cultura organizacional desde sus bases estructurales.

Tabla 10. Innovación y adaptación según sector productivo

Sector productivo	Innovación y adaptación (%)		
	Bajo	Medio	Alto
Comercio	0	50	37,2
Agricultura	0	20	13,8
Ganadería	0	10	5,9
Agroindustria	0	0	2,5
Servicios	0	13,3	31,4
Manufactura	0	6,7	9,2

Nota: Los valores presentan el nivel de innovación y adaptación en las microempresas del cantón Espejo.

En la tabla 10 muestra que la innovación y adaptación presentan una percepción favorable en las microempresas del cantón Espejo, especialmente en los sectores de comercio y servicios, donde los cambios del mercado exigen respuestas constantes para mantener la competitividad. Esta situación permite inferir que los propietarios y trabajadores reconocen la necesidad de ajustar sus actividades frente a nuevas demandas, tecnologías y condiciones económicas. Sin embargo, esta valoración positiva no necesariamente implica la existencia de procesos formales de innovación, ya que muchas microempresas realizan cambios de manera reactiva y basados principalmente en la experiencia adquirida a lo largo de su trayectoria.

La innovación y adaptación constituyen componentes fundamentales de la cultura organizacional porque permiten a las empresas responder de forma efectiva a las transformaciones del entorno. Tidd y Bessant (2021) sostienen que la innovación favorece la sostenibilidad organizacional cuando se integra de manera continua en

los procesos, productos y estrategias empresariales. No obstante, en las microempresas del cantón Espejo, las limitaciones económicas, tecnológicas y de capacitación dificultan la consolidación de prácticas innovadoras permanentes. Esta realidad explica que exista una percepción favorable de adaptación sin que necesariamente se desarrollen procesos estructurados de innovación organizacional.

Los hallazgos guardan relación con lo planteado por Torres et al. (2021), quienes señalan que las microempresas familiares suelen adaptarse a los cambios del entorno mediante decisiones basadas en la experiencia y el conocimiento práctico de sus propietarios. Asimismo, Santana y Llor (2024) indican que una cultura organizacional orientada al aprendizaje y al cambio fortalece la capacidad de respuesta empresarial frente a escenarios dinámicos. En consecuencia, la valoración favorable observada puede explicarse por la capacidad de ajuste que han desarrollado las microempresas para mantenerse operativas, aunque ello no necesariamente refleje una cultura innovadora consolidada capaz de impulsar procesos de transformación a largo plazo.

Tabla 11. Orientación a resultados según sector productivo

Sector productivo	Orientación a resultados (%)		
	Bajo	Medio	Alto
Comercio	0	37,5	39,8
Agricultura	0	19,3	12,2
Ganadería	0	2,3	7,7
Agroindustria	0	0	3,3
Servicios	0	30,7	28,7
Manufactura	0	10,2	8,3

Nota: Los valores presentan el nivel de orientación a resultados de las microempresas del cantón Espejo.

La tabla 11 evidencia que la orientación a resultados presenta una valoración favorable en las microempresas del cantón Espejo, principalmente en los sectores de comercio y servicios, donde el cumplimiento de metas se encuentra estrechamente relacionado con la sostenibilidad del negocio. Esta situación permite inferir que los propietarios y trabajadores reconocen la importancia de alcanzar objetivos que aseguren la continuidad de sus actividades productivas. Sin embargo, esta percepción positiva no necesariamente refleja la existencia de sistemas formales de planificación y evaluación, ya que muchas decisiones empresariales se fundamentan en necesidades inmediatas y en la experiencia práctica acumulada. En este contexto, resulta necesario fortalecer mecanismos de gestión que permitan establecer objetivos medibles y estrategias orientadas al crecimiento organizacional.

La orientación a resultados constituye una dimensión esencial de la cultura organizacional porque dirige los esfuerzos individuales y colectivos hacia el cumplimiento de objetivos previamente establecidos. Kaplan y Norton (2020) sostienen que las organizaciones alcanzan mejores niveles de desempeño cuando alinean sus acciones con metas claras y mecanismos de seguimiento adecuados. No obstante, en el contexto de las microempresas del cantón Espejo, la limitada disponibilidad de recursos técnicos y administrativos dificulta la implementación de herramientas formales de control y evaluación. Esta realidad puede explicar por qué existe una percepción favorable sobre el logro de resultados sin que necesariamente se desarrollen procesos sistemáticos de gestión estratégica.

Los hallazgos coinciden con lo señalado por Santana y Llor (2024), quienes destacan que una cultura organizacional orientada al cumplimiento de objetivos favorece el desempeño empresarial y fortalece la gestión interna de las pequeñas organizaciones. Asimismo, Torres et al. (2021) indican que las microempresas suelen enfocar sus esfuerzos en alcanzar resultados que permitan mantener la estabilidad económica y operativa del negocio. En consecuencia, la valoración favorable observada puede atribuirse al compromiso de los trabajadores y propietarios con la continuidad de sus actividades productivas, aunque la ausencia de indicadores formales limita la capacidad para medir de manera objetiva el cumplimiento de metas organizacionales.

