

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 Tulcán de la provincia del Carchi”

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

AUTORAS: Montalvo Rojas Mishell Sarahi
Andrango Cuzco Erika Yesenia

TUTORA: MSc. Cárdenas Fierro Gisselle Mariuxi

Tulcán, 2026.

CERTIFICADO DEL TUTOR

Certifico que las estudiantes(s) Montalvo Rojas Mishell Sarahi y Andrango Cuzco Erika Yesenia con el número de cédula 1005142383 y 1727949891 respectivamente han desarrollado el Trabajo de Integración Curricular: "Capital humano y cultura organizacional en las microempresas del cantón Tulcán de la provincia del Carchi".

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

MSc. Cárdenas Fierro Gisselle Mariuxi

TUTORA

Tulcán, julio de 2026

AUTORÍA DE TRABAJO

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

Nosotras, Montalvo Rojas Mishell Sarahi y Andrango Cuzco Erika Yesenia con cédula de identidad número 1005142383 y 1727949891 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.



Montalvo Rojas Mishell Sarahi

AUTORA



Andrango Cuzco Erika Yesenia

AUTORA

Tulcán, julio de 2026

ACTA DE CESIÓN DE DERECHOS DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

Nosotras Montalvo Rojas Mishell Sarahi y Andrango Cuzco Erika Yesenia ser autoras de los criterios emitidos en el Trabajo de Integración Curricular: "Capital humano y cultura organizacional en las microempresas del cantón Tulcán de la provincia del Carchi" y se exime expresamente a la Universidad Politécnica Estatal del Carchi y a sus representantes de posibles reclamos o acciones legales.



Montalvo Rojas Mishell Sarahi

AUTORA



Andrango Cuzco Erika Yesenia

AUTORA

Tulcán, julio de 2026

AGRADECIMIENTO

Con el corazón repleto de amor y gratitud, quiero expresar mi primer agradecimiento a Dios, por darme la inteligencia y la oportunidad de cumplir este sueño y por darme fuerza en cada etapa del camino.

A ti, mamá, por tu amor eterno, por ser mi apoyo y guía, siento que cada uno de mis logros también te pertenece. Esta tesis es tu triunfo, porque fuiste la primera en creer en mí. A ti, papá, con el corazón repleto de orgullo y agradecimiento, te agradezco por ser mi respaldo incondicional, por tener fe en mí incluso cuando yo dudaba. Cada sacrificio económico que realizaste para que mi educación no tuviera límites y cada palabra de ánimo en los momentos de cansancio o frustración fueron el impulso que necesitaba.

A mis hermanos, les agradezco por ser mi apoyo, por motivarme y darme alegrías y a no rendirme a pesar de todas las adversidades. Cada uno de ustedes cultivó en mí la certeza de que el conformismo no era una alternativa y que el verdadero potencial solo se descubre al perseverar.

Mishell Montalvo

Agradezco a Dios por concederme la fortaleza, sabiduría y perseverancia para culminar esta etapa. Extiendo mi gratitud a mis padres, por su amor, apoyo incondicional, paciencia y constante motivación durante todo este proceso formativo, a los docentes de la universidad por compartir sus conocimientos y contribuir significativamente a mi formación profesional. De manera especial, expreso mi reconocimiento a mi tutora, por su acompañamiento y orientación durante el desarrollo de esta investigación.

También a todas las personas que, de una u otra manera, me brindaron confianza, apoyo y palabras de aliento para alcanzar esta meta profesional.

Erika Andrango

DEDICATORIA

Al culminar una de las etapas más importantes de mi vida siento felicidad y satisfacción. Este logro no es únicamente mío, sino el resultado del amor y la orientación de quienes han estado a mi lado.

Dedico esta tesis a mis padres, que desde pequeña me enseñaron que la educación es el legado máspreciado. A mi madre María Magdalena Rojas Bolaños, cuyo amor y sabiduría continúan iluminando mi camino; esta tesis también es para ella, porque sus enseñanzas perduran en cada página. A mi padre Luis Ramiro Montalvo Sivinta, por su esfuerzo incansable y por demostrarme que el sacrificio rinde frutos.

A mis hermanas, gracias por ser mi apoyo, mi motivación y mi familia incondicional. Sin ustedes, este recorrido no tendría el mismo significado.

Este momento es para rendir homenaje a quienes creyeron en mí incluso cuando yo tenía dudas. Gracias por ser mi fortaleza y mi inspiración.

Mishell Montalvo

Dedico este trabajo, en primer lugar, a Dios, por concederme la fortaleza, la sabiduría y la oportunidad de alcanzar este momento tan significativo en mi vida académica. Asimismo, dedico este logro a mi madre, María Cuzco, por su amor constante, su esfuerzo y su apoyo incondicional en cada etapa de mi formación. De igual manera, a mi padre, Agustín Andrango, quien, pese a la distancia, ha permanecido como un soporte fundamental motivándome a seguir adelante. Reconozco también a mi padrastro, Luis Coyago, por sus palabras de aliento en los momentos más difíciles. Extiendo mi agradecimiento a mis hermanos, a mi prima Martha Cuzco por sus consejos y respaldo, así como a mis amigos, quienes estuvieron presentes brindándome ánimo para no desistir y alcanzar esta meta profesional.

Erika Andrango

ÍNDICE

RESUMEN	11
ABSTRACT	12
INTRODUCCIÓN.....	13
I. EL PROBLEMA	15
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	15
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	18
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. Gestión Talento Humano	22
2.2.2. Gestión Organizacional	22
2.2.3. Capital Humano	22
2.2.4. Habilidades blandas	23
2.2.4.1. Habilidades intrapersonales	23
2.2.4.2. Habilidades interpersonales	25
2.2.5. Habilidades duras.....	27
2.2.6. Cultura Organizacional	29
2.2.7. POCS Cultura organizacional positiva	29
2.2.8. ETCO Cultura organizacional estructural.....	31

2.2.9. Funciones de la Cultura Organizacional	31
2.2.10. Tipos de cultura organizacional.....	32
III. METODOLOGÍA	37
3.1. ENFOQUE METODOLÓGICO	37
3.1.1. Enfoque.....	37
3.1.2. Tipo de Investigación.....	38
3.2. HIPÓTESIS	39
3.3. DEFINICIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES.....	39
3.3.1. Definición de las variables	39
3.3.2. Operacionalización de las variables.....	40
3.4. MÉTODOS UTILIZADOS	41
3.4.1. Método deductivo.....	41
3.4.2. Método analítico.....	41
3.4.3. Método empírico	41
3.4.4. Método estadístico	41
3.5. ANÁLISIS ESTADÍSTICO.....	42
3.5.1. Población y muestra	42
3.5.2. Tratamiento de datos	43
3.5.3. Validez del instrumento	43
3.5.4. Validación del instrumento por Alfa de Cronbach y Omega de McDonald	44
3.5.5. Prueba de normalidad.....	44
3.5.6. Índice de importancia relativa	44
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	45
4.1. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	45
4.1.2. Caracterización de los datos demográficos	45
4.1.6. Resultados del capital humano de las habilidades blandas y duras que predominan mediante el índice de importancia relativa	48

4.1.7. Caracterización de las dimensiones de la cultura organizacional mediante el índice de importancia relativa	58
4.1.8. Relación de las variables capital humano y la cultura organizacional	63
V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	65
5.1. CONCLUSIONES	65
5.2. RECOMENDACIONES	66
VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	68

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Matriz de operacionalización de variables	40
Tabla 2. Frecuencias para Género	45
Tabla 3. Frecuencias por Género	46
Tabla 4. Frecuencias para sectores productivos.....	47
Tabla 5. Frecuencias para Ubicación territorial	48
Tabla 6. Descripción del capital humano con sus dimensiones en función del género	48
Tabla 7. Caracterización del capital humano con sus dimensiones en función del género.....	49
Tabla 8. Índice de importancia relativa de las habilidades blandas que predominan	50
Tabla 9. Descripción de habilidades blandas con sus subdimensiones que predominan en función del género	51
Tabla 10. Caracterización de las habilidades blandas con sus subdimensiones que predominan en función del género	52
Tabla 11. Descripción de habilidades blandas con sus subdimensiones que predominan en función al nivel educativo.....	53
Tabla 12. Caracterización de las subdimensiones de las habilidades duras	54
Tabla 13. Índice de importancia relativa de las habilidades duras que predominan.....	54
Tabla 14. Descripción de las habilidades duras que predominan en función del genero	55

Tabla 15. Caracterización de las habilidades duras que predominan en función del género.....	56
Tabla 16. Descripción de las habilidades duras con sus subdimensiones en función al nivel educativo	57
Tabla 17. Caracterización de las subdimensiones de las habilidades duras	58
Tabla 18. Valoración de las dimensiones de la cultura organizacional mediante el índice de importancia relativa.....	58
Tabla 19. Descripción de la cultura organizacional que determina en función del género.....	59
Tabla 20. Caracterización de la cultura organizacional que determina en función del género.....	60
Tabla 21. Descripción de la cultura organizacional con sus dimensiones en función al nivel educativo	61
Tabla 22. Caracterización de dimensiones de la cultura organizacional	62
Tabla 23. Correlaciones de las variables	63
Tabla 24. Correlación entre la cultura organizacional y los subdimensiones de las habilidades blandas	63
Tabla 25. Correlación entre la cultura organizacional y los subdimensiones de las habilidades duras	64

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1. Certificado del abstract por parte de idiomas	74
Anexo 2. Cuestionario aplicado a las microempresas del cantón Tulcán	75

RESUMEN

La investigación analiza la relación entre el capital humano y cultura organizacional de las microempresas del cantón Tulcán de la provincia del Carchi, se identificó una correlación positiva alta y estadísticamente significativa entre el capital humano y la cultura organizacional (Rho de Spearman = 0,760; $p < 0,001$), lo que permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa. Se determinó que las habilidades blandas fortalecen la comunicación, el liderazgo, la empatía y el trabajo en equipo, favoreciendo una cultura organizacional más participativa y colaborativa. Además, se evidenció que las habilidades duras relacionadas con alfabetización tecnológica, educación financiera, análisis de datos y gestión de proyectos contribuyen al incremento de la productividad, la innovación y la adaptación al entorno empresarial. También, se encontró a través del índice de importancia relativa que los valores organizacionales con valor de (0,89) y el trabajo en equipo con (0,83) son las características predominantes de la cultura organizacional en las microempresas estudiadas, mientras que la innovación y adaptación presentan oportunidades de mejora.

La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con un alcance exploratorio, descriptivo y correlacional, y se llevó a cabo con una muestra de 377 microempresas del cantón Tulcán. Este diseño permitió describir las variables y analizar la relación existente entre ellas a partir de la información recopilada.

El estudio aporta información relevante para las microempresas del cantón Tulcán, ya que proporciona una base para fortalecer el capital humano y la cultura organizacional. Estos resultados permiten a los propietarios y colaboradores implementar estrategias que contribuyan a mejorar el desempeño empresarial.

Palabras clave: Capital humano, Cultura organizacional, Microempresas, Desarrollo organizacional

ABSTRACT

This study analyzes the relationship between human capital and organizational culture in microenterprises in the canton of Tulcán, province of Carchi. The findings revealed a strong and statistically significant positive correlation between human capital and organizational culture (Spearman's $Rho = 0,760$; $p < 0,001$), leading to the rejection of the null hypothesis and the acceptance of the alternative hypothesis. The results showed that soft skills strengthen communication, leadership, empathy, and teamwork, fostering a more participative and collaborative organizational culture. In addition, hard skills related to technological literacy, financial education, data analysis, and project management were found to contribute to increased productivity, innovation, and adaptation to the business environment. Furthermore, through the Relative Importance Index (RII), organizational values (0,89) and teamwork (0,83) were identified as the predominant characteristics of organizational culture within the microenterprises studied, while innovation and adaptability were identified as areas requiring improvement.

The research was conducted using a quantitative approach with an exploratory, descriptive, and correlational scope. A sample of 377 microenterprises from the canton of Tulcán participated in the study. This design enabled the description of the variables and the analysis of the relationship between them based on the collected data. The study provides valuable information for microenterprises in Tulcán by offering a foundation for strengthening human capital and organizational culture. These findings can support owners and employees in implementing strategies aimed at improving organizational performance and business development.

Keywords: human capital, organizational culture, microenterprises, organizational development.

INTRODUCCIÓN

Las microempresas constituyen un componente clave dentro del desarrollo económico y social, debido a su contribución a la generación de empleo, la dinamización de los mercados locales y el impulso del emprendimiento. No obstante, una parte significativa de estas organizaciones presenta dificultades asociadas al capital humano, la adaptación frente a los cambios del entorno y la consolidación de una cultura organizacional, aspectos que inciden de manera directa en su nivel de competitividad. Bajo esta perspectiva tanto el capital humano como la cultura organizacional adquieren un rol determinante en la mejora del desempeño empresarial y en el fortalecimiento del crecimiento de las microempresas.

El capital humano es el conjunto de conocimientos, habilidades, capacidades y competencias que poseen los individuos, los cuales resultan esenciales para el logro de los objetivos organizacionales. Además, se identifican las habilidades blandas entre las que destacan el liderazgo, el trabajo en equipo, la comunicación efectiva, la resiliencia y el pensamiento crítico. De igual manera, se consideran las habilidades duras, vinculadas con la alfabetización tecnológica, la educación financiera, la gestión de proyectos y el análisis de datos cuantitativos.

La cultura organizacional es como el conjunto de valores, creencias, normas y prácticas compartidas al interior de una organización, que guían el comportamiento de sus miembros y condicionan la forma en que trabajan, interactúan y toman decisiones. Una cultura organizacional positiva promueve el trabajo colaborativo, la innovación, la orientación hacia resultados, la comunicación efectiva y el fortalecimiento de los valores institucionales lo que contribuye al cumplimiento de los objetivos organizacionales.

La presente investigación se llevó a cabo en microempresas del cantón Tulcán, de la provincia del Carchi, con el objetivo de analizar la relación entre el capital humano y la cultura organizacional. Además, el estudio se orienta a identificar la manera en que las habilidades y competencias del capital humano inciden en el fortalecimiento del entorno organizacional, así como en el desempeño empresarial de las microempresas de la localidad.

En esta investigación se revisaron diferentes antecedentes científicos y académicos relacionados con el capital humano y la cultura organizacional. Esta revisión permite conocer mejor cómo se han estudiado estas variables y cuál es su importancia dentro del entorno empresarial. También se consideran los aportes de varios autores, ya que sus investigaciones ayudan a comprender las características, dimensiones e indicadores de cada variable. De esta manera, la información recopilada sirve como base para analizar los resultados obtenidos y sustentar el desarrollo de la investigación.

El estudio describe el enfoque cuantitativo y los niveles exploratorio, descriptivo y correlacional con la finalidad de establecer un procedimiento ordenado y coherente para el desarrollo de la investigación en las microempresas analizadas. La metodología detalla los métodos, técnicas e instrumentos utilizados para la recolección y el procesamiento de la información obtenida durante el trabajo de campo ejecutado en el cantón Tulcán. El diseño metodológico incorpora la definición de la población, la determinación de la muestra y la selección de las pruebas estadísticas necesarias para el análisis de las variables investigadas.

La investigación analiza los resultados obtenidos mediante la aplicación de encuestas dirigidas a las microempresas del cantón Tulcán con el propósito de identificar el comportamiento de las variables y sus respectivas dimensiones dentro del contexto organizacional estudiado. El análisis estadístico examina las características del capital humano y de la cultura organizacional a partir de la información proporcionada por los participantes de la investigación. La interpretación de los datos determina la existencia y el nivel de relación entre las variables mediante el uso de procedimientos estadísticos.

La investigación expone las conclusiones derivadas del análisis de la información recopilada con la finalidad de verificar el cumplimiento de los objetivos planteados y la respuesta a las preguntas formuladas durante el proceso investigativo. El estudio formula recomendaciones orientadas al fortalecimiento del capital humano y de la cultura organizacional con base en los hallazgos identificados en las microempresas participantes. Las propuestas planteadas contribuyen al mejoramiento de la gestión empresarial y favorecen el desarrollo organizacional dentro del contexto económico y productivo del cantón Tulcán.

I. EL PROBLEMA

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

A nivel internacional, las personas que trabajan en una organización son fundamentales para que las empresas funcionen bien, sean productivas y puedan mantenerse en el tiempo, sobre todo porque la economía y la tecnología cambian constantemente. Sin embargo, muchas organizaciones todavía tienen problemas porque no capacitan adecuadamente a su personal, no gestionan bien su desempeño y no fomentan una cultura organizacional apoyada en valores como el compromiso, la adaptación y la mejora continua.

Estas falencias hacen que el desarrollo organizacional no se aplique correctamente y que las empresas tengan dificultades para enfrentar los cambios del entorno. Además, cuando no existen prácticas que fortalezcan al talento humano, no se aprovechan plenamente sus conocimientos y habilidades (Oviedo Muñoz y Ramos Fuentes, 2024).

