

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 Bolívar de la provincia del Carchi”

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

AUTOR: Ortega Caicedo Yovani Estiven

TUTOR: MSc. Sanipatin Ponce Luis Enrique

Tulcán, 2026.

CERTIFICADO DEL TUTOR

Certifico que el estudiante Ortega Caicedo Yovani Estiven con el número de cédula FB673334 ha desarrollado el Trabajo de Integración Curricular: "Capital humano y cultura organizacional en las microempresas del cantón Bolívar 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. Sanipatin Ponce Luis Enrique

TUTOR

Tulcán, agosto de 2026

AUTORÍA DE TRABAJO

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

Yo, Ortega Caicedo Yovani Estiven con cédula de identidad número FB673334, declaro que la investigación es absolutamente original, auténtica, personal y los resultados y conclusiones a los que he llegado son de mi absoluta responsabilidad.

A handwritten signature in blue ink that reads "Yovani Ortega". The signature is written in a cursive style and is positioned above a horizontal line.

Ortega Caicedo Yovani Estiven

AUTOR

Tulcán, agosto de 2026

ACTA DE CESIÓN DE DERECHOS DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

Yo, Ortega Caicedo Yovani Estiven declaro ser autor de los criterios emitidos en el Trabajo de Integración Curricular: "Capital humano y cultura organizacional en las microempresas del cantón Bolívar de la provincia del Carchi" y eximo expresamente a la Universidad Politécnica Estatal del Carchi y a sus representantes de posibles reclamos o acciones legales.

A handwritten signature in blue ink that reads "Yovani Ortega". The signature is written in a cursive style and is positioned above a horizontal line.

Ortega Caicedo Yovani Estiven

AUTOR

Tulcán, agosto de 2026

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios, por haberme permitido culminar con éxito este proceso de práctica, por darme la fortaleza, la sabiduría y la salud necesarias para cumplir con cada una de las metas propuestas.

A mis padres, por su amor incondicional, su apoyo constante y sus palabras de ánimo que me motivaron a seguir adelante en los momentos más difíciles.

A mi tutor MSc Luis Enrique Sanipatin Ponce por brindarme la oportunidad de realizar mi trabajo, por su guía, su paciencia y por compartir sus conocimientos conmigo durante este proceso.

Y finalmente, a mis compañeros de clase por ser mis acompañantes en toda esta trayectoria por sus consejos para que esta etapa fuera inolvidable que fueron fundamentales para terminar mi trabajo de titulación estoy agradecido.

DEDICATORIA

Dedico esta investigación a mis queridos padres, Vilma Esperanza Caicedo Titistar y Jairo Efrén Ortega Molina, quienes con su amor, esfuerzo y dedicación han sido el pilar fundamental de mi formación personal y académica. Su apoyo incondicional, sus consejos y la confianza que siempre depositaron en mí han permitido que, a pesar de los desafíos y las dificultades, pudiera avanzar y culminar este proyecto. Sin su guía constante y su ejemplo de perseverancia, nada de lo logrado habría sido posible.

ÍNDICE

RESUMEN.....	10
ABSTRACT	11
INTRODUCCIÓN	12
I. EL PROBLEMA.....	14
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	14
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	16
1.3. JUSTIFICACIÓN.....	16
1.4. OBJETIVOS Y PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	18
1.4.1. Objetivo General	18
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	23
2.2.1. Capital humano.....	23
2.2.1. Habilidades blandas.....	24
2.2.2. Habilidades intrapersonales.....	25
2.2.3. Habilidades interpersonales.....	28
2.2.4. Habilidades duras	30
2.3. Cultura Organizacional	32
2.3.1 Funciones de la cultura organizacional en las organizaciones.....	33
2.3.2. Modelo de cultura organizacional de Cameron y Queen (1999)	33
2.3.3. Tipos de cultura organizacional	34
III. METODOLOGÍA	37
3.1. ENFOQUE METODOLÓGICO	37