Tabla 12. Clima organizacional según sector productivo

Sector productivo	Clima organizacional (%)		
	Bajo	Medio	Alto
Comercio	0	37,9	39,2
Agricultura	0	12,1	15,2
Ganadería	0	10,6	4,9
Agroindustria	0	3	2
Servicios	0	31,8	28,4
Manufactura	0	4,5	10,3

Nota: Los valores presentan el nivel de clima organizacional en las microempresas del cantón Espejo.

La tabla 12 evidencia que el clima organizacional presenta una percepción favorable en las microempresas del cantón Espejo, especialmente en los sectores de comercio y servicios, donde las relaciones interpersonales adquieren un papel fundamental para el desarrollo de las actividades diarias. Esta situación permite inferir que los trabajadores consideran que existe un ambiente laboral caracterizado por la

confianza, la cooperación y la convivencia adecuada. Sin embargo, esta valoración positiva debe interpretarse con cautela, ya que en muchas microempresas las relaciones laborales se construyen sobre vínculos familiares o de cercanía personal, lo que puede influir en percepciones más favorables que las condiciones organizacionales reales.

El clima organizacional constituye una dimensión clave de la cultura organizacional porque influye en la satisfacción, el compromiso y el desempeño de los trabajadores dentro de la empresa. Robbins y Judge (2022) sostienen que las percepciones que tienen los colaboradores sobre su entorno laboral condicionan la manera en que desarrollan sus funciones y se relacionan con los demás miembros de la organización. No obstante, en las microempresas del cantón Espejo, la ausencia de estructuras formales de gestión humana limita la evaluación objetiva del ambiente laboral. Esta situación explica que exista una percepción favorable del clima organizacional aun cuando persistan debilidades relacionadas con la comunicación, la coordinación o la resolución de conflictos.

Los hallazgos coinciden con lo planteado por Santana y Llor (2024), quienes señalan que un clima organizacional positivo fortalece la cultura empresarial y favorece el compromiso de los trabajadores con los objetivos institucionales. Asimismo, Torres et al. (2021) indican que las microempresas familiares suelen caracterizarse por relaciones cercanas que promueven un ambiente de confianza y colaboración. En consecuencia, la valoración favorable observada puede explicarse por la proximidad existente entre propietarios y trabajadores, aunque esta condición no necesariamente garantiza la presencia de prácticas organizacionales formales que permitan consolidar un clima laboral sólido y sostenible en el largo plazo.

Tabla 13. Trabajo en equipo según sector productivo

Sector productivo	Trabajo en equipo (%)		
	Bajo	Medio	Alto
Comercio	0	29,7	40,3
Agricultura	0	10,8	15
Ganadería	0	8,1	6
Agroindustria	0	2,7	2,1
Servicios	0	32,4	28,8
Manufactura	0	16,2	7,7

Nota: Los valores presentan el nivel de trabajo en equipo en la cultura organizacional dentro de las microempresas estudiadas.

La tabla 13 muestra que el trabajo en equipo presenta una valoración favorable dentro de las microempresas del cantón Espejo, con una mayor presencia en los sectores de comercio y servicios, donde la coordinación entre trabajadores resulta fundamental para cumplir las actividades diarias. Esta situación permite inferir que existe una percepción positiva respecto a la colaboración y al apoyo mutuo entre los integrantes de las organizaciones. Sin embargo, esta apreciación no necesariamente refleja la existencia de equipos formalmente estructurados, ya que muchas microempresas operan mediante relaciones informales sustentadas en la confianza y la cercanía entre sus miembros.

El trabajo en equipo constituye una dimensión esencial de la cultura organizacional porque favorece la integración de esfuerzos, fortalece la comunicación y contribuye al logro de objetivos comunes. Katzenbach y Smith (2021) sostienen que los equipos de trabajo generan mejores resultados cuando existe compromiso compartido, responsabilidad colectiva y una adecuada coordinación de funciones.

En las microempresas del cantón Espejo, las limitaciones estructurales y la reducida cantidad de personal dificultan la implementación de mecanismos formales para la gestión de equipos. Esta realidad puede explicar la percepción favorable observada, aunque las prácticas colaborativas dependan principalmente de la experiencia y de las relaciones personales.

Los hallazgos coinciden con lo planteado por Salas, Reyes y McDaniel (2020), quienes afirman que la cooperación entre los miembros de una organización favorece el desempeño colectivo y fortalece la capacidad para alcanzar metas compartidas. Asimismo, Santana y Llor (2024) destacan que una cultura organizacional basada en la colaboración contribuye al fortalecimiento de las relaciones laborales y al cumplimiento de los objetivos empresariales.

En consecuencia, la valoración favorable identificada puede atribuirse a la cercanía existente entre propietarios y trabajadores; sin embargo, esta condición no garantiza la consolidación de una cultura de trabajo en equipo respaldada por procesos organizacionales formales y permanentes. Por ello, resulta necesario fortalecer mecanismos de comunicación, participación y coordinación interna que permitan transformar las relaciones informales en prácticas organizacionales sostenibles. Asimismo, la implementación de estrategias orientadas al desarrollo del talento

humano contribuiría a consolidar una cultura organizacional más estructurada y alineada con los objetivos empresariales.