Según el Ministerio de Producción (2025), en el Ecuador existen aproximadamente 1,2 millones de microempresas, que representan el 95,8 % del total de unidades productivas del país y constituyen una fuente clave de empleo e ingresos. Estas organizaciones cumplen un rol fundamental en la economía nacional especialmente en sectores como el comercio, los servicios, la manufactura y la agricultura, muchas microempresas enfrentan limitaciones en el capital humano y en la débil cultura organizacional.

La escasa planificación, la baja inversión en capacitación y la informalidad en la gestión afectan el desempeño laboral, productividad y la ausencia de valores organizacionales y estrategias orientadas al desarrollo del talento humano dificulta su adaptación a entornos cambiantes. Estas condiciones limitan su sostenibilidad y competitividad, reduciendo su aporte al desarrollo económico nacional.

En el cantón Tulcán, provincia del Carchi, esta situación se manifiesta con mayor intensidad en las microempresas, donde tiene mayor presencia en estructuras

organizacionales informales, una débil definición de funciones y una escasa inversión en el fortalecimiento del capital humano. En muchos casos, no se aplican de manera sistemática procesos de capacitación, incentivos laborales ni espacios de participación del personal en la toma de decisiones, lo que provoca desmotivación, bajo compromiso y un débil sentido de pertenencia por parte de los trabajadores, dificultando la consolidación de una cultura organizacional dirigida al crecimiento y la mejora continua (Torres Merlo et al., 2021).

Además, la ausencia de una gestión estratégica del capital humano incide negativamente en el dialogo interno, el trabajo en equipo y la habilidad de adaptación al cambio, elementos fundamentales para el desarrollo organizacional. Esta situación restringe el desempeño de las microempresas del cantón Tulcán, limita su capacidad de innovación y reduce su competitividad frente a un entorno empresarial cada vez más dinámico.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿De qué manera el capital humano influye con la cultura organizacional en las microempresas del cantón Tulcán de la provincia del Carchi?

1.3. JUSTIFICACIÓN

Esta investigación se justifica desde las dimensiones científica, social e institucional, debido a la necesidad de analizar la relación entre el capital humano y la cultura organizacional en las microempresas del cantón Tulcán, provincia del Carchi, reconociendo que dichas unidades económicas representan el motor de generación de empleo y desarrollo productivo del cantón.

Desde el enfoque científico, la investigación se sustenta en aportes teóricos sobre capital humano y cultura organizacional, variables estrechamente relacionadas con el desempeño empresarial. Schein (2019), la cultura organizacional configura los patrones de pensamiento, comportamiento e interacción dentro de las organizaciones, influyendo directamente en su funcionamiento y productividad. En este sentido, el análisis de la relación entre ambas variables permite ampliar el conocimiento existente y aportar evidencia útil para futuras investigaciones.

En el plano social, el estudio se vincula con los Objetivos de Desarrollo Sostenible 8 y 4. El ODS 8, Trabajo decente y crecimiento económico, se relaciona con la investigación debido a que una adecuada gestión del capital humano y el

fortalecimiento de la cultura organizacional pueden contribuir al aumento de la productividad, la generación de empleo de calidad y el desarrollo sostenible de las microempresas (Naciones Unidas, 2015).

También se contribuye al ODS 4, Educación de calidad, se articula con el análisis de las competencias y capacidades del talento humano. La identificación de necesidades formativas en las microempresas permite orientar procesos de capacitación continua, tanto desde las instituciones educativas como desde el sector productivo, con el fin de fortalecer habilidades acordes a las exigencias del entorno económico del cantón Tulcán (Naciones Unidas, 2015).

En el ámbito institucional, la investigación se alinea con el Plan de Desarrollo para el Nuevo Ecuador 2024–2025, el cual promueve el fortalecimiento de capacidades productivas la mejora de la productividad y la generación de empleo (Secretaría Nacional de Planificación, 2024). El estudio aporta elementos para comprender cómo la gestión del capital humano y una cultura organizacional pueden incidir en el desarrollo económico local y en el crecimiento de las microempresas.

Contribuyendo así a los objetivos de desarrollo esta articulación se extiende a los instrumentos de planificación territorial. A nivel cantonal, se vincula con el Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial del cantón Tulcán 2019–2023 (GAD Tulcán, 2020), mientras que a nivel provincial se relaciona con el Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial de la provincia del Carchi, el cual reconoce a las microempresas como actores fundamentales del desarrollo económico local (Gobierno Provincial del Carchi, 2019).

Finalmente, desde la dimensión académica, la investigación se relaciona con la formación profesional de la Carrera de Administración de Empresas de la Universidad Politécnica Estatal del Carchi. Según la Universidad Politécnica Estatal del Carchi (UPEC, 2025), esta carrera promueve el estudio del comportamiento organizacional y del desarrollo empresarial, fortaleciendo competencias investigativas orientadas al análisis y solución de problemáticas reales presentes en las microempresas locales.

1.4. OBJETIVOS Y PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

1.4.1. Objetivo General

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

1.4.2. Objetivos Específicos

- Identificar las habilidades blandas y duras del capital humano de las microempresas del cantón Tulcán de la provincia del Carchi.
- Caracterizar la cultura organizacional en las microempresas del cantón Tulcán de la provincia del Carchi.
- Determinar la relación entre capital humano y cultura organizacional en las microempresas del cantón Tulcán de la provincia del Carchi.

1.4.3. Preguntas de Investigación

- ¿Cuáles son las habilidades blandas y duras que predomina el capital humano de las microempresas del cantón Tulcán de la provincia del Carchi?
- ¿Cuáles son las características de la cultura organizacional en las microempresas del cantón Tulcán de la provincia del Carchi?
- ¿Cuál es la relación entre capital humano y cultura organizacional de las microempresas del cantón Tulcán de la provincia del Carchi?

II. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Según Torres Merlo et al. (2021), el análisis denominado *Análisis de la evolución de la cultura organizacional en micronegocios familiares en el cantón Bolívar* tuvo como finalidad examinar la influencia de la cultura organizacional y la orientación en la evolución organizacional a partir de la perspectiva tanto del gestor como de los trabajadores. La indagación tiene un enfoque mixto, juntando procedimientos cualitativos y cuantitativos, mediante la aplicación de entrevistas y encuestas dirigidas al gerente propietario y al personal del micronegocio “Abastos Don Luis”. Los resultados evidenciaron a la cultura organizacional contribuye notablemente en la satisfacción laboral, el trabajo de equipo y el desarrollo organizacional, ya que los trabajadores manifestaron mayores niveles de compromiso y desempeño cuando existe una cultura abierta, participativa y orientada al bienestar del empleado. Además, se determinó que prácticas como el diálogo efectivo, los incentivos y la intervención en las decisiones contribuyen al fortalecimiento del clima laboral y al crecimiento administrativo, económico y social de la microempresa. También, el estudio enfatiza la necesidad de reforzar continuamente las prácticas culturales para evitar procesos de estancamiento organizacional. Esta investigación permite considerar dimensiones e indicadores asociados a la cultura organizacional y al desarrollo organizacional, útiles para el análisis de estudios similares en el contexto de las microempresas.

Según Gallego y Naranjo (2020), en su estudio titulado *El capital humano en la entidad: una proposición de valoración*, se plantea un diseño de una propuesta orientada a la valoración del capital humano mediante la integración de los elementos, variantes y criterios, partiendo del análisis de diversas empresas colombianas. La investigación se presenta con un enfoque cuantitativo, con un protocolo de estudio de casos, en el que se aplicaron encuestas a una muestra representativa de trabajadores pertenecientes a los niveles estratégico, metódico y operativo. Este proceso se complementó con la inspección de documentos institucionales y de los procedimientos de información de recursos humanos. Los sucesos del estudio evidencian que las empresas analizadas presentan un

desconocimiento respecto a los fundamentos que conforman el capital humano, además de no disponer de información sistematizada que facilite su adecuada medición. Esta situación limita la toma de decisiones en el capital humano. A partir de estos hallazgos, los autores concluyen que la medición del capital humano debe estructurarse considerando cuatro componentes fundamentales, entre los cuales se incluyen el conocimiento, los valores compartidos y las competencias laborales.

Según Cárdenas et al. (2021), en su estudio *Gestión del capital humano y su dominio en el desempeño organizacional*, cuyo propósito fue evaluar el vínculo entre la gestión del capital humano y el desempeño organizacional en las compañías, considerando aspectos como la capacitación, las competencias laborales y la motivación del personal. El análisis se desarrolló bajo un planteamiento cuantitativo con un protocolo no experimental y de estudio correlacional, aplicando encuestas estructuradas a una muestra de trabajadores pertenecientes a diferentes áreas. La gestión adecuada del capital humano se relaciona de modo importante en el desempeño estructural, ya que las empresas que fortalecen la formación, el desarrollo de competencias y la motivación del personal presentan mayores niveles de productividad y eficiencia, de igual manera el análisis estadístico permitió confirmar la afirmación de una relación positiva dentro las variables estudiadas, que demuestra que el capital humano contiene un factor esencial para el alcance de los propósitos institucionales. Los descubrimientos del estudio muestran que la cultura organizacional tiene un efecto revelador en la satisfacción laboral, el trabajo en equipo y desarrollo organizacional. Se evidenció que los trabajadores presentan mayores niveles de compromiso y desempeño cuando existe una cultura organizacional caracterizada por apertura, participación y orientación al bienestar del personal. Asimismo, se identificó que prácticas como la comunicación efectiva, los incentivos laborales y la interacción de decisiones fortalecen el clima organizacional y contribuyen al crecimiento administrativo, económico y social de la microempresa. De igual manera, el estudio aporta la importancia de mantener y fortalecer de manera continua las prácticas culturales para evitar el estancamiento organizacional. Finalmente, se establece que la investigación permite identificar dimensiones e indicadores relacionados con la cultura organizacional y el desarrollo organizacional, los cuales resultan útiles para el análisis de estudios similares en el contexto de microempresas.

Según Osorio Novela et al. (2021), en su estudio *Desempeño del capital humano en los micronegocios de la frontera norte de México*, se analiza el efecto del capital humano sobre los ingresos de las microempresas de dicha región, considerando como variable principal el nivel educativo del microempresario. La investigación utilizó información proveniente de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) período 2010–2019, a partir de la cual se aplicaron modelos econométricos sustentados en la ecuación de Mincer. Los hallazgos evidencian que los grados de educación básica (primaria y secundaria) no generan rendimientos positivos en los ingresos de las microempresas e incluso pueden asociarse con efectos negativos. En contraste, desde la educación media superior se empiezan a examinar rendimientos positivos, siendo la educación superior y el posgrado los niveles que generan los mayores incrementos en los ingresos. Se concluye que el capital humano, medido a través del nivel educativo del microempresario, influye en el desempeño económico de las microempresas. En este sentido, la investigación resulta relevante debido a que permite considerar las dimensiones educativas y del capital humano como variables clave para el análisis del crecimiento y la sostenibilidad de las microempresas.

Según Petrilli Cambambia et al. (2022), en su estudio *Cultura organizacional para el progreso social en microempresas. Diseño de una herramienta para su relación*, el objetivo consistió en diseñar y validar un instrumento orientado a la evaluación de la cultura organizacional de las microempresas con enfoque de desarrollo social. El trabajo se desarrolló bajo un enfoque instrumental, mediante la construcción de una rúbrica analítica que incorporó dimensiones relacionadas con la planificación, el liderazgo y el bienestar organizacional. Los resultados obtenidos mediante el juicio de expertos evidenciaron que el instrumento presenta una adecuada validez de contenido, respaldada por valores satisfactorios del coeficiente V de Aiken y del índice de validez correspondiente. Asimismo, la aplicación de una prueba piloto permitió confirmar un nivel adecuado de comprensión y aceptación del instrumento en la población objetivo. En términos generales, se culmina que el instrumento diseñado es pertinente y válido para examinar la cultura organizacional en microempresas partiendo de un punto de vista de desarrollo social sostenible, consolidándose como un referente metodológico de utilidad para futuras investigaciones en esta línea temática.

2.2. MARCO TEÓRICO

2.2.1. Gestión Talento Humano

La gestión del talento humano se entiende como un conjunto de estrategias y procesos orientados a motivar al personal, incorporar nuevos equipos de trabajo, fortalecer las habilidades individuales y mejorar el desempeño laboral, con el fin de contribuir al cumplimiento de objetivos comunes que incrementen la competitividad institucional. Según UNIR (2022), "la gestión del talento humano se refiere al conjunto de procesos que una organización implementa para atraer, reclutar e incorporar nuevos socios comerciales" (p. 2).

En este sentido, es necesario reconocer al talento humano como un recurso estratégico para la competitividad y el crecimiento organizacional. Bajo esta perspectiva, la gestión del talento humano se orienta a potenciar las habilidades, conocimientos y capacidades de los colaboradores, promoviendo un entorno laboral positivo, el reconocimiento del equipo de trabajo y el bienestar del personal.

2.2.2. Gestión Organizacional

La gestión organizacional se comprende como un conjunto de acciones administrativas y estratégicas orientadas a la planificación, organización, selección, control y evaluación de los recursos financieros, tecnológicos, materiales y humanos de una empresa, con el propósito de alcanzar metas comunes de manera eficiente y eficaz. Según Narvaez (2022), "es el proceso de organizar, planificar y controlar eficazmente los recursos y el personal de una empresa u organización para lograr un objetivo predeterminado" (p. 2).

En este contexto, una adecuada gestión organizacional permite optimizar el desempeño institucional, fortalecer la competitividad y mejorar la productividad empresarial, favorece la adaptación a los cambios del entorno, promueve la mejora continua de los procesos, fortalece la comunicación interna y contribuye a la sostenibilidad organizacional en el tiempo. En conjunto, se consolida como un elemento clave para el cumplimiento de objetivos, la calidad de los procesos y el desarrollo integral de la organización.

2.2.3. Capital Humano

El capital humano se define como el conjunto de conocimientos, habilidades, capacidades y competencias las cuales las personas adquieren mediante la

educación, capacitación y experiencia, constituyéndose en una inversión que contribuye al incremento de la productividad y del desempeño organizacional (Becker, 1993).

El capital humano no se limita únicamente a aspectos técnicos, también integra habilidades blandas y duras que permiten a los trabajadores adaptarse a diferentes contextos, interactuar de manera efectiva y aportar al desarrollo organizacional. En este sentido, el talento humano se convierte en un recurso esencial para el cumplimiento de los objetivos empresariales, ya que la creatividad, la productividad y el desempeño influyen directamente en la rentabilidad de la organización.

2.2.4. Habilidades blandas

Las habilidades blandas se entienden como capacidades personales, sociales y emocionales que desempeñan un rol fundamental en la gestión del capital humano. Estas influyen en la forma en que los empleados se comunican, colaboran y se adaptan al entorno laboral. Entre sus principales componentes se incluyen la comunicación efectiva, la inteligencia emocional, el trabajo en equipo y el liderazgo, los cuales resultan esenciales para el incremento de la productividad y la generación de un clima laboral positivo dentro de la organización

2.2.4.1. Habilidades intrapersonales

Las habilidades intrapersonales se conciben como un conjunto de competencias y capacidad que tiene el individuo para comprender y conocer sus emociones, comportamiento y pensamiento para tomar decisiones y poner en práctica acciones según su análisis de la situación. Entre estas habilidades se identifica: autoconocimiento, estilo de vida, pensamiento crítico, pensamiento creativo, autoconfianza, ética y residencia. Según Vea (2022), "son el conjunto de habilidades individuales y destrezas sociales que posee una persona al interactuar con otras que promueven vínculos estables en un contexto específico (p.1). Son fundamentales para el desarrollo personal como para el cambio, mejoramiento y logro de objetivos en la empresa, ya que contribuyen al desarrollo y desempeño profesional.

El autoconocimiento se define como una habilidad blanda vinculada con la capacidad del individuo para reconocerse a sí mismo, lo que implica identificar sus emociones, pensamientos, fortalezas y debilidades. Este concepto ha sido abordado ampliamente por diversos autores. Además, Goleman (1995) señala que el autoconocimiento constituye un componente fundamental de la inteligencia

emocional, debido a que permite que las personas tomen conciencia de sus propias emociones y comprendan la influencia que estas ejercen sobre su comportamiento.

Shingu y Guadarrama (2021) define que el estilo de vida está conformado por los hábitos y comportamientos que una persona mantiene en su vida diaria. Aspectos como la alimentación, actividad física, descanso y otras prácticas cotidianas esto influye directamente en la salud y bienestar esto ayuda a prevenir enfermedades

El pensamiento crítico constituye una habilidad blanda orientada al análisis y la evaluación objetiva de la información, con el fin de sustentar la toma de decisiones y resolver problemas de manera razonada. Paul y Elder (2006) lo definen como un proceso de análisis y evaluación del pensamiento cuyo propósito es su mejora, lo cual facilita decisiones más claras y fundamentadas.

El pensamiento creativo se define como la capacidad del individuo para apartarse de los patrones habituales de pensamiento y proponer ideas nuevas y originales. Este proceso implica la búsqueda de soluciones innovadoras frente a los problemas mediante el uso de enfoques distintos a los convencionales o tradicionales. Carrillo (2019) señala que el pensamiento creativo constituye una forma de procesar la información orientada a la generación de soluciones originales ante los nuevos retos de la vida.