3.1.1. Enfoque	37
3.1.2. Tipo de Investigación.....	37
3. HIPÓTESIS	38
3.3. DEFINICIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES.....	38
3.4. MÉTODOS UTILIZADOS	39
3.4.1. Técnicas e Instrumento.....	40
3.4.1.2. Encuesta	40
3.5. ANÁLISIS ESTADÍSTICO	41
3.5.1 Población	41
3.5.2. Muestra	41
3.5.3. Técnica de muestreo.....	42
3.5.4. Tratamiento de datos.....	42
3.5.4.2. Pruebas de fiabilidad	43
3.5.5. Pruebas de normalidad	44
3.5.6.Índice de Importancia Relativa (RII)	45
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	46
4.1. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	46
4.1.1 Caracterización de los datos sociodemográficos.....	46
4.1.2. Resultados de las habilidades blandas y duras predominantes mediante el Índice de Importancia Relativa	49
4.1.3. Resultados de la caracterización de las dimensiones de la cultura organizacional mediante el índice de importancia relativa.....	56
4.1.4. Análisis de la relación entre variables mediante el coeficiente rho de Spearman.....	58
V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	60
5.1. CONCLUSIONES	60
5.2. RECOMENDACIONES	61
VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	62

VII. ANEXOS.....	68
-------------------------	-----------

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de las variables.....	39
Tabla 2. Distribución proporcional de la muestra por parroquias urbanas y rurales ...	42
Tabla 3. Coeficientes de fiabilidad de la variable capital humano.....	43
Tabla 4. Coeficientes de fiabilidad de la variable cultura organizacional.....	44
Tabla 5. Distribución del nivel educativo según género.....	46
Tabla 6. Distribución del género según el sector.....	47
Tabla 7. Nivel educativo de los encuestados según sector rural y urbano	48
Tabla 8. Frecuencia de Área empresarial según Género	49
Tabla 9. Índice de Importancia relativa de las habilidades intrapersonales que predominan	49
Tabla 10. Índice de Importancia relativa de las habilidades interpersonales que predominan	49
Tabla 11. Comparación de las habilidades blandas predominantes por género mediante la prueba U de Mann-Whitney	52
Tabla 12. Estadísticos descriptivos de las habilidades blandas según el género	52
Tabla 13. Índice de Importancia relativa de las habilidades duras que predominan	53
Tabla 14. Caracterización de las habilidades duras por género mediante la prueba U de Mann-Whitney.....	55
Tabla 15. Descripción de las habilidades duras según el genero.....	55
Tabla 16. Caracterización de las dimensiones de cultura organizacional mediante el índice de importancia relativa	57
Tabla 17. Correlación entre cultura organizacional y habilidades del capital humano mediante Rho de Spearman	59

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1. Certificado del abstract por parte de idiomas	68
Anexo 2. Instrumento de recolección de datos	69
Anexo 3. Evidencia en las distintas parroquias del cantón Bolívar.....	74

RESUMEN

La investigación analiza la relación entre el capital humano y la cultura organizacional de las microempresas del cantón Bolívar de la provincia del Carchi mediante las habilidades blandas y duras que predominan en las microempresas, además caracterizar las dimensiones de la cultura organizacional y determinar la relación existente entre ambas variables. Se adoptó un enfoque cuantitativo de tipo exploratorio, descriptivo y correlacional. La población estuvo conformada por 426 microempresas registradas en el cantón Bolívar y se trabajó con una muestra de 202 microempresas, calculada con un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%. La información se recolectó mediante una encuesta estructurada con escala tipo Likert, dirigida a trabajadores y representantes de las microempresas, por otra parte, se usó la prueba de prueba de Kolmogórov-Smirnov para determinar el uso de pruebas no paramétricas. Los resultados obtenidos a través del índice de importancia relativa (RII) evidencian que, dentro de las habilidades blandas, predominan la ética (0,85), el trabajo en equipo (0,86), la autoconfianza (0,84), la empatía (0,84) y la comunicación efectiva (0,84), lo que demuestra que el desempeño laboral se sostiene principalmente en la conducta personal y en la relación entre los trabajadores. En cuanto a las habilidades duras, sobresalen la educación financiera (0,81) y la gestión de proyectos (0,73), mientras que la alfabetización tecnológica (0,55) y el análisis de datos (0,52) presentan menor desarrollo. Respecto a la cultura organizacional, se identificó un clima organizacional (0,88) fuerte, acompañado de trabajo en equipo (0,86) y valores organizacionales (0,84). El análisis correlacional mediante Spearman obtuvo un coeficiente de 0,603, confirmando una relación positiva moderada-alta entre capital humano y cultura organizacional. Se concluye que, a mejores habilidades, conocimientos y actitudes, mayor fortalecimiento en las microempresas estudiadas.