Tabla 14. Valores organizacionales según sector productivo

Sector productivo	Valores organizacionales (%)		
	Bajo	Medio	Alto
Comercio	0	41,8	38,1
Agricultura	0	20	13
Ganadería	0	9,1	5,6
Agroindustria	0	1,8	2,3
Servicios	0	23,6	30,7
Manufactura	0	3,6	10,2

Nota: Los valores presentan el nivel de valores organizacionales de las microempresas del cantón Espejo.

La tabla 14 evidencia que los valores organizacionales presentan una percepción favorable dentro de las microempresas del cantón Espejo, especialmente en los sectores de comercio y servicios, donde las relaciones laborales suelen desarrollarse en entornos de cercanía y confianza. Esta situación permite inferir que los trabajadores reconocen la importancia de principios como el respeto, la responsabilidad y el compromiso en el desarrollo de sus actividades. Sin embargo, esta valoración positiva no necesariamente refleja la existencia de valores institucionalizados o formalmente definidos, ya que muchas microempresas fundamentan su funcionamiento en costumbres y prácticas transmitidas por sus propietarios.

Los valores organizacionales constituyen uno de los pilares fundamentales de la cultura organizacional porque orientan las conductas, las decisiones y las relaciones que se establecen dentro de la empresa. Schein (2010) sostiene que los valores compartidos permiten construir patrones de comportamiento que fortalecen la identidad organizacional y favorecen la cohesión entre sus miembros. No obstante, en las microempresas del cantón Espejo, la presencia de valores suele depender más de las convicciones personales de los propietarios que de políticas empresariales claramente establecidas. Esta realidad explica que exista una percepción favorable sobre los valores organizacionales sin que necesariamente se encuentren formalizados o integrados dentro de una estrategia de gestión.

Los hallazgos coinciden con lo señalado por Torres et al. (2021), quienes indican que las microempresas familiares construyen gran parte de su cultura organizacional sobre principios compartidos y relaciones de confianza entre sus integrantes. De igual

manera, Santana y Loor (2024) afirman que los valores organizacionales fortalecen el compromiso laboral y favorecen la estabilidad interna cuando forman parte de las prácticas cotidianas de la empresa. En consecuencia, la percepción favorable observada puede atribuirse a la influencia de valores personales presentes en el entorno laboral; sin embargo, esta condición no garantiza la existencia de una cultura organizacional consolidada que permita sostener el crecimiento y la continuidad empresarial a largo plazo.

4.4. Relación del capital humano y la cultura organizacional en las microempresas del cantón Espejo

La presente tabla muestra la relación existente entre las dimensiones del capital humano y la cultura organizacional en las microempresas del sector comercio del cantón Espejo, permitiendo identificar la asociación entre las capacidades individuales de los trabajadores y los elementos culturales que influyen en la dinámica organizacional.

Tabla 15. Relación del sector comercio según dimensiones

Capital humano	Cultura organizacional				
	Innovación y adaptación	Orientación a resultados	Clima organizacional	Trabajo en equipo	Valores organizacionales
Estilo de vida	0,06	0,15	-0,20	-0,01	0,01
Autoconfianza	0,02	0,01	0,06	-0,18	0,07
Ética	0,07	0,09	-0,01	0,14	0,18
Negociación	0,07	0,12	0,16	0,05	0,11
Educación financiera	0,02	0,02	-0,08	0,02	0,19
Gestión de tiempo	0,08	0,10	-0,07	0,14	0,05

La tabla 15 evidencio la matriz del sector comercio, donde, la mayoría de las relaciones entre las dimensiones del capital humano y la cultura organizacional presentan coeficientes bajos y carecen de significancia estadística. Este comportamiento coincide con los resultados generales de la investigación, donde la relación entre ambas variables fue débil.

Los hallazgos sugieren que, aunque las microempresas comerciales muestran valoraciones favorables en varias dimensiones analizadas, estas fortalezas no se encuentran suficientemente articuladas para generar una influencia consistente sobre la cultura organizacional.

Esta situación puede explicarse por la predominancia de prácticas empíricas de gestión, la limitada formalización administrativa y la ausencia de estrategias integrales para el desarrollo del talento humano, aspectos que también han sido identificados por Arteaga et al. (2021).

Tabla 16. Relación del sector agricultura según dimensiones

Capital humano	Cultura organizacional				
	Innovación y adaptación	Orientación a resultados	Clima organizacional	Trabajo en equipo	Valores organizacionales
Estilo de vida	0,10	0,01	-0,17	-0,02	0,06
Autoconfianza	0,22	0,33	-0,15	-0,11	-0,26
Ética	-0,09	-0,06	-0,30	-0,13	-0,19
Negociación	0,03	-0,14	-0,04	-0,23	-0,06
Educación financiera	-0,34	0,07	-0,22	0,04	0,06
Gestión de tiempo	0,11	0,02	-0,01	0,13	-0,01

La tabla 16 evidencia la matriz del sector ganadería, donde, la mayoría de las asociaciones entre las dimensiones del capital humano y la cultura organizacional son débiles. Este comportamiento confirma que las competencias individuales no siempre logran traducirse en prácticas organizacionales consolidadas dentro de las microempresas agrícolas. Los resultados pueden explicarse por las características propias del sector, donde predominan formas tradicionales de producción, estructuras administrativas informales y una fuerte dependencia de factores externos.