La autoconfianza consiste en creer en uno mismo y en las propias capacidades para enfrentar retos y tomar decisiones. Ayuda a actuar con seguridad, asumir responsabilidades y desarrollarse tanto personal como profesionalmente. "Esta está estrechamente relacionada con autoeficacia, es decir, la creencia de una persona en la capacidad de organizar y realizar las acciones necesarias para lograr objetivo. Bandura señala que esta percepción influye directamente en la motivación y el desempeño" (Bandura, 1997). La autoconfianza es una habilidad blanda esencial porque permite a las personas creer en sus capacidades, tomar decisiones con seguridad y enfrentar los desafíos con una actitud positiva.

La ética constituye un conjunto de principios y valores que determinan el comportamiento humano, permitiéndonos distinguir entre el bien y el mal en las acciones cotidianas. Su importancia radica en que guía la conducta de las personas mediante criterios basados en la responsabilidad, la honestidad y el respeto, favoreciendo la convivencia y el adecuado funcionamiento de la sociedad y de las organizaciones. La ética implica una reflexión sobre la moral y busca establecer

principios éticos de carácter universal, compartidos y asumidos por los individuos, independientemente de los valores personales y del contexto social en el que se desenvuelven (Viera, 2018).

La resiliencia se entiende como una habilidad blanda relacionada con la capacidad de personas para adaptarse y recuperarse de situaciones y problemas difíciles o cambios inesperados. Esta competencia te permite mantener una actitud positiva, aprender de las experiencias negativas y continuar desarrollándose empleados a pesar de las condiciones adversas. Según Cyrulnik (2009), la flexibilidad es un constructo conceptual cuyos orígenes se pueden encontrar en la psicología y que luego fue incluido en disciplinas como la sociología, las ciencias política y educativa, que también gana importancia en la educación médica.

2.2.4.2. Habilidades interpersonales

Las habilidades interpersonales son capacidades que permiten a las personas establecer relaciones efectivas con sus compañeros de trabajo y con el entorno laboral en el que se desempeñan. Según Pearson (2023), estas competencias forman parte de las habilidades blandas y se vinculan con la capacidad de interactuar con otras personas mediante un equilibrio entre la satisfacción de las necesidades propias y la consideración de las necesidades ajenas. Entre sus principales componentes se encuentran la empatía, la resolución de problemas, el trabajo en equipo, la negociación, la comunicación efectiva y el liderazgo.

La empatía es una habilidad blanda que permite a las personas comprender y situarse en la perspectiva de los demás, facilitando el reconocimiento y la comprensión de sus emociones, pensamientos y puntos de vista. Esta capacidad favorece la comunicación, fortalece las relaciones interpersonales y promueve el respeto y la colaboración en distintos contextos, especialmente en el ámbito laboral. Según Goleman (2017), la empatía implica considerar de manera cuidadosa los sentimientos de los colaboradores, junto con otros factores relevantes, al momento de tomar decisiones acertadas. Por ello, esta habilidad resulta esencial para el desarrollo de ambientes laborales más armónicos y para el fortalecimiento del trabajo en equipo.

De acuerdo con Acevedo y Barrantes (2009), la resolución de problemas constituye un proceso orientado a reconocer las dificultades que se presentan dentro de una determinada situación y a examinar los factores que las originan. Este procedimiento

exige la valoración de diversas alternativas de acción, con el propósito de seleccionar aquella que ofrezca mayores posibilidades de éxito y efectividad. La adecuada resolución de problemas favorece la toma de decisiones oportunas, contribuye al cumplimiento de los objetivos establecidos y fortalece la capacidad de adaptación frente a los cambios y desafíos del entorno.

Se entiende por trabajo en equipo la capacidad que tiene un grupo de personas para coordinar esfuerzos y acciones encaminadas a lograr un objetivo común. Este proceso requiere una división adecuada de responsabilidades, una comunicación efectiva y un apoyo continuo entre los miembros del grupo. Gómez (2026) plantea que el trabajo en equipo es un proceso colaborativo en el que personas con diferentes habilidades y conocimientos integran sus capacidades para lograr objetivos comunes. Estas prácticas fortalecen la colaboración, mejoran el desempeño organizacional y fomentan el aprendizaje y el crecimiento colectivo frente a los desafíos.

La negociación se define como una habilidad blanda que comprende un proceso de interacción y diálogo entre dos o más partes orientado a la búsqueda de acuerdos que generen beneficios para los involucrados. Su desarrollo exige comunicación efectiva, escucha activa, capacidad de persuasión y disposición para encontrar soluciones equitativas y sostenibles. En el ámbito laboral, esta habilidad adquiere especial importancia debido a su contribución en la resolución de conflictos y en la construcción de consensos. Roldán (2025) define que la negociación implica el intercambio de información, propuestas y concesiones entre las partes con el propósito de alcanzar acuerdos mutuamente aceptables.

La comunicación efectiva es el proceso de transmitir información de manera clara, precisa y comprensible para que el mensaje pueda entenderse adecuadamente por la persona que lo recibe también requiere de una interacción adecuada entre las personas, favoreciendo la comprensión, retroalimentación y el logro de los objetivos (Mendoza et al., 2025).

El liderazgo se define como la capacidad de influir, orientar y motivar a un grupo de personas hacia el cumplimiento de objetivos comunes. Esta habilidad implica la toma de decisiones, la asunción de responsabilidades y la conducción del equipo hacia metas compartidas mediante la coordinación de esfuerzos y recursos. Un líder efectivo no solo dirige las actividades del grupo, sino que también escucha las

opiniones de sus integrantes, brinda apoyo cuando es necesario y promueve la participación y fortalece un ambiente basado en el respeto, la confianza y la cooperación entre los miembros de la organización.

En el lugar de trabajo, el liderazgo juega un papel vital ya que ayuda a mejorar el desempeño del equipo y lograr de manera efectiva los objetivos organizacionales. Sáez (2026) define que el liderazgo eficaz se caracteriza por la cercanía, la escucha activa y la capacidad de resistir el cambio desde una perspectiva empática y humana. Asimismo, los enfoques modernos de gestión han incluido el impacto social y el bienestar humano como elementos esenciales; esta habilidad promueve el trabajo en equipo, facilita la resolución de conflictos y promueve el desarrollo organizacional.

2.2.5. Habilidades duras

Las habilidades duras en una organización se refieren al conjunto de conocimientos técnicos, competencias específicas y habilidades adquiridas a través de procesos de formación y experiencia que posibilitan el desempeño de tareas y actividades orientadas al logro de los objetivos empresariales. Según Narváez et al. (2021), estas habilidades constituyen un componente esencial dentro del conjunto de capacidades del individuo, debido a que contribuyen al éxito profesional y favorecen un desempeño eficiente en el entorno laboral. En este sentido, el dominio de las habilidades duras permite mejorar la productividad, optimizar los procesos organizacionales y responder de manera adecuada a las exigencias del mercado laboral.

Además, su desarrollo ayuda a mejorar la comunicación, el trabajo en equipo y la adaptabilidad a distintos contextos, aspectos cada vez más valorados en la actualidad. Los beneficios de estas habilidades son optimizar sus recursos, aumentar su competitividad, diferenciación e innovación con toma de decisiones asertivas, por tal razón estas habilidades son indispensables para el éxito y desempeño empresarial puesto que les permite interactuar con su equipo de trabajo, clientes y proveedores.

Alfabetización tecnológica son las capacidades que tiene el equipo de trabajo y directivos para aplicar, comprender y adaptarse a las TIC's (Tecnología de la Información y Comunica) de forma efectiva y eficaz, vinculando la tecnología en la toma de decisiones, generación de valor agregado y resolución de problemas. La alfabetización tecnológica puede entenderse como la competencia para

interpretar, utilizar y sacar provecho de las herramientas digitales de forma eficiente con el fin de cumplir objetivos y dar solución a diversas situaciones, abarca la capacidad de emplear la tecnología de manera estratégica, crítica y responsable (Narvaez et al., 2021).

Educación financiera permite desarrollar las habilidades duras dentro de una empresa de elaborar presupuesto, interpretar estados financieros y analizar estados financieros, para una toma de decisión que aumente la rentabilidad de la empresa. El talento humano de la empresa al fortalecer esta habilidad mejora la comprensión de productos financieros y riesgos económicos, siendo fundamental en la formación de emprendedores, por lo tanto, la educación financiera contribuye de forma significativa la toma de decisiones informadas y estratégicas, identificación de riesgos y oportunidades, evitar problemas de liquidez y fortalecer la sostenibilidad del negocio (BBVA,2024).

La gestión del tiempo constituye una habilidad dura relacionada con la capacidad de planificar, organizar, priorizar y controlar las actividades dentro de un período determinado mediante el uso de técnicas y herramientas específicas que permiten optimizar el empleo del tiempo y alcanzar los objetivos de manera eficiente. Esta competencia favorece la adecuada asignación de los recursos temporales, el establecimiento de prioridades y el cumplimiento de los plazos establecidos. Según Montenegro (2021), la gestión del tiempo implica el desarrollo de competencias orientadas a la planificación, priorización y ejecución de tareas con finalidad de aumentar la productividad y lograr los resultados en los ámbitos laboral y académico.

Análisis e interpretación de datos cuantitativos son habilidades duras que permite a los integrantes de una empresa comprender información detallada numérica con precisión facilitando la toma de decisiones basada en datos reales y proyecciones, disminuyendo los riesgos e incertidumbre. El análisis e interpretación de datos cuantitativos es el conjunto de procesos direccionados en la recolección de datos, examinar e interpretación de información numérica con el objetivo de generar conocimientos útiles para la toma de decisiones.

Esta competencia se considera una habilidad dura, ya que requiere el manejo de métodos técnicos, herramientas analíticas y conocimientos específicos que se adquieren mediante la formación y la experiencia. Permitiendo que las empresas puedan mejorar la planificación y ser más eficiente con los recursos disponibles

mientras aumentan su calidad (Tattiana, 2021). Permitiendo la identificación de desempeño del negocio y proyecciones de oferta, demanda, compras y notas de crédito, lo que contribuye a una planificación estratégica sólida. Como beneficios se identifican la eficiencia operativa, optimizar recursos y aumentar su competitividad en el mercado.

La gestión de proyectos se define como un conjunto de habilidades que permite al individuo aplicar conocimientos metodológicos y técnicos para la administración de proyectos, a través de procesos de planificación, ejecución y control orientados al cumplimiento de objetivos empresariales en un plazo determinado.

Esta competencia, considerada una habilidad dura, ha evolucionado de manera positiva en las últimas décadas como resultado de los avances tecnológicos y de los cambios constantes en el entorno empresarial.

Donde se desarrolla la metodología, herramientas y técnicas específicas para planificar, ejecutar y controlar proyectos de manera eficiente, cumpliendo los objetivos, tiempos y administración de los recursos, como también, abarca la capacidad de coordinar equipos de trabajo de forma estructurada, aplicar procesos de seguimiento y control, y gestionar riesgos de manera sistemática (Barynov, 2024). Aportando beneficios medibles en la empresa, puesto que las estrategias que se aplican no son improvisadas, disminuyendo los retrasos, sobrecostos y cuellos de botella que perjudica el sistema empresarial.

2.2.6. Cultura Organizacional

La cultura organizacional comprende el conjunto de virtudes, creencias, reglas y principios compartidos que guían la manera en que los participantes de una asociación se comportan, piensan y se vinculan en su entorno laboral. Estos componentes se consolidan con el paso del tiempo mediante las experiencias, las prácticas institucionales y la interacción entre los colaboradores, contribuyendo inmediatamente en las decisiones y en el comportamiento. De acuerdo con Cameron y Quinn (1999), la cultura organizacional constituye un componente necesario porque fortalece la identidad institucional, fomenta el sentido.

2.2.7. POCS Cultura organizacional positiva

La cultura organizacional positiva, conocida como POCS, constituye un enfoque orientado a fortalecer entornos laborales donde perduren los valores, prácticas y

relaciones que favorecen tanto el bienestar de los participantes como el desempeño de la organización. Este modelo establece principios como el respeto, la confianza, la colaboración, el reconocimiento y la participación de los trabajadores, fortaleciendo las relaciones humanas y estableciendo un clima organizacional saludable. También, las organizaciones incrementan el compromiso del personal, favorecen la productividad y consolidan una cultura fundamentada en el desarrollo integral de las personas.

Según Piersol (2007), la cultura organizacional procede como una parte intangible que orienta el comportamiento de los participantes de una empresa a través de valores, normas y creencias compartidas que contribuye en la toma de decisiones y en la interacción diaria. Cuando estos principios se fortalecen desde la gestión institucional, los miembros perciben un ambiente distinguido por el respeto, la valoración de sus aportes y la confianza recíproca, incentivando su motivación y propósito de pertenencia. De esta manera, la cultura organizacional positiva favorece el compromiso laboral y fortalece el rendimiento en común dentro de la organización.

El liderazgo desempeña un papel decisivo en la consolidación de una cultura organizacional positiva, adecuada a que los ejecutivos representan el principal modelo para transmitir los valores institucionales mediante sus acciones y decisiones. Los líderes que actúan con transparencia, responsabilidad, ética y compromiso hacia el bienestar de sus colaboradores contribuyen a fortalecer la confianza, la comunicación y el trabajo colaborativo dentro de la empresa. En consecuencia, su comportamiento influye directamente en la construcción de un entorno organizacional orientado al crecimiento, la participación y el desarrollo continuo.

La construcción de una cultura organizacional positiva requiere un proceso permanente que involucra la intervención de los integrantes de la organización y el compromiso constante de la alta orientación. No existe una estrategia única para alcanzarla, ya que cada empresa debe adaptar sus prácticas de acuerdo con sus características, objetivos y contexto, procurando siempre fortalecer el bienestar de su talento humano. Las organizaciones que consideran la cultura como un recurso estratégico logran mayores niveles de satisfacción laboral, retención del talento, productividad y competitividad en el largo plazo.

2.2.8. ETCO Cultura organizacional estructural

La cultura organizacional estructural, representada mediante el modelo ETCO, explica que las organizaciones desarrollan diferentes formas de comportamiento a partir de los valores, creencias y normas compartidas por sus integrantes. Este enfoque tiene sus bases en aportes de la antropología y otras ciencias sociales, las cuales consideran que la cultura influye tanto en los aspectos cognitivos como en las conductas que orientan las decisiones y acciones dentro de las organizaciones. En consecuencia, la cultura organizacional constituye un elemento que facilita la integración de conocimientos, prácticas y comportamientos orientados al cumplimiento de los objetivos institucionales.

Según Pérez (2021), los tipos de cultura organizacional (ETCO) fue elaborada para analizar doce tipos de cultura organizacional reunidos en diferentes grupos y sustentados en el modelo de principios en competencia planteado por Cameron y Quinn. Esta técnica considera dos dimensiones fundamentales que facilitan comprender la estructura en que las organizaciones encaminan sus procedimientos internos y externos, facilitando la identificación de los rasgos culturales predominantes. Gracias a esta estructura, resulta posible evaluar el comportamiento organizacional desde una perspectiva integral y comparativa.

El modelo ETCO estructura la cultura organizacional mediante dos ejes principales que explican la estructura en que las entidades explican sus procesos administrativos y de dirección. El eje horizontal diferencia las organizaciones con rumbo externo, enfocadas en la innovación, los clientes y los resultados, de aquellas que favorecen la orientación interna, centrada en el bienestar del personal y el trabajo en común. De otra manera, el eje vertical diferencia entre organizaciones flexibles, caracterizadas por el cambio y la creatividad, y organizaciones estables, donde predominan el control, la planificación y la eficiencia de los procesos.

2.2.9. Funciones de la Cultura Organizacional

La cultura organizacional ejecuta varias tareas que favorecen el desempeño óptimo de las entidades, ya que orienta el comportamiento de sus integrantes y consolida la identidad institucional. Por medio de la transmisión de valores, pautas y principios compartidos, facilita que el personal comprenda la misión de la organización y promueve un compromiso más profundo con sus objetivos estratégicos. Además, la cultura resulta determinante para forjar lazos profesionales sólidos.

Siguiendo lo expuesto por Pérez Martínez Armenio (2009), una de las funciones esenciales de la cultura organizacional consiste en generar identidad en quienes integran la compañía, logrando así que se identifiquen con una meta institucional compartida. Asimismo, dicha cultura orienta el actuar de los colaboradores mediante pautas de comportamiento generales que inciden en la evolución de toma de decisiones y en el progreso de las labores cotidianas. Este ejercicio fortalece el sentido de pertenencia y fomenta una integración más sólida entre las diversas jerarquías de la entidad.

Un rol clave de la cultura organizacional consiste en potenciar la colaboración y agilizar la integración entre los distintos equipos, promoviendo la creación de lazos basados en la confianza, el respeto y la cooperación recíproca. Este tipo de dinámicas facilitan una comunicación interna más fluida, mejoran la coordinación de las actividades y contribuyen al cumplimiento eficiente de los objetivos comunes. Así, la organización fortalece su capacidad para gestionar las exigencias del entorno y conservar un medio de trabajo positivo.