Palabras Claves: Recursos humanos, cultura organizacional, habilidades interpersonales, pequeña empresa, productividad laboral.

ABSTRACT

This research analyzes the relationship between human capital and organizational culture in microenterprises located in Bolívar Canton, Province of Carchi, by examining the predominant soft and hard skills within these businesses, characterizing the dimensions of organizational culture, and determining the relationship between both variables. A quantitative approach with an exploratory, descriptive, and correlational scope was adopted. The population consisted of 426 microenterprises registered in Bolívar Canton, and a sample of 202 microenterprises was selected, calculated with a 95% confidence level and a 5% margin of error. Data were collected through a structured survey using a Likert-type scale, administered to employees and representatives of the microenterprises. Additionally, the Kolmogorov-Smirnov test was applied to determine the use of non-parametric statistical tests. The results obtained through the Relative Importance Index (RII) revealed that, among soft skills, ethics (0.85), teamwork (0.86), self-confidence (0.84), empathy (0.84), and effective communication (0.84) were the most prominent, demonstrating that job performance is primarily supported by personal conduct and interpersonal relationships among employees. Regarding hard skills, financial literacy (0.81) and project management (0.73) stood out, while technological literacy (0.55) and data analysis (0.52) showed lower levels of development. With respect to organizational culture, a strong organizational climate (0.88) was identified, accompanied by high levels of teamwork (0.86) and organizational values (0.84). Correlation analysis using Spearman's coefficient yielded a value of 0.603, confirming a moderately strong positive relationship between human capital and organizational culture. It is concluded that improvements in skills, knowledge, and attitudes contribute directly to the strengthening of the microenterprises studied.

Keywords: Human resources, organizational culture, interpersonal skills, small business, labor productivity.

INTRODUCCIÓN

Las microempresas cumplen un papel importante dentro del desarrollo económico local, ya que generan empleo, dinamizan el comercio y sostienen gran parte de la actividad productiva en los territorios. En el cantón Bolívar de la provincia del Carchi, estas unidades económicas forman parte de la realidad diaria de muchas familias y trabajadores. Su funcionamiento no depende únicamente de los recursos materiales o financieros, también está relacionado con las personas que las integran, sus conocimientos, habilidades, actitudes y formas de relacionarse dentro del ambiente laboral.

En esta investigación se analiza como primera variable el capital humano, entendido como el conjunto de conocimientos, capacidades, habilidades blandas y habilidades duras que poseen los trabajadores dentro de una organización. Esta variable permite conocer qué tan preparado se encuentra el personal para responder a las exigencias del trabajo diario. En el caso de las microempresas, el capital humano tiene una importancia especial, porque muchas veces una sola persona cumple varias funciones, atiende clientes, maneja dinero, organiza actividades y participa directamente en la solución de problemas.

Como segunda variable se estudia la cultura organizacional, comprendida como el conjunto de valores, prácticas, relaciones, formas de comunicación y comportamientos compartidos dentro de la empresa. Esta variable permite observar cómo se construye el ambiente interno de trabajo, cómo se relacionan los trabajadores, qué importancia tienen los valores organizacionales, el clima laboral, la innovación, la orientación a resultados y el trabajo en equipo. En las microempresas, la cultura organizacional suele formarse a partir de la convivencia diaria, la confianza, la cooperación y la manera en que se dirigen las actividades internas.

El propósito central de esta investigación es analizar el capital humano y la cultura organizacional en las microempresas del cantón Bolívar de la provincia del Carchi. Para ello, se busca identificar las habilidades blandas y duras que predominan en el capital humano, caracterizar la cultura organizacional existente y determinar la relación entre ambas variables. Este estudio permite comprender si las capacidades de los trabajadores se asocian con la forma en que se desarrolla la cultura interna de estas organizaciones.