De acuerdo con Arteaga et al. (2021), estas condiciones limitan el aprovechamiento integral del capital humano, mientras que Torres et al. (2021) señalan que las microempresas rurales suelen desarrollar su cultura organizacional sobre la experiencia práctica y aprendizaje empírico más que sobre procesos formales de gestión.

Tabla 17. Relación del sector ganadería según dimensiones

Capital humano	Cultura organizacional				
	Innovación y adaptación	Orientación a resultados	Clima organizacional	Trabajo en equipo	Valores organizacionales
Estilo de vida	0,52	0,11	0,27	-0,12	0,26
Autoconfianza	0,05	-0,23	-0,19	-0,27	0,13
Ética	0,25	-0,26	0,11	-0,20	0,14
Negociación	-0,08	0,58	0,04	0,15	-0,52
Educación financiera	-0,17	0,18	-0,09	0,31	-0,13
Gestión de tiempo	0,13	0,02	-0,11	-0,39	0,19

La tabla 17 logra observar la matriz del sector ganadería, donde, tiene una de las asociaciones más marcadas que otros sectores productivos, aunque la mayoría de las relaciones continúan siendo débiles y carecen de significancia estadística. Los resultados muestran que ciertas dimensiones del capital humano mantienen vínculos relevantes con aspectos específicos de la cultura organizacional, lo que sugiere que algunas competencias individuales ejercen una influencia más directa sobre la dinámica interna de las microempresas ganaderas. Sin embargo, estas relaciones no presentan un comportamiento uniforme entre todas las dimensiones evaluadas, lo que confirma que el fortalecimiento del capital humano no garantiza automáticamente una cultura organizacional sólida y homogénea.

De manera particular, se observa que el estilo de vida mantiene una asociación positiva con la innovación y adaptación, mientras que la negociación presenta una relación positiva con la orientación a resultados y una relación inversa con los valores organizacionales. Estos hallazgos reflejan que las microempresas ganaderas desarrollan comportamientos organizacionales influenciados por las características propias de la actividad productiva, donde la experiencia práctica, la tradición familiar y la necesidad de responder a condiciones cambiantes del entorno tienen un papel importante. En concordancia con Arteaga et al. (2021), las microempresas suelen depender de las capacidades individuales de sus trabajadores para sostener su funcionamiento, mientras que Torres et al. (2021) señalan que la cultura organizacional en este tipo de organizaciones se construye principalmente a partir de prácticas informales y conocimientos adquiridos mediante la experiencia. Por esta razón, aunque existen relaciones significativas entre algunas dimensiones, los resultados sugieren que aún persisten limitaciones para consolidar una integración más fuerte entre variables.

Tabla 18. Relación del sector agroindustria según dimensiones

Capital humano	Cultura organizacional				
	Innovación y adaptación	Orientación a resultados	Clima organizacional	Trabajo en equipo	Valores organizacionales
Estilo de vida	-0,32	0,85	-0,55	0,36	0,71
Autoconfianza	-0,22	0,11	-0,19	0,07	0,03
Ética	0	-0,43	0,50	0,14	-0,38
Negociación	-0,53	0,85	-0,43	0,60	0,53
Educación financiera	-0,74	0	-0,06	0,78	-0,46
Gestión de tiempo	0,22	0,11	-0,58	-0,21	0,65

La tabla 18 logra observar que la matriz del sector agroindustria tiene los coeficientes más elevados de todos los sectores analizados, aunque estos resultados deben interpretarse con prudencia debido al reducido número de microempresas que conforman este grupo. Los hallazgos evidencian que algunas dimensiones del capital humano mantienen asociaciones fuertes con componentes específicos de la cultura organizacional, especialmente con la orientación a resultados. Esta situación sugiere que determinadas competencias individuales pueden influir de manera importante en la forma en que las organizaciones establecen metas y orientan sus actividades productivas, aunque dicha influencia no se manifiesta de manera uniforme en todas las dimensiones estudiadas.

De forma particular, la orientación a resultados presenta asociaciones positivas muy altas con el estilo de vida y la negociación, mientras que otras dimensiones muestran relaciones tanto positivas como negativas de considerable intensidad. Este comportamiento refleja que la dinámica organizacional de las microempresas agroindustriales depende en gran medida de factores específicos relacionados con la gestión de las actividades productivas, la administración de recursos y la toma de decisiones. Según Kaplan y Norton (2020), las organizaciones orientadas al cumplimiento de objetivos requieren competencias que permitan coordinar esfuerzos y mantener el enfoque estratégico. Asimismo, Arteaga et al. (2021) sostienen que el desarrollo del talento humano constituye un elemento esencial para fortalecer el desempeño empresarial, especialmente en sectores donde la competitividad exige mayores niveles de organización y adaptación.