El ecosistema cultural de una entidad contribuye igualmente a elevar el compromiso del personal, a formalizar esquemas de control fundamentados en políticas definidas y a fortalecer la aptitud de la firma para adaptarse a los cambios del mercado. Tales mecanismos propician el equilibrio interno, sin por ello limitar la facultad de generar propuestas novedosas o de optimizar procesos de forma constante, lo que estimula el progreso duradero del negocio. En suma, tales ventajas posicionan a la cultura organizacional como un instrumento clave a fin de potenciar la rivalidad y garantizar la viabilidad a largo plazo de la compañía.

2.2.10. Tipos de cultura organizacional

Según Cameron y Quinn (1999), la cultura organizacional puede clasificarse en cuatro tipologías principales, las cuales reflejan diferentes formas de administrar, liderar y orientar el funcionamiento de las organizaciones. Cada una presenta características particulares que impacta en la forma en que los asistentes interactúan, toman decisiones y explican sus tareas para alcanzar los objetivos institucionales. Esta clasificación permite comprender cómo las empresas adaptan su gestión según sus prioridades, su entorno competitivo y las necesidades de desarrollo organizacional.

La cultura de clan se caracteriza por promover un entorno laboral cimentado en la

confianza, la integración y el trabajo conjunto de quienes forman parte de la organización. Esta perspectiva antepone las relaciones interpersonales, el esfuerzo mancomunado y el sentido de identidad, configurando una atmósfera similar a la de una familia, donde la dirección se ejerce mediante el apoyo y la asistencia constante. Asimismo, se incentiva la implicación, el entusiasmo y la sinergia entre los trabajadores, factores que impulsan el desarrollo de la entidad.

La cultura jerárquica emerge en organizaciones que priorizan la estabilidad, el control y el desempeño riguroso de sus procesos para garantizar la eficacia institucional. En estos entornos, predominan los reglamentos, una arquitectura organizacional claramente delimitada y la supervisión permanente de las tareas, buscando así minimizar la incertidumbre y optimizar la calidad de las operaciones. Gracias a estas características, las entidades logran mantener un funcionamiento estructurado, previsible y enfocado en la consecución de sus objetivos estratégicos.

El modelo de cultura adhocrática destaca por priorizar la innovación, el pensamiento creativo y la destreza de reacción delante a las fluctuaciones del contexto. Aquellas organizaciones que adoptan este esquema fomentan la experimentación, el surgimiento de iniciativas novedosas y la disposición a correr riesgos, todo ello con el objetivo de capitalizar con agilidad las oportunidades que brinda el mercado. De igual manera, esta filosofía organizacional respalda la mentalidad emprendedora, el perfeccionamiento continuo y la consolidación de ventajas competidoras sostenibles a extenso plazo.

La cultura de mercado centra sus esfuerzos en el logro de resultados, la competitividad y la satisfacción de clientes y demás grupos de interés. En este modelo organizacional se promueve el cumplimiento de metas, la productividad y la obtención de altos niveles de desempeño, impulsando a los colaboradores a trabajar con orientación hacia los resultados y la mejora permanente. De esta manera, las organizaciones fortalecen su posicionamiento competitivo y aumentan sus posibilidades de crecimiento dentro de mercados cada vez más exigentes.

2.2.11. Elementos de la Cultura organizacional

Los elementos representan los componentes que definen la identidad de una empresa y orientan el comportamiento de quienes forman parte de ella. Estos aspectos comprenden valores, creencias, normas, prácticas y principios compartidos que influyen en la manera en que los colaboradores se vinculan, asumir decisiones y

progresan en sus funciones internamente en la organización. En conjunto, estos elementos fortalecen la cohesión institucional y favorecen el acatamiento de los objetivos claves.

Según Cameron y Quinn (1999), los valores constituyen uno de los componentes más importantes de la cultura organizacional porque orientan las acciones y decisiones de los integrantes de la empresa. Las creencias representan las ideas compartidas acerca de aquello que la organización considera adecuado, mientras que las normas establecen los criterios que regulan la conducta de los colaboradores en el desarrollo de sus actividades. El contacto de estos componentes fortalece la identidad institucional y coopera a consolidar un ambiente laboral coherente con la filosofía organizacional.

La innovación y la adaptación constituyen elementos esenciales de la cultura organizacional, ya que permiten a las empresas responder de manera eficiente a las transformaciones del entorno y mantener su capacidad competitiva. La innovación implica desarrollar nuevas ideas, procesos, productos o estrategias que aporten valor a la organización, mientras que la adaptación hace referencia a la capacidad institucional para ajustarse oportunamente a los cambios tecnológicos, económicos y sociales. Según Jiménez (2004), las organizaciones deben analizar continuamente su entorno para implementar las modificaciones necesarias que garanticen su permanencia y crecimiento sostenible.

El fortalecimiento de estos elementos favorece una cultura orientada a la mejora continua, impulsando la creatividad, el aprendizaje organizacional y la búsqueda permanente de soluciones innovadoras frente a nuevos desafíos. Las empresas que promueven la innovación y desarrollan una adecuada capacidad de adaptación responden con mayor rapidez a las necesidades del mercado, incrementando su competitividad y consolidando ventajas sostenibles. En consecuencia, ambos factores representan pilares fundamentales para asegurar el crecimiento institucional y afrontar con éxito los cambios del contexto empresarial.

La orientación a resultados representa una característica de la cultura organizacional que guía la dedicación de la empresa para la ejecución eficiente de metas, propósitos y compromisos institucionales previamente establecidos. Esta perspectiva promueve que directivos y colaboradores desarrollen sus actividades priorizando la productividad, la eficiencia y la obtención de resultados medibles,

fortaleciendo una gestión enfocada en el desempeño organizacional. Por eso, la regulación fomenta una cultura de responsabilidad y un avance continuo que favorece el logro de sus propósitos estratégicos.

Robbins y Judge (2013) sostienen que las organizaciones orientadas a resultados impulsan a sus integrantes a concentrar sus esfuerzos en el cumplimiento de objetivos institucionales mediante altos niveles de desempeño y productividad. Cuando este enfoque forma parte de la cultura organizacional, los trabajadores desarrollan hábitos relacionados con la planificación, el compromiso y la evaluación permanente de los resultados obtenidos. Como consecuencia, la empresa fortalece su capacidad para alcanzar sus metas y generar mayor valor para sus grupos de interés.

El clima organizacional hace mención a las sensaciones y experiencias que desarrollan los empleados respecto al ambiente laboral donde desempeñan sus funciones diarias. Estas percepciones se construyen a partir de factores como la guía, el diálogo, las relaciones interpersonales, la motivación, las condiciones de trabajo y las políticas institucionales, los cuales influyen directamente en el comportamiento y satisfacción del talento humano. Además, un clima organizacional favorable fortalece el compromiso, la cooperación y el desempeño de los colaboradores.

De acuerdo con Litwin y Stringer (1968), el comportamiento de los trabajadores está influenciado por la forma en que perciben su entorno laboral, razón por la cual el clima organizacional constituye una demostración observable de la cultura existente dentro de la corporación. Cuando predominan relaciones sustentada en la confianza, el respeto y la comunicación efectiva, se fortalecen al incentivo y el rumbo de posesión de los individuos. Por ello, mantener un clima organizacional positivo favorece el desarrollo institucional y mejora el desempeño colectivo.

El trabajo en equipo constituye un elemento primordial de la cultura organizacional, ya que promueve la coordinación, la contribución y la unión entre los asociados de la empresa para alcanzar objetivos comunes. Esta forma de trabajo facilita el intercambio de conocimientos, habilidades y experiencias entre los colaboradores, fortaleciendo la comunicación y favoreciendo una mayor eficiencia en la ejecución de los procesos organizacionales. Como resultado, las organizaciones incrementan su talento para resolver problemas y responder de modo efectivo a las exigencias del ambiente.

Según Mujica y Acosta (2003), el trabajo en equipo genera beneficios tanto para las personas como para la organización, debido a que fortalece la gestión del conocimiento, mejora la calidad de los servicios y optimiza el aprovechamiento de los bienes disponibles. Además, comprender la dinámica de los grupos permite a los directivos organizar adecuadamente el talento humano y potenciar sus capacidades para alcanzar mejores resultados institucionales. De esta manera, la colaboración permanente se transforma en un componente determinante para impulsar el desarrollo organizacional.

Los valores organizacionales representan los principios éticos y conductuales que encaminan las resoluciones, relaciones y comportamientos de quienes integran una entidad. Estas virtudes fortalecen la identidad institucional al promover prácticas basadas en el respeto, la responsabilidad, la honestidad y el compromiso, generando un medio de trabajo coherente con los propósitos estratégicos de la organización. Por eso, contribuyen a consolidar una cultura organizacional que favorece la confianza, la cooperación y el desarrollo sostenible de la sociedad.

Panadés (2021) señala que los valores organizacionales permiten armonizar los intereses individuales con los objetivos colectivos, además de prevenir conductas negativas como la desmotivación, la falta de compromiso, la desconfianza y la inequidad que afectan el desempeño institucional. La incorporación de estos principios fortalece las relaciones laborales y favorece una interacción apoyada en el respeto y la ética profesional. Además, los valores organizacionales constituyen un elemento indispensable para consolidar una cultura sólida, mejorar el ambiente laboral e incrementar la competitividad empresarial.

III. METODOLOGÍA

3.1. ENFOQUE METODOLÓGICO

3.1.1. Enfoque

Esta investigación adoptará una metodología de naturaleza cuantitativo, fundamentada en la recopilación y el examen de cifras numéricas, con el propósito de obtener evidencias objetivas que permitan identificar los patrones y el vínculo presente entre las variables de estudio. Dicho enfoque facilita una medición precisa de la dinámica entre el capital humano y la cultura organizacional en las microempresas localizadas en el cantón de Tulcán, provincia de Carchi, empleando instrumentos como cuestionarios con escalas Likert, los cuales permiten cuantificar las percepciones de los sujetos participantes.

El enfoque cuantitativo se sustenta en principios científicos orientados a explicar y comprobar fenómenos mediante procedimientos sistemáticos, empleando técnicas de medición y análisis estadístico que garantizan resultados verificables. En este sentido, Hernández et al. (2014) señalan que este enfoque comprende un proceso secuencial que parte del planteamiento de hipótesis, continúa con la obtención de datos cuantificables y concluye con su análisis estadístico, con la finalidad de contrastar dichas hipótesis, explicar el comportamiento de las variables y generar conclusiones fundamentadas.

La elección de este enfoque resulta pertinente para la investigación debido a que:

- Cuantifica de manera objetiva las dimensiones del capital humano (habilidades blandas y habilidades duras) y la cultura organizacional (innovación y adaptación, orientación a resultados, clima organizacional, trabajo en equipo y valores organizacionales), posibilitando un análisis sistemático de cada una de ellas.
- Favorece el estudio de la influencia estadística entre las variables, facilitando identificar el nivel de influencia que ejerce el capital humano sobre la cultura organizacional en las microempresas.
- Proporciona resultados confiables y sustentados en evidencia empírica, los cuales constituyen para el diseño de estrategias de mejora, la elaboración de

políticas encaminadas a la potenciación empresarial y el desarrollo de programas de capacitación dirigidos a las microempresas.

3.1.2. Tipo de Investigación

La investigación que se utiliza en este análisis es exploratorio, descriptivo y correlacional, ya que cada uno de estos enfoques permite abordar el problema desde diferentes perspectivas complementarias. La fase exploratoria facilita un acercamiento inicial al fenómeno mediante las características relacionadas con el capital humano y la cultura organizacional en las microempresas del cantón Tulcán, considerando la limitada información disponible sobre esta temática en el contexto local. De igual manera con Hernández Sampieri et al. (2014), esta investigación resulta pertinente cuando el estudio ha sido poco analizado o aún presenta vacíos de conocimiento que requieren una primera aproximación científica.

La investigación exploratoria permitió obtener un panorama general sobre la realidad de las microempresas del cantón Tulcán, identificando aspectos relacionados con sus prácticas internas, valores organizacionales y principales limitaciones vinculadas al capital humano y la cultura organizacional. Esta información constituyó un fundamento para comprender el contexto donde se desarrolla el estudio y reconocer factores que pueden influir en el funcionamiento interno de estas organizaciones. Además, los descubrimientos conseguidos sirven como referencia para posteriores investigaciones que profundicen en el análisis de estas variables dentro del ámbito empresarial de la provincia del Carchi.

El componente descriptivo tuvo como finalidad caracterizar de manera detallada las variables analizadas mediante el estudio de sus dimensiones e indicadores, permitiendo conocer las particularidades del capital humano y la cultura organizacional presentes en las microempresas investigadas. Según Arias (2016), este tipo de estudio se orienta a describir los atributos, características y comportamientos de personas, grupos o fenómenos expuestos a observación científica. En consecuencia, este enfoque facilitó una comprensión precisa de las condiciones existentes en las microempresas de estudio sin intervenir sobre ellas.

La aplicación del enfoque descriptivo permitió identificar aspectos relacionados con la formación, experiencia, competencias y habilidades del capital humano, además de reconocer las características predominantes de la cultura organizacional en las microempresas del cantón Tulcán. Esta caracterización proporcionó información

relevante acerca de la manera en que estos elementos inciden en el desempeño, las decisiones y las relaciones laborales dentro de las empresas. De esta forma, fue posible comprender con mayor claridad la realidad organizacional existente y sustentar adecuadamente la evaluación de los resultados adquiridos.

La investigación adoptó un alcance correlacional con el propósito de identificar la relación existente entre el capital humano y la cultura organizacional, sin manipular ninguna de las variables de estudio. Este tipo de investigación permite determinar el escalón de concordancia entre dos o más variables, aportando evidencia sobre la existencia o no de relaciones estadísticamente significativas entre sus dimensiones. En consecuencia, el estudio buscó identificar cómo las características del capital humano pueden vincularse con la consolidación de la cultura organizacional en las microempresas analizadas.

El análisis correlacional permitió reconocer cuáles dimensiones del capital humano presentan una mayor relación con los diferentes componentes de la cultura organizacional, aportando evidencia útil para comprender el comportamiento de ambas variables dentro de las microempresas del cantón Tulcán. Esta información constituye un aporte importante para las diferentes decisiones encaminadas al fortalecimiento del capital humano y la cultura organizacional. Además, los resultados obtenidos pueden ayudar como base para futuras indagaciones dirigidas a mejorar el desempeño organizacional.

3.2. HIPÓTESIS

H0: El capital humano no tiene relación con la cultura organizacional en las microempresas del catón Tulcán de la provincia del Carchi.

H1: El capital humano tiene relación con la cultura organizacional en las microempresas del cantón Tulcán de la provincia del Carchi.

3.3. DEFINICIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

3.3.1. Definición de las variables

Capital Humano (VI): es el conjunto de conocimientos, habilidades, capacidades y competencias que poseen las personas y que se adquieren a través de la educación, la capacitación y la experiencia, constituyéndose en una inversión que incrementa la productividad y el desempeño dentro de las organizaciones (Becker, 1993).

Desde esta perspectiva, el capital humano no solo incluye aspectos técnicos, sino también habilidades blandas y duras que permiten a los trabajadores adaptarse, interactuar eficazmente y contribuir al desarrollo organizacional.

Cultura Organizacional (VD): Según Camero y Quinn (1999) la cultura organizacional influye en la manera en que las personas trabajan, se relacionan y toman decisiones dentro de la empresa, ya que representa el conjunto de creencias y normas que orientan el comportamiento de sus miembros, entre sus principales características se encuentran que es compartida por todos los integrantes se aprende con la experiencia y la convivencia y transmite identidad y sentido de pertenencia.

3.3.2. Operacionalización de las variables

Tabla 1. Matriz de operacionalización de variables

Tabla 1. Matriz de operacionalización de variables				
Variable	Dimensión	Subdimensión	Técnica	Instrumento
Capital humano	Habilidades blandas	Autoconocimiento	Encuesta	Cuestionario
		Estilo de vida		
		Pensamiento crítico		
		Pensamiento creativo		
		Autoconfianza		
		Ética		
		Resiliencia		
		Empatía		
		Resolución de problemas		
		Trabajo en equipo		
		Negociación		
		Comunicación efectiva		
		Liderazgo		
		Alfabetización tecnológica		
		Educación financiera		
	Habilidades duras	Gestión del tiempo		
		Análisis e interpretación de datos cuantitativos		
		Gestión de proyectos		
Cultura organizacional	Innovación y adaptación			
	Orientación a resultados			
	Clima organizacional			
	Trabajo en equipo			
	Valores organizacionales			

3.4. MÉTODOS UTILIZADOS

3.4.1. Método deductivo

Método deductivo: orientó el desarrollo del marco teórico y la realización de la fundamentación conceptual de la investigación, partiendo de principios generales sobre el capital humano y la cultura organizacional para comprender su aplicación en las microempresas del cantón Tulcán, provincia del Carchi. Este procedimiento permitió relacionar conceptos ampliamente aceptados con la realidad específica del contexto estudiado, facilitando la interpretación del fenómeno investigado. Asimismo, sirvió de base para el planteamiento de las hipótesis, la definición de las variables y la redacción del instrumento de recolección de información.