El trabajo se estructura en cinco capítulos. El capítulo I presenta el problema de investigación, la formulación del problema, la justificación, los objetivos y las preguntas de investigación. En este apartado se explica la necesidad de estudiar el capital humano y la cultura organizacional en las microempresas del cantón Bolívar, debido a la falta de diagnósticos específicos sobre estas variables en el contexto local.

Además, se desarrolló la fundamentación teórica, donde se incluyen los antecedentes de investigación y las bases conceptuales relacionadas con el capital humano, las habilidades blandas, las habilidades duras y la cultura organizacional. Este capítulo permite sustentar teóricamente el estudio y comprender los principales aportes de autores e investigaciones previas sobre las variables analizadas.

La metodología utilizada para la investigación se desarrolla bajo un enfoque cuantitativo, con alcance exploratorio, descriptivo y correlacional. También se detalla la población, la muestra, el instrumento de recolección de datos, la operacionalización de variables, las pruebas de fiabilidad, las pruebas de normalidad y los métodos estadísticos aplicados para el análisis de la información.

En este apartado se analizan los datos obtenidos mediante la encuesta aplicada a las microempresas del cantón Bolívar. Se interpretan las características sociodemográficas de la muestra, las habilidades blandas y duras predominantes, las dimensiones de la cultura organizacional y la relación estadística entre capital humano y cultura organizacional.

Y finalmente se expone las conclusiones y recomendaciones de la investigación. En este capítulo se sintetizan los principales hallazgos obtenidos y se plantean acciones orientadas al fortalecimiento del capital humano, la mejora de la cultura organizacional, el desarrollo de habilidades tecnológicas y financieras, y el apoyo institucional a las microempresas del cantón Bolívar.

I. EL PROBLEMA

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Las organizaciones dependen del accionar de los individuos que las conforman, porque sus acciones, decisiones, interacciones y responsabilidades permiten construir la esencia para la cual fueron creadas. Esta esencia queda materializada a través del cumplimiento de sus objetivos, misión y su visión, creando en ese contexto un esquema social de valores propio que diferencia a cada organización de las demás (Reyes, 2022). Estas prácticas fortalecen la identidad organizacional y permiten que cada integrante aporte sentido, compromiso y valor al propósito institucional en la empresa.

Es válido señalar entonces que el capital humano, comprendido por un grupo de personas que conforman la organización, define en su interacción una cultura organizacional particular. Tal es el papel de relevancia que tiene en el mundo empresarial, que de acuerdo al Banco Mundial (2026), en la actualidad surgen 3.5 empresas por cada 1 000 personas a nivel mundial, además de significar una solución a la inserción económica de las personas a través del empleo, representa un medio de socialización por medio del cual se fortalece la interacción y coexistencia humana de forma armónica y productiva.

Sin embargo, la creación empresarial se desarrolla con una elevada mortalidad de negocios, el Global Entrepreneurship Monitor (2024) estima que, en un contexto global, aproximadamente el 50 % de las empresas no llega a superar los cinco años de actividad. Cerca del 4.9 % de la población adulta se encuentra involucrada en procesos de cierre empresarial. Esta dualidad entre nacimiento y muerte de unidades productivas evidencia dificultades en la parte interna de las organizaciones, particularmente en la gestión del capital humano y la consolidación de una cultura organizacional sólida.

En el contexto nacional las microempresas juegan un rol importante en lo que respecta a la generación de empleo y el desarrollo local, lo que se evidencia en el Ecuador, en donde estas organizaciones representan el 99 % del total, de empresas establecida y emplean al 60 % de la mano de obra formal (Roque Fajardo, 2022). En este sentido se ha identificado que el éxito de las empresas depende de manera

significativa de factores principalmente intangibles, en los cuales el capital humano (conjunto de conocimientos y habilidades además de las capacidades que poseen las personas que integran la organización) y la cultura organizacional (sistema de significados, valores y prácticas. (Robbins y Judge, 2019).