Sin embargo, la coexistencia de asociaciones positivas y negativas de alta magnitud evidencia que el capital humano y la cultura organizacional no mantienen una relación lineal dentro del sector agroindustrial. Esta situación puede explicarse por las características particulares de las microempresas agroindustriales del cantón Espejo, donde las limitaciones de recursos, la reducida estructura organizacional y la dependencia de conocimientos empíricos generan comportamientos organizacionales heterogéneos. En concordancia con Torres et al. (2021), la cultura organizacional en las microempresas suele construirse a partir de prácticas informales y experiencias acumuladas más que mediante procesos de gestión formal.

Por esta razón, aunque existen relaciones significativas y de elevada intensidad, los resultados sugieren que la integración entre el capital humano y la cultura

organizacional aún presenta inconsistencias que limitan su consolidación como un sistema organizacional plenamente articulado.

Tabla 19. Relación del sector servicios según dimensiones

Capital humano	Cultura organizacional				
	Innovación y adaptación	Orientación a resultados	Clima organizacional	Trabajo en equipo	Valores organizacionales
Estilo de vida	-0,11	-0,08	0,04	-0,06	-0,01
Autoconfianza	0,23	0,16	0,06	-0,01	-0,14
Ética	-0,11	0,11	0,11	-0,06	0,01
Negociación	0,17	-0,09	-0,30	0,03	0,08
Educación financiera	-0,02	0,09	-0,23	0,03	-0,02
Gestión de tiempo	-0,11	0,03	-0,02	-0,05	-0,14

La tabla 19 logra observar la matriz de correlación del sector servicios, donde, evidencia que la mayoría de las asociaciones entre las dimensiones del capital humano y la cultura organizacional son débiles, lo que confirma una relación limitada entre ambas variables dentro de este grupo de microempresas. A pesar de que el sector servicios presentó valoraciones favorables en gran parte de los indicadores descriptivos, los resultados correlacionales muestran que estas fortalezas no logran integrarse de manera consistente en la cultura organizacional. Este comportamiento coincide con los hallazgos generales de la investigación, donde la relación entre el capital humano y la cultura organizacional presentó una intensidad baja, lo que sugiere que ambas variables se desarrollan de forma relativamente independiente.

Las asociaciones estadísticamente significativas se concentran en pocas dimensiones específicas. La autoconfianza presenta una relación positiva con la innovación y adaptación, mientras que la negociación y la educación financiera muestran relaciones inversas con el clima organizacional. Estos resultados reflejan que algunas competencias individuales influyen sobre determinados aspectos culturales, aunque dicha influencia no es suficiente para generar una relación global sólida entre las variables analizadas. Según Schunk y Di Benedetto (2021), la confianza en las propias capacidades favorece la disposición al cambio y la adaptación, mientras que Tidd y Bessant (2021) sostienen que la innovación requiere personas capaces de asumir retos y responder a nuevas exigencias del entorno.

Por otra parte, las relaciones negativas identificadas con el clima organizacional pueden explicarse por las características propias del sector servicios, donde la presión por atender clientes, administrar recursos y mantener la competitividad puede generar tensiones en las relaciones laborales. Robbins y Judge (2022) señalan que las percepciones sobre el ambiente de trabajo dependen de múltiples factores organizacionales y personales, por lo que una mayor preparación en ciertas competencias no siempre se traduce en una mejor valoración del entorno laboral. En consecuencia, los resultados sugieren que las microempresas de servicios del cantón Espejo poseen fortalezas individuales importantes; sin embargo, estas aún no logran consolidarse en prácticas organizacionales capaces de fortalecer de manera integral su cultura empresarial.

Tabla 20. Relación del sector manufactura según dimensiones

Capital humano	Cultura organizacional				
	Innovación y adaptación	Orientación a resultados	Clima organizacional	Trabajo en equipo	Valores organizacionales
Estilo de vida	0,01	0,05	0,19	0,06	-0,09
Autoconfianza	0,11	-0,21	0,27	-0,25	0,30
Ética	-0,16	-0,29	0,16	-0,26	0,22
Negociación	-0,14	0,08	-0,20	0,26	0,27
Educación financiera	0,32	0,09	-0,10	0,45	-0,08
Gestión de tiempo	-0,22	0,13	0,14	-0,14	0,07

La tabla 20 logra observar la matriz de correlación del sector manufactura, donde, evidencia que la mayoría de las asociaciones entre las dimensiones del capital humano y la cultura organizacional presentan niveles bajos y carecen de significancia estadística. Este comportamiento sugiere que las competencias individuales de los trabajadores no mantienen una influencia consistente sobre las prácticas culturales desarrolladas dentro de las microempresas manufactureras del cantón Espejo. Aunque los resultados descriptivos mostraron valoraciones favorables en varias dimensiones, dichas fortalezas no logran reflejarse en relaciones sólidas entre ambas variables, situación que coincide con los hallazgos generales obtenidos en la investigación.