3.4.2. Método analítico

Método analítico: se aplicó durante la verificación de la literatura científica y el análisis de los antecedentes relacionados con el objeto de estudio, permitiendo examinar cada variable de manera independiente mediante la identificación de sus dimensiones e indicadores. Este proceso facilitó la selección de teorías, enfoques y aportes de diversos autores que sustentan la investigación desde una perspectiva científica y contextualizada. Además, contribuyó a estructurar un marco teórico sólido, coherente y pertinente para interpretar la realidad de las microempresas del cantón Tulcán.

3.4.3. Método empírico

Método empírico: se empleó en el proceso de recopilación de información por medio de la ejecución de encuestas dirigidas a los colaboradores de las microempresas del cantón Tulcán, obteniendo datos directamente de la realidad objeto de estudio. La información recopilada permitió conocer las cualidades del capital humano y de la cultura organizacional desde la percepción de los participantes, aportando evidencia relevante para el desarrollo de la investigación. De esta manera, fue posible fundamentar el análisis de los resultados utilizando información obtenida de forma directa en el contexto investigado.

3.4.4. Método estadístico

Método estadístico: permitió organizar, procesar e interpretar la información obtenida mediante la aplicación del cuestionario, utilizando procedimientos cuantitativos adecuados para el análisis de las variables estudiadas. Los datos fueron

sistematizados mediante técnicas de estadística descriptiva e inferencial, facilitando la elaboración de tablas y el cálculo de pruebas estadísticas para verificar las hipótesis planteadas. En consecuencia, este método proporcionó resultados objetivos que respaldan las conclusiones acerca de la relación existente entre el capital humano y la cultura organizacional en las microempresas del cantón Tulcán.

3.5. ANÁLISIS ESTADÍSTICO

3.5.1. Población y muestra

En el presente estudio, la población se encuentra conformada por las microempresas del cantón Tulcán, tanto de la zona urbana como de la rural, considerando aquellas unidades económicas que poseen entre uno y nueve trabajadores, incluyendo hombres y mujeres dentro de su estructura laboral. Según el Catastro (2025), en este cantón existen 20.247 microempresas registradas, las cuales constituyen el universo de estudio de la presente investigación. Debido al tamaño considerable de la población, se determinó el tamaño muestral mediante la aplicación de la fórmula para poblaciones finitas, con el propósito de garantizar la representatividad de los resultados obtenidos.

Cálculo del tamaño de la muestra

Fórmula:

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

$$n = \frac{1,96^2 (20247) * 0,50 * 0,50}{(1,96)^2 * 0,50 * 0,50 + (20247-1) (0,05)^2}$$

$$n = 377$$

Significado de variables

n = tamaño de la muestra

N = tamaño de la población (20.247)

Z = nivel de confianza (1,96)

p = probabilidad de ocurrencia (0,5)

q = probabilidad de no ocurrencia (0,5)

e = margen de error (0,05)

Con base en la aplicación de la fórmula para poblaciones finitas, se obtuvo una muestra de 377 microempresas del cantón Tulcán. Posteriormente, se aplicó un

muestreo probabilístico mediante la técnica de muestreo estratificado, con la finalidad de garantizar una adecuada representación de cada sector del territorio. Para ello, la muestra se distribuyó entre las once parroquias que conforman el cantón, de las cuales dos pertenecen al área urbana y las nueve restantes corresponden al área rural, permitiendo así una mayor precisión y representatividad en los resultados de la investigación.

Tabla 2. Distribución de la muestra de las microempresas del cantón Tulcán.

Parroquias	Número de Microempresas	Distribución de la muestra
Urbanas		
Tulcán	7 929	148
Gonzales Suares	8 990	116
Rurales		
Julio Andrade	1 606	30
El carmelo	364	7
Maldonado	172	3
Santa Martha de cuba	339	6
Pioter	134	2
Tobar Donoso	5	0
Tufiño	413	8
Urbina	246	5
El Chical	229	4
Total	20 247	377

3.5.2. Tratamiento de datos

Para el análisis de la información recopilada primero se organizó una base de datos en Excel lo que permitió clasificar y ordenar adecuadamente las respuestas obtenidas de los participantes finalmente los datos fueron procesados mediante el programa JASP herramienta utilizada para realizar los análisis estadísticos correspondientes.

3.5.3. Validez del instrumento

La validez del instrumento se determinó mediante el coeficiente V de Aiken, técnica utilizada para evaluar la validez de contenido a partir del juicio de especialistas en el área de estudio. Según Pedrosa et al. (2013), este método permite verificar el grado en que los ítems de un cuestionario representan de manera adecuada el constructo que se pretende medir, considerando criterios como claridad, pertinencia, relevancia y coherencia. Los resultados obtenidos evidenciaron valores superiores al mínimo recomendado de 0,80 en todos los criterios evaluados, alcanzándose índices de 0,93 en claridad, 0,92 en pertinencia, 0,94 en relevancia y 0,92 en coherencia, lo

que demuestra que el instrumento posee una adecuada validez de contenido y reúne las condiciones necesarias para su aplicación en la investigación.

3.5.4. Validación del instrumento por Alfa de Cronbach y Omega de McDonald

Según Oviedo y Campo (2005), el alfa de Cronbach y el coeficiente de McDonald's omega se utilizan para evaluar la confiabilidad interna de un instrumento, determinando la consistencia entre los ítems del cuestionario aplicado. En la investigación, ambos coeficientes alcanzan un valor de 0,96, lo que evidencia una confiabilidad alta del instrumento utilizado. Este resultado es $> 0,96$ y $> 0,96$, lo que indica excelente consistencia interna, y es < 1 , confirmando su validez estadística. Por lo tanto, el instrumento es altamente confiable para el estudio.

3.5.5. Prueba de normalidad

Con el propósito de determinar el tipo de análisis estadístico más adecuado para la investigación, se aplicó la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov a las variables capital humano y cultura organizacional, según Roco et al. (2023). Los resultados muestran valores de significancia de 0,02 y $< 0,01$, ambos menores a 0.05, lo que indica ausencia de distribución normal en los datos analizados. Este resultado evidencia la necesidad de emplear pruebas no paramétricas en el análisis inferencial del estudio desarrollado en las microempresas del cantón Tulcán.

3.5.6. Índice de importancia relativa

Kometa et al. (1994) señalan que el índice de importancia relativa es una técnica empleada para transformar los resultados obtenidos mediante una escala Likert de cinco puntos en un valor numérico comparable. Este procedimiento permite clasificar los factores según su nivel de importancia, considerando no solo la frecuencia de las respuestas, sino también el peso asignado por los participantes. De esta manera, el análisis adquiere mayor precisión, objetividad y utilidad para interpretar los resultados de una investigación cuantitativa.

En este estudio, el índice de importancia relativa permitió identificar los factores con mayor peso dentro de las dimensiones evaluadas, relacionadas con habilidades blandas, habilidades duras y cultura organizacional. Su aplicación facilitó la comparación entre los distintos elementos analizados, permitiendo reconocer cuáles tuvieron mayor incidencia en las microempresas del cantón Tulcán. Asimismo, este método fortaleció la interpretación estadística de los datos, ya que permite ordenar.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1.2. Caracterización de los datos demográficos

Tabla 2. Frecuencias para Género

Género	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	245	65,0
Masculino	132	35,0
Total	377	100,0

Para la caracterización de la muestra se levantó información en el cantón Tulcán a las microempresas, de las cuales se obtuvo un total de 377 encuestas válidas, permitiendo identificar las principales características sociodemográficas de los participantes. En cuanto al género, se evidenció una mayor participación femenina con un 65,0 %, frente al 35,0 % correspondiente al género masculino. Respecto al nivel educativo, predominan los participantes con formación de secundaria 51,7 %, seguido de tercer nivel 21,8 % y formación técnica o tecnológica 18,3 %, mientras que los niveles de primaria y posgrado presentan menor representación.

En relación con los sectores productivos, el comercio 70,0 % constituye la actividad predominante, seguido del sector de servicios 17,2 %, evidenciando una economía microempresarial enfocada principalmente en actividades comerciales. Asimismo, el área empresarial con mayor participación corresponde a marketing y ventas 55,9 %, seguida de producción/operaciones, gestión administrativa y finanzas. Finalmente, la ubicación territorial muestra una mayor concentración de microempresas en el sector urbano 82,8 %, frente al 17,2 % ubicado en zonas rurales, reflejando una mayor dinámica empresarial en áreas urbanas del cantón Tulcán.

Estos resultados permiten establecer que la muestra analizada está conformada principalmente por mujeres, con un nivel educativo mayoritariamente secundario y vinculadas, en su mayoría, a microempresas del sector comercio ubicadas en el área urbana del cantón Tulcán. Esta caracterización evidencia que la dinámica microempresarial local se concentra en actividades comerciales y de marketing y ventas, lo cual refleja la importancia de las habilidades relacionadas con la atención al cliente, la comunicación, la gestión comercial y la adaptación al entorno competitivo. Asimismo, la menor participación de microempresas rurales y de

sectores distintos al comercio permite identificar posibles brechas territoriales y productivas que podrían ser consideradas en futuras estrategias de fortalecimiento empresarial.

Tabla 3. Frecuencias por Género

Nivel educativo	Género	Frecuencia	Porcentaje
Posgrado (maestría/doctorado)	Femenino	8	47,1
	Masculino	9	52,9
	Total	17	100,0
Primaria	Femenino	11	78,6
	Masculino	3	21,4
	Total	14	100,0
Secundaria	Femenino	133	68,2
	Masculino	62	31,8
	Total	195	100,0
Tercer nivel (licenciatura/ingeniería)	Femenino	53	64,6
	Masculino	29	35,4
	Total	82	100,0
Técnico/tecnólogo	Femenino	40	58,0
	Masculino	29	42,0
Total		377	100,0

En la tabla 3 se evidencia una mayor participación del género femenino en casi todos los niveles educativos analizados. En primaria, las mujeres representan el 78,6 %, mientras que en secundaria alcanzan el 68,2 %. En el tercer nivel, el porcentaje femenino corresponde al 64,6 % y en técnico/tecnólogo al 58,0 %. Solo en posgrado existe una ligera mayoría masculina con el 52,9 %. En general, los resultados muestran que las mujeres predominan en la población estudiada, especialmente en los niveles de primaria y secundaria, lo que refleja una mayor representación femenina dentro de la muestra investigada.

Estos datos permiten interpretar que la participación femenina no solo es mayor en términos generales, sino que también se mantiene constante en los principales niveles de formación educativa. La presencia significativa de mujeres con educación secundaria, tercer nivel y formación técnica o tecnológica evidencia su vinculación activa con las microempresas del cantón Tulcán. Este comportamiento puede estar relacionado con el rol que cumplen las mujeres en actividades comerciales, administrativas y de ventas, donde su participación resulta relevante para el sostenimiento y desarrollo de los negocios.

Por otra parte, la ligera mayoría masculina en el nivel de posgrado muestra una diferencia puntual dentro de la distribución educativa, aunque no modifica la tendencia general de predominio femenino en la muestra. En conjunto, la tabla refleja una estructura poblacional donde las mujeres tienen una presencia destacada en los distintos niveles educativos, lo cual constituye un aspecto importante para comprender la composición de los participantes y analizar posteriormente su relación con las habilidades, competencias y prácticas organizacionales dentro del contexto microempresarial estudiado.

Tabla 4. Frecuencias para sectores productivos

Género	Sectores productivos	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	Agricultura (agricultores de papa, frejol, maíz, zanahoria etc.)	11	4,5
	Agroindustria (queserías, procesadoras lácteas, molinos etc.)	1	0,4
	Comercio (tiendas minoristas, abarrotes, ferreterías etc.)	181	73,9
	Ganadería (producción lechera, apícola, porcina etc.)	2	0,8
	Manufactura (panaderías, carpinterías, talleres mecánicos, etc.)	11	4,5
	Servicios (hoteles, transporte, restaurantes, turismo, etc.)	39	15,9
	Total	245	100,0
Masculino	Agricultura (agricultores de papa, frejol, maíz, zanahoria etc.)	7	5,3
	Agroindustria (queserías, procesadoras lácteas, molinos etc.)	4	3,0
	Comercio (tiendas minoristas, abarrotes, ferreterías etc.)	83	62,9
	Ganadería (producción lechera, apícola, porcina etc.)	5	3,8
	Manufactura (panaderías, carpinterías, talleres mecánicos, etc.)	7	5,3
	Servicios (hoteles, transporte, restaurantes, turismo, etc.)	26	19,7
Total		377	100,0

La tabla 4 presenta la distribución de los participantes según el género y el sector productivo en el que desarrollan sus actividades económicas. En ambos géneros predomina el sector comercio, con el 73,9 % en mujeres y el 62,9 % en hombres, lo que evidencia que la mayor parte de los participantes encuestados se dedica a acciones comerciales. El sector servicios ocupa el segundo lugar con 15,9 % en mujeres y 19,7 % en hombres, lo que demuestra una participación importante en actividades relacionadas con hoteles, transporte, restaurantes y turismo.

Por otra parte, actividades como agroindustria, ganadería y manufactura registran porcentajes menores, lo que refleja una limitada participación en estos sectores productivos dentro de la muestra estudiada. En agricultura también se observa una participación reducida tanto en mujeres como en hombres, situación que indica una menor presencia de actividades agrícolas dentro de la población analizada.

Tabla 5. Frecuencias para Ubicación territorial

Género	Ubicación territorial	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	Rural	45	18,4
	Urbano	200	81,6
	Total	245	100,0
Masculino	Rural	20	15,2
	Urbano	112	84,8
Total		377	100,0

La tabla 5 muestra la distribución de los participantes según género y ubicación territorial en los resultados se evidencian un predominio de personas provenientes de zonas urbanas en ambos géneros en el grupo femenino, 200 mujeres pertenecen al sector urbano y 45 al rural y en el grupo masculino, 112 hombres corresponden al área urbana y 20 al sector rural. Esta situación puede relacionarse con la mayor concentración poblacional existente en las ciudades porque tienen mejor acceso a instituciones y espacios donde se desarrolló la investigación, lo que facilitó la participación de personas residentes en zonas urbanas.

4.1.6. Resultados del capital humano de las habilidades blandas y duras que predominan mediante el índice de importancia relativa

Tabla 6. Descripción del capital humano con sus dimensiones en función del género

Dimensiones	Grupo	N	Media	DT
Habilidades blandas	Femenino	245	3,77	0,77
	Masculino	132	3,85	0,76
Habilidades duras	Femenino	245	3,40	0,84
	Masculino	132	3,60	0,80

La Tabla 6 indica las medias y desviaciones típicas de las dimensiones habilidades blandas y habilidades duras en hombres y mujeres. En relación con las habilidades blandas, se observa que el grupo femenino obtuvo una media de 3,77 y una desviación típica de 0,77. Por otra parte, el grupo masculino presenta una media de 3,85 y una desviación típica de 0,76. Estos hallazgos evidencian que los hombres

presentan una puntuación promedio ligeramente superior en comparación con las mujeres, mientras que la dispersión de los datos es similar en ambos grupos.

Respecto a las habilidades duras, las mujeres alcanzaron una media de 3,40 con una desviación típica de 0,84, en tanto que los hombres registraron una media de 3,60 y una desviación típica de 0,80. Esto indica que el género masculino tiene un mayor nivel promedio de habilidades duras en comparación con el género femenino.

Por lo general, se evidencia que el género masculino expone puntuaciones medias superiores en las dos dimensiones del capital humano analizadas. Además, las habilidades blandas alcanzan valores promedio más altos que las habilidades duras tanto en hombres como en mujeres, lo que sugiere una mayor percepción o desarrollo de este tipo de competencias dentro de la población estudiada.

Estos hallazgos sugieren que las competencias interpersonales son desarrolladas de manera semejante en hombres y mujeres, mientras que las competencias técnicas muestran una mayor presencia en el grupo masculino. Por el contrario, el género no constituye un factor diferenciador en las habilidades blandas, pero sí parece influir en determinadas competencias relacionadas con las habilidades duras, lo que podría estar asociado con diferencias en la formación, experiencia o acceso a recursos tecnológicos.

Tabla 7. Caracterización del capital humano con sus dimensiones en función del género

Dimensiones	U	P
Habilidades blandas	15 030	0,26
Habilidades duras	13 870	0,02

La Tabla 7 presenta resultados de la prueba U de Mann-Whitney aplicada para determinar si existen diferencias en las dimensiones del capital humano según el género. En la dimensión habilidades blandas, se obtuvo un estadístico U fue de 15 030 y un nivel de significancia de $p > 0,26$, valor superior a 0,05. Esto dice que, no se evidencian diferencias estadísticamente significativas entre hombres y mujeres acerca de las habilidades blandas, por lo que se puede afirmar que ambos grupos presentan niveles similares en esta dimensión. En este sentido, en la dimensión habilidades duras, se obtuvo un estadístico U fue de 13 870 y un valor de significancia de $p < 0,02$, inferior a 0,05.