De hecho, estudios recientes realizados en el Ecuador confirma la existencia de una relación positiva y estadísticamente significativa entre una cultura organizacional sólida caracterizada por dimensiones como la participación y la adaptabilidad, evidenciando que estos elementos son cruciales para el compromiso del talento humano (Tulcanaza-Prieto y Morocho-Cayamcela, 2021). Sin embargo, vale destacar que este grupo de investigaciones ha sido desarrollado principalmente en el ámbito de medianas y grandes empresas. Generando una brecha significativa en la comprensión de estas dinámicas en las microempresas, que presentan estructuras, recursos y desafíos diferentes.

Este descuido en la generación de artículos académicos resulta crítico en el cantón Bolívar, en donde las microempresas, constituyen el núcleo de la actividad económica local, lo que se soporta en los hallazgos de una investigación preliminar, la cual sugiere que la satisfacción laboral en dichas empresas está vinculada a culturas organizacionales más abiertas y orientadas al equipo (Torres Merlo y Carapas Revelo, 2021). Este hallazgo demuestra la urgente necesidad que existe de profundizar en el análisis respecto a estos temas, por cuanto persiste un desconocimiento en relación a cómo influyen mutuamente el capital humano disponible y la cultura organizacional.

En atención a lo expuesto, se plantea y define una problemática central que se enfoca en dos aspectos críticos: por un lado, el desconocimiento de las habilidades (tanto blandas como duras) que posee el capital humano en las microempresas del cantón Bolívar. Por otro lado, una cultura organizacional débil o no bien definida, que no logra consolidar un sistema compartido de valores y prácticas. Como consecuencia de lo anterior, mientras existe un consenso teórico y empírico creciente relacionado con la importancia del capital humano y la cultura como ventajas competitivas.

La aplicación concreta de este conocimiento en el ámbito de las microempresas del cantón Bolívar es prácticamente inexistente. De allí que la ausencia de un diagnóstico específico y localizado impide que los microempresarios, las instituciones

de apoyo y los formuladores de políticas logren diseñar estrategias efectivas dirigidas a fortalecer estas dimensiones críticas desde dentro. Es claro que, sin una comprensión profunda de esta interrelación, las iniciativas de desarrollo pueden seguir enfocándose en aspectos tangibles, descuidando los cimientos humanos y culturales que podrían garantizar una verdadera sostenibilidad y resiliencia empresarial.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cómo se relaciona el capital humano y la cultura organizacional en las microempresas del cantón Bolívar de la provincia del Carchi?

1.3. JUSTIFICACIÓN

El estudio propuesto es de gran conveniencia debido a que trata una problemática fundamental para el desarrollo de las microempresas del Cantón Bolívar. El capital humano y la cultura organizacional en el contexto de las microempresas que son un pilar fundamental en la economía local. Con este estudio se busca brindar información en base a resultados cuantitativos tras una revisión exhaustiva de las dimensiones que componen las variables de estudio, que puedan mejorar la productividad y la competitividad de estas microempresas.

Tiene un impacto relevante debido a que las microempresas representan el mayor porcentaje de empresas en el país siendo fundamentales en la economía ecuatoriana, además de generar gran parte de empleos en áreas urbanas. Los beneficiarios de este estudio propuesto serán los propietarios de las microempresas del cantón Bolívar, porque se les que se facilitará información objetiva para que a partir de ello tomen decisiones frente a su capital humano y a su cultura organizacional la investigación tiene como alcance la correlación de las variables.

Por otra parte, el estudio llenara un vacío de conocimiento que relaciona el capital humano con la cultura organizacional en un segmento de microempresas en el Cantón Bolívar. Los resultados se pueden generalizar a otras microempresas de distintos cantones o incluso provincias, debido a su gran importancia pueden servir como base para partir en el desarrollo de teorías relacionando ambas variables.

Por otra parte, contribuye con una excelente metodología que brinde métodos que puedan servir para un mejor análisis de las variables relacionadas con la cultura organizacional y el capital humano en las microempresas. Debido a su contribución

de medir y definir dichas variables permitirán una mayor precisión de futuros estudios, además, puede presentar formas novedosas de experimentar con estas variables y mejorar las técnicas actuales para investigar poblaciones semejantes. Esto podría tener un uso más extenso en la investigación de empresas parecidas a nivel nacional además la disponibilidad de tiempo, capacidades y recursos necesarios aseguran que el estudio sea viable. La investigación tomará información de los microempresarios quienes mediante un instrumento de recolección de información presentará sus perspectivas para la evaluación de las variables.