La única asociación estadísticamente significativa se presenta entre la educación financiera y el trabajo en equipo, mostrando una relación positiva de intensidad moderada. Este resultado indica que una mejor capacidad para comprender y administrar recursos económicos se relaciona con mayores niveles de colaboración

y coordinación entre los integrantes de las microempresas manufactureras. Lusardi (2019) sostiene que la educación financiera fortalece la toma de decisiones y favorece una mejor administración de los recursos disponibles, mientras que Salas, Reyes y McDaniel (2020) afirman que el trabajo en equipo mejora cuando los miembros comparten objetivos claros y participan activamente en la gestión de las actividades organizacionales.

En términos generales, los resultados sugieren que las microempresas manufactureras desarrollan ciertas competencias individuales que aportan al funcionamiento cotidiano de la organización, aunque estas no logran consolidarse como elementos determinantes de la cultura organizacional. Arteaga et al. (2021) señalan que las microempresas ecuatorianas enfrentan limitaciones relacionadas con la gestión formal del talento humano, situación que dificulta la articulación entre las capacidades de los trabajadores y los procesos organizacionales. Por esta razón, la débil relación observada entre la mayoría de las dimensiones evidencia que aún existen desafíos para integrar de manera efectiva el capital humano con la cultura organizacional dentro del sector manufacturero del cantón Espejo.

V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

El capital humano en las microempresas del cantón Espejo se ubicó principalmente en un nivel medio, lo que indica que propietarios y trabajadores poseen competencias básicas para el desarrollo de sus actividades. Estas habilidades se adquirieron mediante procesos empíricos y experiencia cotidiana, sin respaldo en formación técnica o capacitación estructurada. La dimensión que presentó mayor debilidad fue la alfabetización tecnológica, indica una brecha significativa en el uso de herramientas digitales e inteligencia artificial dentro del contexto microempresarial. Dimensiones como el estilo de vida, la autoconfianza, la ética y la negociación mostraron valoraciones favorables, especialmente en los sectores de comercio y servicios, sectores que concentran la mayor parte de la actividad económica local.

La cultura organizacional en las microempresas del cantón Espejo presentó un nivel alto, este resultado debe interpretarse con cautela, dado que las valoraciones positivas reflejan la experiencia subjetiva de propietarios y trabajadores en ausencia de referentes técnicos con los cuales contrastar sus prácticas organizacionales. Las dimensiones de valores organizacionales, clima laboral y trabajo en equipo obtuvieron las percepciones más favorables, sustentadas en relaciones de confianza y cercanía personal propias de organizaciones pequeñas. La innovación y adaptación y la orientación a resultados se desarrollaron de forma reactiva y empírica, sin procesos formales de planificación, seguimiento o evaluación. Evidencia una brecha entre la percepción subjetiva de los encuestados y la realidad objetiva de sus organizaciones.

La relación entre el capital humano y la cultura organizacional en las microempresas del cantón Espejo resultó positiva, pero muy débil, lo que determinó la aceptación de la hipótesis nula. Este hallazgo indica que el capital humano no influyó de manera directa en la cultura organizacional. El análisis por sectores productivos confirmó que la mayor parte de las asociaciones entre dimensiones fueron débiles, con excepción del sector agroindustrial, donde se identificaron coeficientes de mayor magnitud, aunque condicionados por el reducido tamaño de la muestra. Estos resultados

reflejan que ambas variables se desarrollan de forma relativamente independiente dentro de las microempresas, lo que puede atribuirse a la predominancia de estructuras informales, la ausencia de estrategias de gestión del talento humano y la limitada articulación entre las competencias individuales y las prácticas organizacionales.

5.2. Recomendaciones

Los propietarios y trabajadores de las microempresas del cantón Espejo deben priorizar el fortalecimiento de sus competencias en alfabetización tecnológica, educación financiera y gestión del tiempo. La superación del aprendizaje exclusivamente empírico constituye un paso necesario para elevar el nivel del capital humano desde una perspectiva técnica y estratégica que responda a las exigencias del entorno productivo actual.

Las microempresas del cantón Espejo deben transitar de una gestión cultural informal hacia prácticas organizacionales formalizadas, mediante la definición de valores institucionales, normas de conducta y mecanismos básicos de orientación a resultados. Esta formalización no requiere estructuras complejas, sino la adopción de herramientas sencillas como reglamentos internos, metas periódicas y espacios de retroalimentación entre propietarios y colaboradores, que permitan consolidar una cultura organizacional sólida más allá de los vínculos personales y la tradición.

Los propietarios de las microempresas del cantón Espejo deben generar condiciones organizacionales que articulen las competencias individuales de sus trabajadores con los objetivos, valores y prácticas de la organización, con el fin de reducir la independencia que actualmente existe entre el capital humano y la cultura organizacional. Acciones como la inducción del personal, la asignación de responsabilidades claras y el reconocimiento del desempeño constituyen mecanismos concretos para fortalecer dicha articulación y traducir las capacidades del talento humano en resultados organizacionales medibles y sostenibles.

VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aeon, B., & Aguinis, H. (2017). *Es hora de gestionar el tiempo: Meta-análisis sobre la gestión del tiempo*. PLOS ONE. doi:<https://doi.org/10.5465/amp.2016.0166>
- Arias Gonzáles, J., & Covinos Gallardo, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Enfoques Consulting EIRL.
- Arteaga, E., Herrera, C., López, P., & Villareal, Á. (2021). La Administración del Talento Humano en las Pymes en el Ecuador. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*. Obtenido de https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/download/436/546/?utm_source
- Barbot, B. (2024). *Creativity and the future of work*. Cambridge University Press.
- Becker, G. (1964). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. University of Chicago Press.
- Cameron, K., & Quinn, R. (1999). *Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework*. Addison-Wesley.
- Chiavenato, I. (2022). *Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones*. McGraw-Hill.
- D'Zurilla, T., & Nezu, A. (2021). *Problem-solving therapy: A treatment manual*. Springer Publishing Company.
- Das, S., Kumar, R., & Singh, P. (2024). *Self-awareness, empathy and self-confidence in workplace emotional intelligence*.
- Deal, T., & Kennedy, A. (2020). *Culturas corporativas: Los rituales y símbolos de la vida organizacional*. Basic Books.
- Denison, D. (1990). *Corporate culture and organizational effectiveness*. John Wiley & Sons.
- Dumitru, D. (2023). *Critical thinking: Creating job-proof skills for the future of work*. Journal of Intelligence. doi: <https://doi.org/10.3390/jintelligence11030050>
- Fisher, R., Ury, W., & Patton, B. (2021). *Obtenga el sí: El arte de negociar sin ceder*. Penguin Random House.
- Goleman, D. (2021). *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ*. Bantam Books.
- Guevara Alban, G., Verdesoto Arguello, A., & Castro Molina, N. (2020). *Metodologías de investigación educativa: descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción*. RECIMUNDO. doi:[https://doi.org/10.26820/recimundo/4.\(3\).julio.2020.163-173](https://doi.org/10.26820/recimundo/4.(3).julio.2020.163-173)
- Hair Jr, J., Black, W., Babin, B., & Anderson, R. (2019). *Análisis de datos multivariados (8va edición)*. Cengage Learning.
- Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill.
- Hernández, Y., & Revelo, M. (2025). *El capital intelectual en los resultados empresariales: Un enfoque en las microempresas del cantón La Maná*. Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas.
- Kaplan, R., & Norton, D. (2020). *El cuadro de mando integral: traduciendo la estrategia en acción*. Harvard Business Review Press.

- Katzenbach, J., & Smith, D. (2021). *La sabiduría de los equipos: Creando organizaciones de alto rendimiento*. Harper Business.
- Kerzner, H. (2022). *Project management: A systems approach to planning, scheduling, and controlling*. Wiley.
- Landaluce Calvo, I. (2024). Recodificación de escalas tipo Likert a través de la clasificación no supervisada. Las implicaciones de las relaciones por Internet respecto a las relaciones presenciales como estudio de caso. *Revista Internacional de Sociología* 82 (2). doi:<https://doi.org/10.3989/ris.2024.82.2.M23-06>
- Lusardi, A. (2019). *La educación financiera y la necesidad de educación financiera: evidencia e implicaciones*. Swiss Journal of Economics and Statistics. doi:<https://doi.org/10.1186/s41937-019-0027-5>
- Northouse, P. (2021). *Liderazgo: teoría y práctica*. SAGE Publications.
- Ñaupas Paitán, H., Valdivia Dueñas, M., Palacios Vilela, J., & Romero Delgado, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa - cualitativa y redacción de la tesis* (5a. Edición ed.). Ediciones de la U. Obtenido de https://edicionesdelau.com/wp-content/uploads/2018/09/Anexos-Metodologia_%C3%91aupas_5aEd.pdf
- Otzen , T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *Scielo*. doi:Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227–232. <https://doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Provost, F., & Fawcett, T. (2021). *Ciencia de datos para los negocios: lo que necesita saber sobre minería de datos y pensamiento analítico de datos*. O'Reilly Media.
- Robbins, S., & Judge, T. (2022). *Comportamiento organizacional*. Pearson.
- Robles, M. (2012). *Percepciones de los ejecutivos sobre las 10 habilidades blandas más importantes que se necesitan en el entorno laboral actual*. Business Communication Quarterly. doi:<https://doi.org/10.1177/1080569912460400>
- Romero , H., Ñaupas, H., Pañacios , J., & Valdivia, M. (2018). *Metodología de la investigación. Cuantitativa – Cualitativa y redacción de la tesis*. 5ª Edición. Ediciones de la U.
- Romero , L., & Salinas , V. (2022). *El talento humano: clave para la gestión financiera de las microempresas comerciales de Machala*. Concordia. doi:<https://doi.org/10.62319/concordia.v.2i3.12>
- Salas, E., Reyes, D., & McDaniel, S. (2020). *La ciencia del trabajo en equipo: avances, reflexiones y desafíos futuros*. American Psychologist. doi:<https://doi.org/10.1037/amp0000335>
- Santana , Y., & Chávez , L. (2024). *Cultura organizacional en la gestión de talento humano de las Pymes, cantón Santa Elena 2024*. Journal Business Science.
- Schein, E. (2010). *Organizational culture and leadership* (Vol. 4). John Wiley & Sons.
- Schunk, D., & DiBenedetto, M. (2021). *Self-efficacy and human motivation*. Advances in Motivation Science.
- Southwick, S., Charney, D., & DePierro, J. (2023). *Resilience: The science of mastering life's greatest challenges*. Cambridge University Press.
- Tidd, J., & Bessant, J. (2021). *Gestión de la innovación: integración del cambio tecnológico, de mercado y organizacional*. Wiley.
- Torres , O., Uvidia , K., & Carapas , A. (2021). *Análisis del desarrollo y la cultura organizacional en microempresas familiares en el cantón Bolívar*. Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.
- Treviño, L., & Nelson, K. (2021). *Managing business ethics: Straight talk about how to do it right*. Wiley.