Este resultado muestra la existencia de diferencias estadísticamente significativas

entre hombres y mujeres en relación con las habilidades duras, lo que sugiere un mayor nivel percibido de habilidades duras en los hombres. En términos generales, los resultados muestran que el género no influye significativamente en las habilidades blandas; sin embargo, sí se evidencian diferencias significativas en las habilidades duras, siendo el grupo masculino el que presenta mayores puntuaciones promedio en esta dimensión.

Los resultados evidencian que tanto hombres como mujeres presentan niveles favorables de capital humano, observándose puntuaciones medias ligeramente superiores en el grupo masculino para las dimensiones habilidades blandas y habilidades duras. También, la prueba U de Mann-Whitney permitió determinar que únicamente las habilidades duras presentan diferencias estadísticamente significativas entre ambos grupos ($p < 0,05$), mientras que las habilidades blandas muestran niveles similares independientemente del género.

Tabla 8. Índice de importancia relativa de las habilidades blandas que predominan

Habilidades blandas intra	R
Autoconocimiento	0,75
Estilo de vida	0,74
Pensamiento crítico	0,77
Pensamiento creativo	0,76
Autoconfianza	0,80
Ética	0,78
Resiliencia	0,77
Habilidades blandas inter	R
Empatía	0,78
Resolución de problemas	0,75
Trabajo en equipo	0,77
Negociación	0,73
Comunicación efectiva	0,75
Liderazgo	0,74

En la tabla 8 se analiza las habilidades blandas predominantes en el capital humano de las microempresas del cantón Tulcán corresponden principalmente al ámbito intrapersonal, destacándose la autoconfianza con un índice de importancia relativa de 0,80, considerada la habilidad de mayor predominio dentro del análisis. Además, se identifican valores altos en ética 0,78, pensamiento crítico 0,77, resiliencia 0,77 y pensamiento creativo 0,76, lo que demuestra que los trabajadores poseen capacidades vinculadas con la seguridad personal, la adaptación y la toma de decisiones efectivas.

Con respecto a las habilidades blandas interpersonales, sobresalen la empatía 0,78 y el trabajo en equipo 0,77, reflejando una adecuada interacción y cooperación entre

los integrantes de las microempresas. Por el contrario, la negociación presentó un índice de 0,73 con menor predominio en el RII, indicando que esta competencia requiere fortalecimiento para mejorar los procesos comerciales y organizacionales.

Los resultados de las habilidades blandas analizadas mantienen una valoración alta, debido a que todos los índices se encuentran entre 0,73 y 0,80, lo cual refleja un capital humano con competencias favorables para el desempeño empresarial. La autoconfianza se posiciona como la habilidad más importante, ya que influye directamente en la capacidad de asumir responsabilidades, resolver problemas y enfrentar desafíos dentro de las microempresas. Si embargo, habilidades como negociación y liderazgo presentan valores relativamente menores, lo que permite inferir la necesidad de implementar estrategias de capacitación orientadas al fortalecimiento de competencias gerenciales y comunicativas.

Tabla 9. Descripción de habilidades blandas con sus subdimensiones que predominan en función del género

Subdimensiones	Grupo	N	M	DT
Autoconfianza	Femenino	245	3,99	1,02
	Masculino	132	4,02	1,00
Ética	Femenino	245	3,81	1,17
	Masculino	132	4,02	1,09
Empatía	Femenino	245	3,94	1,05
	Masculino	132	3,89	1,07
Trabajo en equipo	Femenino	245	3,85	1,07
	Masculino	132	3,89	0,98

La Tabla 9 presenta la descripción de la subdimensión autoconfianza, las mujeres registraron una media de 3,99 y una desviación típica de 1,02, mientras que los hombres obtuvieron una media ligeramente superior de 4,02 y una desviación típica de 1,00, evidenciándose una dispersión similar de las respuestas en ambos grupos.

En la subdimensión ética, se observa que el género masculino alcanzó una media de 4,02 y una desviación típica de 1,09, superior a la obtenida por el género femenino, cuya media fue de 3,81 y una desviación típica de 1,17. Esta, subdimensión constituye una de las puntuaciones más altas dentro de las habilidades blandas en los hombres.

Respecto a la empatía, las mujeres presentaron una media de 3,94 y una desviación típica de 1,05, ligeramente superior a la de los hombres, quienes obtuvieron una media de 3,89 y una desviación típica de 1,07. Esto indica una mayor tendencia del

género femenino hacia esta subdimensión. En cuanto al trabajo en equipo, las mujeres alcanzaron una media de 3,85 y una desviación típica de 1,07, mientras que los hombres registraron una media de 3,89 y una desviación típica de 0,98, observándose diferencias mínimas entre ambos grupos.

En términos generales, las puntuaciones de las subdimensiones de las habilidades blandas son relativamente similares entre hombres y mujeres, se aprecia un predominio del género masculino en las subdimensiones de autoconfianza, ética y trabajo en equipo, mientras que el género femenino presenta una puntuación ligeramente superior en empatía.

Los resultados indican que las competencias se manifiestan de forma homogénea entre hombres y mujeres, evidenciando que ambos grupos poseen niveles similares de autoconfianza, comportamiento ético, empatía y capacidad para trabajar en equipo. Estos resultados permiten inferir que las habilidades blandas constituyen competencias transversales que no dependen del género, sino que pueden desarrollarse de manera equivalente mediante la formación y la experiencia personal y profesional.

Tabla 10. Caracterización de las habilidades blandas con sus subdimensiones que predominan en función del género

Subdimensiones	U	P
Autoconfianza	15 970	0,84
Ética	14 620	0,12
Empatía	16 560	0,69
Trabajo en equipo	16 110	0,96

En la tabla 10 se presentan los resultados del análisis comparativo de las subdimensiones de las habilidades blandas en función del género de los participantes, empleando la prueba no paramétrica U de Mann-Whitney. Al evaluar los niveles de significancia asintótica p, se observa que en las subdimensiones Autoconfianza U fue de 15 970; $p > 0,84$, Ética U fue de 14 620; $p > 0,12$, Empatía U fue de 16 560; $p > 0,69$ y Trabajo en equipo U fue de 16 110; $p > 0,96$, los valores de p son notablemente superiores al nivel de significancia estándar establecido.

Estos hallazgos demuestran que no existen diferencias estadísticamente significativas en ninguna de las subdimensiones evaluadas según el género de los evaluados. Por lo tanto, se asume que tanto hombres como mujeres muestran un comportamiento y predominio estadísticamente similar en su autoconfianza, ética, empatía y

capacidad para el trabajo en equipo dentro de la muestra estudiada.

En cuanto a las subdimensiones de las habilidades blandas, se observó que los hombres obtuvieron medias ligeramente superiores en autoconfianza, ética y trabajo en equipo, mientras que las mujeres presentaron una mayor puntuación en empatía. Aun así, los resultados inferenciales demostraron que ninguna de estas diferencias es estadísticamente significativa ($p > 0,05$).

Tabla 11. Descripción de habilidades blandas con sus subdimensiones que predominan en función al nivel educativo

Nivel educativo		Autoconfianza	Ética	Empatía	Trabajo en equipo
Primaria	Media	3,96	3,71	4,29	4,00
	DT	1,12	1,17	0,80	1,11
Secundaria	Media	3,92	3,70	3,70	3,70
	DT	1,05	1,17	1,07	1,09
Tecnología	Media	3,87	3,83	3,80	3,84
	DT	1,14	1,29	1,18	1,02
Tercer Nivel	Media	4,43	4,49	4,34	4,29
	DT	0,58	0,65	0,75	0,71
Maestría	Media	3,50	3,44	3,56	3,65
	DT	1,08	1,25	1,38	1,21
Total		4,03	3,89	3,92	3,91

Los resultados indican que el nivel educativo influye en la autoconfianza, ética, empatía y trabajo en equipo. El tercer nivel presenta las medias más altas en todas las dimensiones. La maestría muestra valores más bajos en comparación con este grupo, lo que evidencia diferencias entre los niveles educativos analizados. En general, la mayor formación académica se asocia con mejores habilidades personales e interpersonales. Estos hallazgos permiten comprender que la preparación educativa puede contribuir al desarrollo de competencias necesarias para el desempeño microempresarial. Asimismo, resaltan la importancia de fortalecer procesos de capacitación continua que favorezcan el crecimiento personal y profesional de los participantes, promoviendo una mejora constante en sus capacidades para afrontar los desafíos del entorno empresarial. De esta manera,

la educación se consolida como un factor clave para fortalecer el capital humano y mejorar la competitividad de las microempresas.

Tabla 12. Caracterización de las subdimensiones de las habilidades duras

Subdimensiones	Estadístico	P
Autoconfianza	17,82	0,000
Ética	32,60	0,000
Empatía	18,10	0,001
Trabajo en equipo	18,57	0,001

Los resultados de la prueba de Kruskal Wallis muestran que el nivel educativo sí tiene relación con varias habilidades blandas del capital humano. Se evidencian diferencias en el estilo de vida, pensamiento crítico, creatividad, autoconfianza, ética, resiliencia, empatía, resolución de problemas, trabajo en equipo, comunicación y liderazgo. Esto indica que, en general, a mayor nivel educativo se fortalecen estas competencias además el autoconocimiento y la negociación no presentan diferencias significativas entre los grupos analizados. Esto sugiere que estas habilidades no dependen directamente del nivel de formación académica en conjunto, se observa que la educación influye en gran parte en el desarrollo de las habilidades del capital humano.

Tabla 13. Índice de importancia relativa de las habilidades duras que predominan

Habilidades duras	R
Alfabetización tecnológica	0,70
Educación financiera	0,76
Gestión del tiempo	0,75
Análisis e interpretación de datos cuantitativos	0,65
Gestión de proyectos	0,65

En la tabla 13 el análisis obtenido mediante el Índice de Importancia Relativa (RII) que las habilidades duras predominantes en el capital humano de las microempresas del cantón Tulcán se concentran principalmente en la educación financiera 0,76 y la gestión del tiempo 0,75, consideradas competencias de mayor relevancia dentro del análisis. Estos valores reflejan que los microempresarios priorizan capacidades orientadas al manejo eficiente de recursos económicos y a la organización adecuada de sus actividades laborales, aspectos fundamentales para la competitividad empresarial.

De manera similar, la alfabetización tecnológica alcanzó un índice de 0,70, lo que

demuestra una valoración significativa en relación con el uso de herramientas digitales y tecnológicas dentro de las microempresas. Sin embargo, las habilidades de análisis e interpretación de datos cuantitativos 0,65 y gestión de proyectos 0,65 presentan una valoración menor en comparación con las demás dimensiones, aunque continúan ubicándose en un nivel alto según la escala de interpretación del RII, lo que indica que estas competencias todavía requieren fortalecimiento dentro del capital humano empresarial.

Los resultados permiten deducir que las microempresas del cantón Tulcán otorgan mayor importancia a las habilidades prácticas relacionadas con la administración financiera y la optimización del tiempo, debido a que estas influyen directamente en la toma de decisiones, la productividad y el funcionamiento diario de los negocios. También, el menor valor obtenido en las capacidades de análisis cuantitativo y gestión de proyectos sugiere limitaciones en procesos estratégicos y de planificación empresarial, lo cual podría afectar el crecimiento y la innovación organizacional a largo plazo.

Tabla 14. Descripción de las habilidades duras que predominan en función del género

Subdimensiones	Grupo	N	Media	DT
Alfabetización tecnológica	Femenino	245	3,40	1,02
	Masculino	132	3,65	1,03
Educación financiera	Femenino	245	3,77	1,12
	Masculino	132	3,79	1,11
Gestión del tiempo	Femenino	245	3,75	1,05
	Masculino	132	3,74	1,11

La tabla 14 muestra la descripción de las habilidades duras según el género, en la subdimensión alfabetización tecnológica, el grupo masculino obtuvo una media superior de 3,65; y una desviación típica de 1,03 en comparación con el grupo femenino con una media de 3,40; y una desviación típica de 1,02. Este resultado indica una mayor valoración de las competencias tecnológicas en los hombres, aunque la diferencia descriptiva no permite afirmar significancia estadística sin una prueba inferencial.

En educación financiera, las medias fueron muy cercanas entre ambos grupos. El grupo masculino presentó una media de 3,79; y una desviación típica de 1,11, mientras que el grupo femenino alcanzó una media de 3,77; y una desviación típica

de 1,12. La diferencia entre ambos valores es mínima, lo que evidencia un comportamiento prácticamente similar en esta habilidad dura. Esta subdimensión registra los promedios más altos en ambos géneros, por lo que puede considerarse como una de las habilidades con mayor presencia dentro de la muestra.

En gestión del tiempo, los resultados también reflejan una diferencia reducida. El grupo femenino obtuvo una media de 3,75; y una desviación típica de 1,05, frente al grupo masculino con una media de 3,74; y una desviación típica de 1,11. Estos valores muestran niveles semejantes de organización y administración del tiempo entre mujeres y hombres. Además, la educación financiera destaca como la subdimensión con mayor predominio, seguida por la gestión del tiempo. La alfabetización tecnológica muestra una ventaja descriptiva en el grupo masculino, mientras que las demás subdimensiones mantienen resultados equivalentes entre mujeres y hombres.

Los resultados descriptivos mostraron que la educación financiera es la habilidad dura con mayor predominio en ambos géneros, seguida de la gestión del tiempo. Por otra parte, la alfabetización tecnológica presentó una media superior en los hombres.

Tabla 15. Caracterización de las habilidades duras que predominan en función del género

Subdimensiones	U	p
Alfabetización tecnológica	13 750	0,02
Educación financiera	16 090	0,94
Gestión del tiempo	16 020	0,88

La tabla 15 presenta la comparación de las habilidades duras según el género mediante la prueba U de Mann-Whitney. Los resultados evidencian que solo la subdimensión alfabetización tecnológica presenta una diferencia estadísticamente significativa entre los grupos, con un valor de U fue de 13 750 y $p < 0,02$. Al ser $p < 0,05$, se identifica una diferencia significativa en la percepción o desarrollo de esta habilidad según el género.

Este resultado se relaciona con la tabla descriptiva anterior, donde el grupo masculino obtuvo una media mayor en alfabetización tecnológica de 3,65 frente al grupo femenino con una media de 3,40. Esto permite señalar que los hombres presentan un mayor predominio en esta subdimensión, al menos desde el comportamiento observado en la muestra analizada.

En la subdimensión educación financiera, el valor obtenido de U fue de 16 090 y $p >$

0,94. Este resultado indica que no existe una diferencia estadísticamente significativa entre mujeres y hombres, debido a que el valor de significancia es superior a 0,05. Las medias descriptivas también fueron muy similares, lo que confirma un comportamiento homogéneo entre ambos grupos.

En gestión del tiempo, se obtuvo U fue de 16 020 y $p > 0,88$. Este valor tampoco evidencia diferencias estadísticamente significativas según el género. Los resultados muestran que mujeres y hombres presentan niveles semejantes en la organización y administración del tiempo.

Sintetizando, la única habilidad dura que muestra una diferencia significativa en función del género es la alfabetización tecnológica, con mayor predominio en el grupo masculino. La educación financiera y la gestión del tiempo no presentan diferencias relevantes entre los grupos, por lo que pueden considerarse habilidades desarrolladas de manera similar en mujeres y hombres dentro de la población estudiada.

Al analizar las diferencias mediante la prueba U de Mann-Whitney, se encontró que únicamente la alfabetización tecnológica presenta diferencias estadísticamente significativas entre hombres y mujeres ($p < 0,02$), siendo el grupo masculino el que registra una mayor puntuación. En cambio, las subdimensiones educación financiera y gestión del tiempo no mostraron diferencias significativas.

Tabla 16. Descripción de las habilidades duras con sus subdimensiones en función al nivel educativo

Nivel educativo	Indicador	Educación Financiera	Gestión del Tiempo	Alfabetización tecnológica
Primaria	Media	4,47	4,14	2,54
	DT	0,75	1,15	1,12
Secundaria	Media	3,61	3,72	3,24
	DT	1,10	1,17	1,05
Tecnología	Media	3,73	3,60	3,71
	DT	1,18	1,19	1,00
Tercer Nivel	Media	4,23	3,94	4,05
	DT	0,70	0,80	0,75
Maestría	Media	3,32	3,50	3,56
	DT	1,31	1,13	0,65
Total	Media	3,78	3,75	3,49
	N	377	377	377

Los resultados evidencian que el nivel educativo influye en la educación financiera, alfabetización tecnológica y gestión del tiempo se observa que el tercer nivel

presenta mejores valores en alfabetización tecnológica y educación financiera, la primaria muestra el valor más alto en educación financiera pero menor en alfabetización tecnológica, la gestión del tiempo no presenta una tendencia clara entre los niveles educativos el mayor nivel de formación se asocia con mejores habilidades digitales y financieras.