Asimismo, este estudio está alineado con los requerimientos de trabajadores y propietarios del cantón Bolívar, lo que garantiza que los resultados sean relevantes y útiles, se tiene un presupuesto adecuado para completar la investigación dentro del tiempo previsto garantizando el éxito. La investigación, se enmarca en la segunda línea de investigación detallada en el Reglamento de investigación, desarrollo e innovación de la Universidad Politécnica Estatal del Carchi (Art. 45), gestión de intangibles y capital intelectual. La investigación se alinea con la UNESCO ya que genera conocimiento científico local que impulsa el desarrollo socioeconómico sostenible y fortalece las capacidades de la comunidad.

Además, la investigación también relaciona lagunas materias de la malla curricular de Administración de Empresas especialmente con administración y gestión del talento humano. En primer lugar, administración proporciona teorías y fundamentos que comprenden estructuras dinámicas esenciales para estudiar la cultura organizacional, también otra asignatura relevante es administración estratégica debido a su importancia en una correcta gestión del capital humano y una cultura organizacional estable impactan directamente en la competitividad y posicionamiento de las microempresas. Por último, la gestión del talento humano que es la asignatura clave en el análisis de recursos humanos dentro de las microempresas.

Se alinea con el ODS 8, Trabajo decente y crecimiento económico, al abordar cómo mejorar las condiciones laborales y la productividad de las microempresas mediante una mejor gestión del capital humano y el fortalecimiento de la cultura organizacional. También se relaciona con el ODS 10, Reducción de las desigualdades, al promover la igualdad de oportunidades en el acceso a empleos de calidad dentro de las microempresas. Y con el ODS 4, Educación de calidad, es relevante, ya que la capacitación del talento humano es esencial en la organización.

1.4. OBJETIVOS Y PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

1.4.1. Objetivo General

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

1.4.2. Objetivos Específicos

- Identificar las habilidades blandas y duras que predominan en el capital humano de las microempresas del cantón Bolívar de la provincia del Carchi.
- Caracterizar la cultura organizacional, en las microempresas del cantón Bolívar de la provincia del Carchi.
- Determinar la relación entre capital humano y cultura organizacional en las microempresas del cantón Bolívar 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 Bolívar de la provincia del Carchi?
- ¿Cuáles son las características de la cultura organizacional en las microempresas del cantón Bolívar de la provincia del Carchi?
- ¿Cuál es la relación entre capital humano y cultura organizacional de las microempresas del cantón Bolívar de la provincia del Carchi?

II. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Torres Merlo et al. (2021), en su estudio *Análisis del desarrollo y la cultura organizacional en microempresas familiares en el cantón Bolívar*, realizado en la microempresa familiar del señor Abastos Luis ubicada en el cantón Bolívar de la provincia del Carchi-Ecuador, cuyo objetivo fue estudiar las dimensiones de la cultura organizacional y a la vez su importancia en el desarrollo organizacional desde el punto de vista de la gerencia y los trabajadores. La investigación se desarrolló bajo un enfoque cualitativo con diseño no experimental y alcance descriptivo. Se aplicó una entrevista únicamente al gerente y a los 8 empleados se les realizó encuestas, los datos obtenidos fueron analizados mediante estadística descriptiva. Los resultados evidenciaron que el 100 % de los empleados perciben una cultura organizacional abierta orientada al trabajador. El 75 % considera fundamental el trabajo en equipo, la comunicación efectiva y la participación en la toma de decisiones se relacionan con altos niveles de satisfacción laboral, compromiso organizacional y ausencia de rotación del personal administrativo. El 75 % calificó de los trabajadores calificó el clima laboral como bueno mientras el 25 % lo valoró como excelente. El estudio concluye que la cultura organizacional constituye un factor estratégico para el desarrollo de las microempresas, ya que fortalece el clima laboral, mejora la productividad y contribuye al logro de los objetivos empresariales. Este antecedente es relevante para la investigación, evidencia que una cultura organizacional definida incide positivamente en el capital humano, además demuestra que el liderazgo y el clima laboral en las microempresas fortalecen la satisfacción y compromiso de los trabajadores.