Van Laar, E., Deursen, A., Dijk, J., & Haan, J. (2020). *Determinants of 21st-century digital skills: A large-scale survey among working professionals*. Computers in Human Behavior. doi:<https://doi.org/10.1016/j.chb.2017.03.010>

VII. ANEXOS

Anexo 1. Certificado del abstract por parte de idiomas de la UPEC



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA ESTATAL DEL CARCHI- FOREIGN AND NATIVE LANGUAGES CENTER

Informe sobre el Abstract de Artículo Científico o Investigación.

Autor: Verdejo Quinatoa Marco Antonio y Enriquez Benavides Jhon Haider

Fecha de recepción del abstract: Viernes, 29 de mayo de 2026

Fecha de entrega del informe: Martes, 02 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:

Después de realizar la revisión del presente abstract, éste presenta una apropiada traducción sobre el tema planteado en el idioma inglés. Según la rúbrica de evaluación de la traducción en inglés, ésta alcanza un valor de 9; por lo cual se valida dicho trabajo.

Atentamente



Validar Documento en Firmado:
Código de Verificación: 001
MARTHA ARACELLY
VIVEROS ALMEIDA

MA. Martha Viveros
RESPONSABLE CIDEN

Anexo 2. Cuestionario

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

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

Por la atención que se dé al presente anticipamos nuestro agradecimiento

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

Datos demográficos

Género:

Masculino

Femenino

Edad (números enteros): _____

Nivel educativo:

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

Su empresa se cataloga como:

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

Sectores:

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

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

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

Ubicación de la MiPymes

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

Sector

- ☐ Urbano
- ☐ Rural

CAPITAL HUMANO

Instrucciones:

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

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

Autoconocimiento					
Item	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					
Item	1	2	3	4	5
Conozco las prácticas que ayudan a cuidar mi salud mental.					
Aplico estas prácticas para cuidar mi salud mental.					
Conozco las prácticas que ayudan a cuidar mi salud física.					
Aplico estas prácticas para cuidar mi salud física.					
Pensamiento crítico					
Item	1	2	3	4	5
Conozco maneras de razonar antes de decidir.					
Aplico estas maneras de razonar antes de decidir.					
Pensamiento creativo					
Item	1	2	3	4	5
Conozco técnicas para generar ideas nuevas.					
Aplico las técnicas para generar ideas nuevas.					
Autoconfianza					
Item	1	2	3	4	5
Conozco que es importante confiar en lo que puedo hacer.					
Demuestro que confío en lo que puedo hacer al enfrentar retos.					
Ética					
Item	1	2	3	4	5
Conozco los principios éticos.					
Aplico los principios éticos.					
Resiliencia					
Item	1	2	3	4	5
Conozco métodos para salir adelante en situaciones difíciles.					
Aplico estos métodos para salir adelante en situaciones difíciles.					
Empatía					
Item	1	2	3	4	5
Conozco la importancia de entender a los demás.					
Demuestro que entiendo a los demás.					
Resolución de problemas					
Item	1	2	3	4	5
Conozco estrategias para resolver problemas.					
Utilizo estrategias para resolver problemas.					
Trabajo en equipo					
Item	1	2	3	4	5
Conozco como colaborar con las personas.					
Pongo en práctica la colaboración con las personas.					
Negociación					
Item	1	2	3	4	5
Conozco técnicas de negociación.					
Aplico las técnicas de negociación para lograr acuerdos.					
Comunicación efectiva					
Item	1	2	3	4	5
Conozco formas de comunicarme con claridad.					
Aplico formas de comunicarme con claridad.					
Liderazgo					
Item	1	2	3	4	5
Conozco cuales son las cualidades de un buen líder (inspirar, guiar, etc.).					
Aplico las cualidades de un buen líder.					
Alfabetización tecnológica					
Item	1	2	3	4	5
Conozco herramientas digitales básicas.					
Aplico herramientas digitales básicas.					

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

CULTURA ORGANIZACIONAL

Instrucciones:

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

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

Innovación y adaptación					
Ítem	1	2	3	4	5
La empresa toma en cuenta la opinión de los clientes.					
La empresa acepta mis ideas nuevas en el trabajo.					
En la empresa se aprende temas nuevos constantemente.					
Orientación a resultados					
Ítem	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					
Ítem	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					
Ítem	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					
Ítem	1	2	3	4	5
La empresa tiene responsabilidad social.					
La empresa actúa con respeto.					
La empresa actúa con honestidad.					