Tabla 17. Caracterización de las subdimensiones de las habilidades duras

Subdimensiones	Estadístico	P
Alfabetización tecnológica	50,36	0,00
Educación financiera	22,63	0,00
Gestión del tiempo	5,53	0,24
Análisis e interpretación de datos cuantitativos	31,49	0,01
Gestión de proyectos	51,35	0,00

El análisis realizado mediante la prueba de Kruskal-Wallis evidenció diferencias estadísticamente significativas en la mayoría de las habilidades duras en función del nivel educativo. De manera específica, se identificaron variaciones en la alfabetización tecnológica, la educación financiera, el análisis e interpretación de datos y la gestión de proyectos ($p < 0,05$). Estos hallazgos reflejan que el grado de formación académica incide en el fortalecimiento de dichas competencias. En contraste, la gestión del tiempo no registró diferencias estadísticamente significativas, lo que indica un comportamiento semejante entre los diferentes niveles educativos. En términos generales, los resultados permiten establecer que una formación académica más avanzada se relaciona con un mayor dominio de las habilidades técnicas y digitales

4.1.7. Caracterización de las dimensiones de la cultura organizacional mediante el índice de importancia relativa

Tabla 18. Valoración de las dimensiones de la cultura organizacional mediante el índice de importancia relativa

Cultura organizacional	R
Innovación y adaptación	0,78
Orientación a resultados	0,80
Clima organizacional	0,79
Trabajo en equipo	0,83
Valores organizacionales	0,89

En la tabla 18 se analiza mediante el Índice de Importancia Relativa (RII) que la cultura organizacional en las microempresas del cantón Tulcán presenta una valoración mayor y favorable en todos sus componentes analizados. El factor con mayor relevancia corresponde a los valores organizacionales 0,89, lo que demuestra que las microempresas fundamentan sus actividades en principios éticos, normas

compartidas y compromiso institucional.

Mientras tanto, el trabajo en equipo alcanzó un índice de 0,83, reflejando una adecuada cooperación y coordinación entre los miembros de la organización. De distinto modo, la orientación a resultados 0,80 evidencia que las microempresas mantienen interés por el cumplimiento de objetivos y metas empresariales, mientras que el clima organizacional 0,79 y la innovación y adaptación 0,78 muestran menor relevancia, aunque ligeramente menores en comparación con las demás dimensiones analizadas.

Los resultados de la cultura organizacional de las microempresas estudiadas poseen características positivas y sólidas, debido a que todos los indicadores se encuentran entre mayor y menor relevancia. La prevalencia de los valores organizacionales y del trabajo en equipo refleja un entorno empresarial basado en la colaboración, confianza y compromiso institucional, aspectos que fortalecen la estabilidad interna y el desempeño organizacional.

A diferencia de, la innovación y adaptación presenta una valoración favorable, se infiere que aún existen limitaciones relacionadas con la capacidad de responder rápidamente a cambios del entorno competitivo y tecnológico, lo cual representa una oportunidad de mejora para las microempresas del cantón Tulcán.

Tabla 19. Descripción de la cultura organizacional que determina en función del género

Dimensiones	Grupo	N	Media	DT
Orientación a resultados	Femenino	245	3,96	1,07
	Masculino	132	4,03	0,99
Trabajo en equipo	Femenino	245	4,16	0,89
	Masculino	132	4,21	0,79
Valores organizacionales	Femenino	245	4,52	0,61
	Masculino	132	4,38	0,75

La tabla 19 describe la cultura organizacional en función del género, la dimensión orientación a resultados, el grupo masculino presentó una media ligeramente superior de 4,03; y una desviación típica de 0,99, en comparación con el grupo femenino que tiene una media de 3,96; y una desviación típica de 1,07. Esta diferencia es reducida, por lo que ambos grupos reflejan una valoración similar respecto al cumplimiento de objetivos, metas y resultados dentro de la organización.

En la dimensión trabajo en equipo, el grupo masculino también obtuvo una media levemente mayor de 4,21; y una desviación típica de 0,79, frente al grupo femenino con una media de 4,16; y una desviación típica de 0,89. Los valores muestran una percepción favorable en ambos géneros hacia la cooperación, coordinación y participación conjunta en el entorno organizacional.

La diferencia entre las medias es mínima, lo que evidencia un comportamiento bastante homogéneo. En valores organizacionales, el grupo femenino alcanzó la media mayor de toda la tabla de 4,52; y una desviación típica de 0,61, mientras que el grupo masculino registró una media de 4,38; y una desviación típica de 0,75. Este resultado indica que las mujeres presentan una valoración descriptivamente superior.

En conjunto, los resultados evidencian que la cultura organizacional en ambos géneros es mayor. La dimensión con mayor predominio fue valores organizacionales, especialmente en el grupo femenino. Las dimensiones orientación a resultados y trabajo en equipo presentan medias ligeramente superiores en el grupo masculino, aunque las diferencias observadas son pequeñas.

Los resultados descriptivos reflejan una valoración favorable de la cultura organizacional tanto en hombres como en mujeres. Las dimensiones orientación a resultados y trabajo en equipo registraron medias ligeramente superiores en el grupo masculino, mientras que la dimensión valores organizacionales presentó una puntuación mayor en el grupo femenino.

Tabla 20. Caracterización de la cultura organizacional que determina en función del género

Dimensiones	U	p
Orientación a resultados	15 940	0,81
Trabajo en equipo	16 120	0,96
Valores organizacionales	17 290	0,24

La tabla 20 presenta la comparación de la cultura organizacional según el género mediante la prueba U de Mann-Whitney. Los resultados muestran que ninguna de las dimensiones evaluadas presenta diferencias estadísticamente significativas entre mujeres y hombres, debido a que todos los valores de significancia son superiores a 0,05.

En la dimensión orientación a resultados, se obtuvo la U fue de 15 940 y $p > 0,81$. Este resultado indica que no existen diferencias significativas entre ambos géneros. La

orientación hacia el cumplimiento de metas, objetivos y resultados se manifiesta de manera similar en mujeres y hombres dentro de la muestra estudiada. En trabajo en equipo, el valor U fue de 16 120 y $p > 0,96$. Este resultado evidencia una mayor similitud entre los grupos, ya que el nivel de significancia se encuentra muy por encima del criterio estadístico establecido.

En la dimensión valores organizacionales, se registró U fue de 17 290 y $p > 0,24$. Aunque en la tabla descriptiva el grupo femenino presentó una media ligeramente mayor, la prueba inferencial demuestra que dicha diferencia no alcanza significancia estadística. Por otra parte, la percepción de los valores institucionales se mantiene relativamente homogénea entre mujeres y hombres. En contraste, la cultura organizacional no presenta diferencias significativas en función del género. Las dimensiones orientación a resultados, trabajo en equipo y valores organizacionales se expresan de manera semejante en ambos grupos.

Tabla 21. Descripción de la cultura organizacional con sus dimensiones en función al nivel educativo

Nivel educativo	Estadístico	Orientación a resultados	Trabajo en equipo	Valores organizacionales
Primaria	Media	4,36	4,38	4,19
	DT	0,84	0,90	0,78
Secundaria	Media	3,89	4,09	4,44
	DT	1,07	0,88	0,65
Tecnología	Media	4,00	4,23	4,59
	DT	1,09	0,92	0,69
Tercer Nivel	Media	4,35	4,46	4,54
	DT	0,78	0,64	0,60
Posgrado	Media	3,99	3,57	4,31
	DT	1,18	0,94	0,89
Total	Media	3,99	4,18	4,47
Total		377	377	377

La Tabla 21 analiza la cultura organizacional en relación con el nivel educativo a partir de las dimensiones orientación a resultados, trabajo en equipo y valores organizacionales. En el nivel de primaria se registran medias de 4,36 en orientación a resultados, 4,38 en trabajo en equipo y 4,19 en valores organizacionales, lo que refleja una percepción favorable y equilibrada de la cultura institucional en este grupo. En

el nivel de secundaria se observa una disminución en orientación a resultados con 3,89, mientras que trabajo en equipo alcanza 4,09 y valores organizacionales 4,44, lo que evidencia una mayor relevancia otorgada a los aspectos normativos frente al cumplimiento de metas.

El nivel de tecnología presenta puntuaciones elevadas, especialmente en valores organizacionales con 4,59, seguido de trabajo en equipo con 4,23 y orientación a resultados con 4,00, lo cual indica una fuerte identificación con la cultura institucional. En el tercer nivel educativo se destacan valores altos en trabajo en equipo 4,46 y valores organizacionales 4,54, lo que evidencia cohesión y alineación con los principios institucionales. En contraste, el nivel de posgrado presenta los valores más bajos en orientación a resultados 3,08, trabajo en equipo 3,57 y valores organizacionales 4,31, lo que sugiere una percepción más analítica y crítica de la cultura organizacional.

La información muestra variaciones según el nivel educativo, con percepciones más favorables en tecnología y tercer nivel, mientras que el posgrado mantiene una valoración más moderada de las dimensiones evaluadas. Esto permite inferir que el nivel de formación académica influye en la forma en que se percibe la cultura organizacional dentro de la institución.

Tabla 22. Caracterización de dimensiones de la cultura organizacional

Dimensiones	Estadístico	P
Orientación a resultados	21,887	0,01
Trabajo en equipo	19,689	0,01
Valores organizacionales	10,712	0,03

Los resultados de la prueba de Kruskal Wallis evidencian que existen diferencias significativas en todas las dimensiones de la cultura organizacional según el nivel educativo. En innovación y adaptación, orientación a resultados, clima organizacional, trabajo en equipo y valores organizacionales se identifican valores de significancia inferiores a 0,05. Esto indica que el nivel educativo influye directamente en la percepción y desarrollo de la cultura organizacional dentro de las microempresas. A mayor nivel de formación académica, se evidencia una mejor valoración de las dimensiones organizacionales analizadas. Estos hallazgos reflejan que la preparación académica fortalece la comprensión de los procesos internos y favorece una participación más activa dentro de la organización. Además, permiten reconocer la importancia de impulsar procesos de capacitación que contribuyan al fortalecimiento de la cultura organizacional en las microempresas.

4.1.8. Relación de las variables capital humano y la cultura organizacional

Tabla 23. Correlaciones de las variables

Variable 1		Variable 2	Rho de Spearman	p
Promedio CH	-	Promedio CO	0,76	< 0,01

Según la Tabla 23, el coeficiente Rho de Spearman entre las variables capital humano y cultura organizacional alcanzó un valor de 0,76, con un nivel de significancia inferior a 0,01 y una muestra conformada por 377 encuestados, lo que evidencia la existencia de una correlación positiva alta entre ambas variables. Este resultado indica que los conocimientos, habilidades y capacidades de los colaboradores se relacionan de manera favorable con el fortalecimiento de la cultura organizacional, reflejándose en aspectos como el ambiente laboral, la comunicación, el compromiso y el trabajo en equipo dentro de las microempresas del cantón Tulcán.

De acuerdo con Spearman (1945), el coeficiente Rho de Spearman constituye una prueba estadística no paramétrica que permite determinar el grado de relación entre dos variables cuando los datos no presentan una distribución normal. Sus valores oscilan entre -1 y +1, donde los coeficientes cercanos a -1 representan relaciones negativas fuertes y aquellos próximos a +1 evidencian relaciones positivas fuertes. En consecuencia, los resultados obtenidos permiten rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa, confirmando la existencia de una relación significativa entre el capital humano y la cultura organizacional.

Tabla 24. Correlación entre la cultura organizacional y los subdimensiones de las habilidades blandas

			Rho de Spearman	p
Autoconocimiento	-	Cultura organizacional	0,62	< 0,01
Resiliencia	-	Cultura organizacional	0,63	< 0,01
Comunicación efectiva	-	Cultura organizacional	0,58	< 0,01
Liderazgo	-	Cultura organizacional	0,50	< 0,01
Pensamiento crítico	-	Cultura organizacional	0,50	< 0,01
Negociación	-	Cultura organizacional	0,41	< 0,01

Los resultados del coeficiente de correlación de Spearman evidencian una relación positiva y estadísticamente significativa ($p < 0,01$) entre la cultura organizacional y las subdimensiones de las habilidades blandas. Lo que indica que las asociaciones encontradas son confiables, observándose que la cultura organizacional influye como un factor de contexto que promueve y condiciona el desarrollo de dichas

habilidades dentro de la organización, con mayor intensidad en las dimensiones intrapersonales como la resiliencia $p > 0,63$ y el autoconocimiento $p > 0,62$, lo que sugiere que un entorno organizacional positivo fortalece la capacidad de adaptación y el conocimiento personal de los individuos.

Se evidencia una influencia moderada en habilidades interpersonales y directivas como la comunicación efectiva $p > 0,58$ y el liderazgo $p > 0,58$, indicando que la cultura organizacional favorece su desarrollo, aunque también dependen de factores individuales y experiencia. Finalmente, las correlaciones más bajas corresponden al pensamiento crítico $p > 0,50$ y la negociación $p > 0,41$, lo que se refleja una menor influencia relativa de la cultura organizacional en estas competencias debido a que suelen depender en mayor medida de la formación académica, la práctica profesional y el desarrollo cognitivo individual.

Tabla 25. Correlación entre la cultura organizacional y los subdimensiones de las habilidades duras

Variable 1		Variable 2	Rho	P
Gestión del Tiempo	-	Cultura organizacional	0,61	< 0,01
Análisis e interpretación de datos cuantitativos	-	Cultura organizacional	0,47	< 0,01
Gestión de proyectos	-	Cultura organizacional	0,42	< 0,01

El análisis de la tabla evidencia que la cultura organizacional mantiene una relación positiva y significativa con la gestión del tiempo, según el coeficiente Rho de Spearman de 0,61 y un nivel de significancia $p < 0,01$. Este resultado demuestra que, cuando existe una cultura organizacional sólida, los colaboradores tienden a organizar mejor sus actividades, cumplir plazos y responder de manera eficiente a las exigencias laborales dentro de las microempresas evaluadas en la presente investigación.

Asimismo, se observa una correlación positiva moderada entre la cultura organizacional y las dimensiones de análisis e interpretación de datos cuantitativos y gestión de proyectos, con valores de 0,47 y 0,42 respectivamente. Estos resultados indican que la cultura organizacional influye favorablemente en el fortalecimiento de las habilidades duras, debido a que promueve competencias técnicas.

V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

El estudio sobre capital humano y cultura organizacional en microempresas del Cantón Tulcán muestra una relación positiva entre ambas variables, pues el análisis estadístico confirma una correlación de Spearman de 0.76 con una significancia menor a 0.001, lo que permite rechazar la hipótesis nula propuesta en el estudio. Además, los resultados obtenidos en una muestra de 377 microempresas muestran que el capital humano incide directamente en la cultura organizacional y el desempeño empresarial cumpliendo así con el propósito general del estudio desarrollado.

El estudio determina que las habilidades blandas del capital humano influyen significativamente en la comunicación interna de las microempresas del cantón Tulcán, ya que el liderazgo fortalece la coordinación entre los colaboradores, la empatía mejora las relaciones laborales y el trabajo en equipo promueve un ambiente organizacional más participativo, evidenciando que estas competencias permiten una mejor gestión del talento humano y fortalecen la cultura organizacional, cumpliendo así el objetivo específico relacionado con la identificación de habilidades blandas en la investigación.

La investigación concluye que las habilidades duras del capital humano incrementan la productividad en las microempresas del cantón Tulcán, debido a que la alfabetización tecnológica mejora el uso de herramientas digitales, la educación financiera fortalece la toma de decisiones económicas, el análisis de datos permite una mejor planificación y la gestión de proyectos optimiza los procesos internos, evidenciando que estas competencias técnicas contribuyen a la eficiencia organizacional y permiten cumplir el objetivo específico relacionado con las habilidades duras.

El estudio identifica que la cultura organizacional en las microempresas del cantón Tulcán se caracteriza principalmente por valores organizacionales sólidos y trabajo en equipo, lo cual fortalece el sentido de pertenencia y la unión entre los trabajadores, sin embargo también se evidencia que la innovación y la adaptación presentan niveles bajos dentro de las organizaciones analizadas, lo que refleja la

necesidad de mejorar estos aspectos estratégicos, cumpliendo así el objetivo específico de caracterización de la cultura organizacional en la investigación.

La investigación concluye que el capital humano y la cultura organizacional influyen directamente en el desempeño de las microempresas del cantón Tulcán, ya que la adecuada gestión del talento humano mejora la productividad, la innovación y la competitividad empresarial, mientras que una cultura organizacional sólida fortalece a las organizaciones, evidenciando que ambas variables son fundamentales para el desarrollo empresarial y permitiendo dar cumplimiento al objetivo general del estudio realizado en el cantón Tulcán.

5.2. RECOMENDACIONES

Se recomienda a los propietarios de las microempresas del cantón Tulcán implementar programas de capacitación orientados al fortalecimiento del capital humano, con el fin de mejorar las habilidades blandas como el liderazgo, la comunicación y la empatía, ya que estas competencias contribuyen directamente a una mejor cultura organizacional, además es necesario fomentar espacios de participación activa entre los colaboradores para fortalecer el trabajo en equipo y la toma de decisiones, lo cual permitirá optimizar el desempeño empresarial y mejorar el clima laboral en las organizaciones estudiadas.

Se recomienda a las microempresas del cantón Tulcán desarrollar planes de formación en habilidades duras como alfabetización tecnológica, educación financiera y análisis de datos, debido a que estas competencias permiten mejorar la eficiencia operativa y la toma de decisiones estratégicas. Asimismo, es importante incorporar herramientas digitales en los procesos administrativos y productivos para optimizar recursos, lo cual contribuirá al incremento de la productividad y la competitividad de las organizaciones en el entorno empresarial actual.

De igual manera, se sugiere a los directivos de las microempresas fortalecer la cultura organizacional mediante la promoción de valores como el respeto, la responsabilidad y el compromiso, ya que estos elementos mejoran la cohesión interna y el sentido de pertenencia de los trabajadores. Además, se debe incentivar el trabajo en equipo y la comunicación efectiva dentro de las organizaciones, con el propósito de consolidar un ambiente laboral positivo que favorezca el cumplimiento de los objetivos empresariales y la sostenibilidad de las microempresas.

Se recomienda a las microempresas del cantón Tulcán implementar estrategias de innovación y adaptación organizacional, debido a que estos factores presentan niveles bajos dentro de las empresas analizadas por lo tanto es necesario fomentar la creatividad la mejora continua y la flexibilidad frente a los cambios del entorno, lo cual permitirá fortalecer la competitividad empresarial y responder de manera eficiente a las exigencias del mercado, garantizando así un desarrollo organizacional más sólido y sostenible en el tiempo.

Se recomienda a las instituciones educativas y entidades de apoyo empresarial promover programas de formación continua dirigidos a los trabajadores y emprendedores del cantón Tulcán, con el objetivo de fortalecer el capital humano y la cultura organizacional, es importante generar alianzas estratégicas entre academia y sector productivo para mejorar las competencias laborales, lo cual contribuirá al desarrollo económico local y al fortalecimiento de las microempresas como eje fundamental de la economía del territorio.

VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acevedo Borrego, A., & Barrantes, C. L. (2009). La resolución de problemas en las microempresas.
- Barynov, C. (2024). Principios habilidades de gestión de proyectos. <https://worksection.com/es/blog/top-project-management-skills.html>
- BBVA. (2026). Educación financiera para negocios: por qué es importante. <https://www.bbva.com/es/empresas/educacion-financiera-para-negocios-por-que-es-importante/>
- Bustamante, R. Y., & Santistevan Villacreses, K. L. (18 de 10 de 2018). LAS MICROEMPRESAS. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/>: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000500323
- Carrier, J. (2019). The Cameron and Quinn Compeing Values Culture Model. <https://people-shift.com/articles/cameron-quinns-competing-values-culture-model/>
- Carrillo, A. (2019). Pensamiento creativo: características y maneras de potenciarlo. <https://psicologiaymente.com/inteligencia/pensamiento-creativo>
- Castillo, R. (2012). Desarrollo del capital humano en las organizaciones. https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/63976511/Desarrollo_del_capital_humano_en_las_organizaciones20200720-27784-wav69w-libre.pdf?1595297364
- Catastro . (2025). <https://www.sri.gob.ec/catastros>. Obtenido de <https://www.sri.gob.ec/catastros>: <https://www.sri.gob.ec/catastros>
- Catastro . (2025). <https://www.sri.gob.ec/catastros>. Obtenido de <https://www.sri.gob.ec/catastros>: <https://www.sri.gob.ec/catastros>
- CEREM. (2024). Cultura organizacional: El Pilar del éxito empresarial. <https://www.cerem.es/blog/cultura-organizacional-caracteristicas-y-componentes/>
- Dionicio Shingu, M. C., & Salgado Guadarrama, J. D. (2021). Estilos de vida del capital humano en un centro de investigación a través de un modelo de gestión en salud. scielo.org.m.
- Espinoza Ruiz, A., & Ramirez, J. (2024). El valor del recurso humano en las empresas.
- Gallego-Giraldo, C., & Naranjo-Herrera, C. G. (2020). El capital humano de la empresa: una propuesta de medición. <https://revistas.unilibre.edu.co/>, 20.
- Gallego-Giraldo, C., & Naranjo-Herrera, C. G. (2020). El capital humano de la empresa: una propuesta de medición. <https://revistas.unilibre.edu.co/>, 20.

- Gobierno Provincial del Carchi. (2019). Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial de la Provincia del Carchi 2019-2023. Tulcán: Gobierno Provincial del Carchi. Obtenido de <http://181.112.139.130/2016f/phocadownload/PDOT/PDOT%20Resumen%20ejecutivo.pdf>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2014). Metodología de la Investigación. México: Mc Graw Hill Education.
- Kometa, S., Olomolaiye, P., & Harris, F. (1994). Atributos de los clientes de construcción del Reino Unido que influyen en el desempeño de los consultores de proyectos. *Construction Management and Economics*, 12 (5), 433–443. doi: <https://doi.org/10.1080/01446199400000053>
- Litwin, G., & Stringer, R. (1968). *Motivation and Organizational Climate*. Boston: Harvard University Press.
- Llanos, M. (2016). La cultura organización-eje de acción de la gestión humana. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/<https://legacy.ecotec.edu.ec/content/uploads/investigacion/libros/cultura-organizacional.pdf>
- Lozano, M., Lozano, E., y Ortega, M. (2022). Habilidades blandas una clave para brindar educación de calidad: revisión teórica. *Revista Scielo*, 18(87). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442022000400412
- Martínez, C. (2017). El capital humano. Comunidad de Aprendizaje de Manejo del Fuego. <https://www.camafu.org.mx/el-capital-humano/>
- Mendoza, D. M., Rodríguez Vite, H., & Pérez Ramírez, L. E. (2025). La Comunicación Efectiva: estrategia para potencializar la Gestión del Talento Humano. Empresa Refresquera Huejutla de Reyes, Hidalgo. pág. 15.
- Ministerio de Producción, C. E. (2025). *produccion.gob.ec*. Obtenido de <https://www.produccion.gob.ec/wp-content/uploads/2025/01/Boletin-de-Produccion-ENE2025.pdf>
- Montenegro Cáceres, J. (2021). ENFOQUE POR PROCESOS EN LA ACTIVIDAD DIRECTIVA Y LA OPTIMIZACIÓN DE LA GESTIÓN DEL TIEMPO EN LA LOGÍSTICA DE LAS EMPRESAS CONSTRUCTORAS – TACNA, 2018. Tacna: UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA.
- Naciones Unidas. (25 de 09 de 2015). *pactomundial*. Obtenido de <https://www.pactomundial.org/que-puedes-hacer-tu/ods/>
- Narvaez, M. (2022). Gestión organizacional que es, funciones y estilos. <https://www.questionpro.com/blog/es/gestion-organizacional/>
- Narváez, M., Tenesaca, K., Murillo, R., Santamaria, A. (2024). Habilidades duras y blandas en estudios, proyectos y programas de desarrollo. *Ciencia Latina Internacional*, 8(4). file:///C:/Users/ASUS/Downloads/Dialnet-HabilidadesDurasYBlandasEnEstudiosProyectosYProgra-9783954.pdf

- Ochoa, S. (2024). Innovación y adaptación en la cultura organizacional: un estudio documental.
https://www.researchgate.net/publication/382125360_Innovacion_y_adaptacion_en_la_cultura_organizacional_un_estudio_documental
https://www.researchgate.net/publication/382125360_Innovacion_y_adaptacion_en_la_cultura_organizacional_un_estudio_documental
- Oriol, A. (2012). Colaboraciones. Revista SCIELO, 15(2).
https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1575-18132012000200004&script=sci_arttext
- Osorio Novela, G., Martínez Sidón, G., & Saavedra Leyva, R. (2021). Rendimientos del capital humano en las microempresas de la frontera norte de México. *Frontera Norte*, 6-15. doi: <https://doi.org/10.33679/rfn.v1i1.2115>
- Oviedo Muñoz, S., & Ramos Fuentes, D. A. (2024). Desafíos del desarrollo organizacional en el desempeño del capital humano en las mipymes de América Latina. <https://cerac.unlpam.edu.ar/>, 14.
- Oviedo Muñoz, S., & Ramos Fuentes, D. A. (2024). Desafíos del desarrollo organizacional en el desempeño del capital humano en las mipymes de América Latina. <https://cerac.unlpam.edu.ar/>, 14.
- Oviedo, C., Heidi, Campo Arias, & Adalberto. (2005). Uso del coeficiente alfa de Cronbach.
- Panadés, S. (2021). Valores organizacionales y código ético. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/<https://www.miesesglobal.org/wp-content/uploads/2021/02/Guia-6-Valores-y-codigos-eticos-MPANADES.pdf>
- Pearson (2023). Habilidades interpersonales que debes fortalecer. <https://blog.maestriasydiplomados.tec.mx/7-habilidades-interpersonales-que-debes-fortalecer-en-universitarios>
- Petrilli Cambambia, P., Juárez Hernández, L., & Herrera Meza, S. (2022). Cultura organizacional para el desarrollo social sostenible en microempresas. Diseño de un instrumento para su evaluación. *Revista Iberoamericana De Estudios De Desarrollo*, 110-129. doi: https://doi.org/10.26754/ojs_ried/ijds.659
- Pérez, A. (2009). Cultura organizacional: algunas reflexiones a la luz de los nuevos retos. Revista Scielos, 14(46).
https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-99842009000200003
- QuestionPro. (2026). Trabajo en equipo: qué es y cuáles son sus ventajas. <https://www.questionpro.com/blog/es/trabajar-en-equipo/>
- Quintero, W. (2020). La formación en la teoría del capital humano: una crítica sobre el problema de agregación. Revista Scielo, 32(88).
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-66552020000100239

- Ramírez, M., y Manjarrez, F. (2022). Habilidades blandas y habilidades duras, clave para la formación profesional integral. *Revista Ciencias Sociales y Económicas*. file:///C:/Users/ASUS/Downloads/3.+Habilidades+blandas+y+habilidades+duras.pdf
- Rivera Velasco, J. L., Landaburu Mendoza, J. R., Jacho Sánchez, I. R., & Castellano Montiel, A. G. (2021). Índice de capital humano en la productividad ecuatoriana. <https://produccioncientificaluz.org/>.
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. Tumbes: Pearson Educación.
- Roco, Á., Rodrigo Landabur, A., Carsalade, M. N., & Olguin-Barraza, M. (2023).
- Roldán, P. (2025). Negociación: qué es, etapas y tipos. <https://economipedia.com/definiciones/negociacion.html>
- Santander. (2023). Capital Humano. <https://www.santanderopenacademy.com/es/blog/que-es-el-capital-humano.html>
- Schein, E. H. (2010). *Cultura organizacional y liderazgo*.
- Secretaría Nacional de Planificación. (2024). Plan de desarrollo para el nuevo Ecuador 2024-2025. Quito. Obtenido de <https://www.planificacion.gob.ec/plan-de-desarrollo-para-el-nuevoecuador-2024-2025/>
- Silvia, C. (2015). MAPEAMENTO DA CULTURA ORGANIZACIONAL: UM ESTUDO DE CASO. chrome-extension://efaidnbnmnibpcajpcglclefindmkaj/https://ppggo.sistemasph.com.br/images/documentos/dissertacoes/2012/CAMILLA_CARNEIRO_SILVA_QUEIJIA.pdf
- Spearman, C. E. (1945). USO DE LA CORRELACIÓN DE SPEARMAN EN UN ESTUDIO.
- Torres Merlo, O., Uvidia Ramírez, K., & Carapas Revelo, A. (2021). Análisis del desarrollo y la cultura organizacional en microempresas familiares en el cantón Bolívar. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.*, 3-10. doi:<https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i3.2669>
- UNIR. (2023). La cultura organizacional de una empresa: concepto e importancia. <https://mexico.unir.net/noticias/economia/cultural-organizacional/>
- UNIR. (2022). Gestión del talento humano en empresa. <https://ecuador.unir.net/actualidad-unir/gestion-talento-humano/>
- UPEC. (2025). Upec. Obtenido de <https://upec.edu.ec/>
- Vargas, Mora y Ortiz. (2015). Cultura Organizativa e Innovación: un análisis temático en empresas de Costa Rica. *Tec Empresarial*, 9(2). file:///C:/Users/ASUS/Downloads/Dialnet-CulturaOrganizativaEInnovacion-5181424.pdf

- Vea, R. (2022). Habilidades interpersonales: que son, como mejorarlas y tipos. <https://smowl.net/es/blog/habilidades-interpersonales/>
- Viera, J. (2018). Ética de confrontación entre el saber y el ser. https://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/201/235
- Zamora, K. (2021). Capítulo IV. Análisis e interpretación de los resultados. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.usam.ac.cr/xmlui/bitstream/handle/11506/2349/LEC%20MET%200007%202021.pdf?sequence=1

VII. ANEXOS

Anexo 1. Certificado del abstract por parte de idiomas



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA ESTATAL DEL CARCHI- FOREIGN AND NATIVE LANGUAGES CENTER

Informe sobre el Abstract de Artículo Científico o Investigación.

Autor: Montalvo Rojas Mishell Sarahi - Andrango Cuzco Erika Yesenia

Fecha de recepción del abstract: Lunes, 22 de junio de 2026

Fecha de entrega del informe: Martes, 23 de junio de 2026

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

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

Observaciones:

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

Atentamente



MA. Martha Viveros
RESPONSABLE CIDEN

Anexo 2. Cuestionario aplicado a las microempresas del cantón Tulcán



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

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

Por la atención que se dé al presente anticipamos nuestro agradecimiento

Datos demográficos

Género:

- ☐ Masculino
- ☐ Femenino

Edad (números enteros): _____

Nivel educativo:

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

Su empresa se cataloga como:

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

Sectores:

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

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

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

Ubicación de la Mipyme

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

Sector

- ☐ Urbano
- ☐ Rural

CAPITAL HUMANO

Instrucciones:

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

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

Autoconocimiento	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					
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					
Conozco maneras de razonar antes de decidir.					
Aplico estas maneras de razonar antes de decidir.					
Pensamiento creativo					
Conozco técnicas para generar ideas nuevas.					
Aplico las técnicas para generar ideas nuevas.					
Autoconfianza					
Conozco que es importante confiar en lo que puedo hacer.					
Demuestro que confié en lo que puedo hacer al enfrentar retos.					
Ética					
Conozco los principios éticos.					
Aplico los principios éticos.					
Resiliencia					
Conozco métodos para salir adelante en situaciones difíciles.					
Aplico estos métodos para salir adelante en situaciones difíciles.					
Empatía					
Conozco la importancia de entender a los demás.					
Demuestro que entiendo a los demás.					

Resolución de problemas					
Conozco estrategias para resolver problemas.					
Utilizo estrategias para resolver problemas.					
Trabajo en equipo					
Conozco como colaborar con las personas.					
Pongo en práctica la colaboración con las personas.					
Negociación					
Conozco técnicas de negociación.					
Aplico las técnicas de negociación para lograr acuerdos.					
Comunicación efectiva					
Conozco formas de comunicarme con claridad.					
Aplico formas de comunicarme con claridad.					
Liderazgo					
Conozco cuales son las cualidades de un buen líder (inspirar, guiar, etc.).					
Aplico las cualidades de un buen líder.					
Alfabetización tecnológica					
Conozco herramientas digitales básicas.					
Aplico herramientas digitales básicas.					
Conozco las herramientas de inteligencia artificial.					
Aplico las herramientas de inteligencia artificial.					
Educación financiera					
Conozco cómo manejar el dinero.					
Manejo el dinero de forma adecuada.					
Gestión del tiempo					
Conozco técnicas para organizar mi tiempo.					
Aplico las técnicas para organizar mi tiempo.					
Análisis e interpretación de datos cuantitativos					
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					
Conozco las fases de un proyecto.					
Uso estas fases para hacer un proyecto.					

CULTURA ORGANIZACIONAL

Instrunciones:

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	1	2	3	4	5
La empresa toma en cuenta la opinión de los clientes.					
Uso estas fases La empresa acepta mis ideas nuevas en el trabajo.hacer un proyecto.					

En la empresa se aprende temas nuevos constantemente.					
Orientación a resultados					
La empresa tiene metas claras.					
La empresa revisa los resultados obtenidos.					
La empresa reconoce el cumplimiento de metas.					
Clima organizacional					
La empresa reconoce un trabajo bien hecho.					
En la empresa existe comunicación efectiva.					
La empresa confía en los trabajadores, el cumplimiento de metas.					
La empresa cuida la salud (mental y física) en el trabajo.					
La empresa trabaja en el bien común.					
Trabajo en equipo					
En la empresa se trabaja en equipo.					
La empresa tiene buenas relaciones laborales.					
En la empresa existe coordinación entre los trabajadores.					
Valores organizacionales					
La empresa tiene responsabilidad social.					
La empresa actúa con respeto.					
La empresa actúa con honestidad.					

Por la atención que se dé al presente anticipamos nuestro agradecimiento