Santana Moncada y Loor Chávez (2024), en su investigación *Cultura organizacional en la gestión del talento humano de las Pymes del cantón Santa Elena*, se enfocó en pequeñas y medianas empresas ubicadas en el cantón de Santa Elena, la investigación se orientó a analizar la relación existente entre la cultura organizacional y la gestión del talento humano. El estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo con un diseño descriptivo y correlacional, para la recolección de información se aplicaron encuestas a una muestra de 351 Pymes, respectivamente seleccionadas de una población total de 4 061 microempresas, con un nivel de confianza del 95 % y un margen de error del 5 %. Los datos recolectados presentaron una confiabilidad

aceptable, determinada mediante el alfa de Cronbach con un valor de 0,71 posteriormente esta información fue procesada mediante el programa SPSS, lo que permitió el análisis estadístico correspondiente. Los resultados evidenciaron una relación significativa entre la cultura organizacional y la gestión del talento humano, confirmada mediante la prueba del chi-cuadrado, lo que llevó a rechazar la hipótesis nula y aceptar la alternativa. Asimismo, se identificó que una cultura organizacional establecida se asocia con mayores niveles de compromiso, motivación, permanecía del personal y bajo ausentismo laboral. Finalmente, los autores concluyeron que la cultura organizacional constituye un factor estratégico para mejorar la gestión del talento humano en las Pymes, ya que contribuye al desarrollo organizacional, fortalece la retención del personal y favorece al cumplimiento de los objetivos empresariales.

Alcívar Mero et al. (2020), en su estudio *Talento Humano y la Gestión del Conocimiento en las microempresas*, tuvieron como objetivo investigar la gestión del conocimiento bajo el modelo de Valhondo y los procesos de conversión de Nonaka y Takeuchi, considerando su aporte al fortalecimiento del talento humano de las microempresas ecuatorianas, con incorporación de tecnologías de la información y la comunicación. Además, el estudio trabajó bajo un enfoque cualitativo de carácter documental, basado en distintos análisis de diversas fuentes bibliográficas. Los resultados evidenciaron que la gestión del conocimiento es muy importante en este tipo de organizaciones mediante la implementación de cinco etapas: descubrir, capturar, clasificar, distribuir y compartir. Estas herramientas pueden ser potenciadas mediante el uso de herramientas tecnológicas como blogs y redes sociales. Finalmente, los autores concluyen que el éxito de la microempresa depende fundamentalmente de la capacitación del talento humano.

Zambrano Roca y Monar Merchán (2024), en su investigación *Gestión del Talento Humano y las Microfinanzas de las microempresas del Distrito 2 de Manabí*, se orientó a determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño microfinanciero, con el propósito de comprender cómo los procesos de administración de personal influyen en la sostenibilidad económica de estas organizaciones. La investigación se desarrolló bajo un enfoque mixto y un alcance descriptivo, apoyándose en métodos bibliográficos, documentales inductivos y deductivos, además del análisis de criterios de expertos para la interpretación de la información. Los resultados evidenciaron deficiencias relevantes en los procesos de

selección y retención del personal, observándose que el 21 % de la rápida rotación del personal es una cifra alarmante que coincide con el decrecimiento de plazas de trabajo actualmente, gracias a estos hallazgos el estudio da una visión que el personal se considera un gasto administrativo en lugar de una inversión ya que genera costos ocultos que afectan la rentabilidad y escasean el crecimiento. Finalmente, el estudio concluye que existe una relación directa entre una adecuada gestión del talento humano y el desempeño de las microfinanzas. En este sentido, se destaca la necesidad de transformar la visión gerencial hacia la valoración del capital humano como un activo estratégico, apoyado por políticas que fortalezcan su desarrollo y contribuya a la competitividad organizacional.

Arévalo Pérez y Silva Cadena (2021), en su investigación *Cultura organizacional y liderazgo en equipo para microempresas*, se enfocó en identificar la influencia de la cultura organizacional en el liderazgo y el trabajo en equipo dentro de las microempresas, con el propósito de comprender su aporte en la construcción de estructuras corporativas más eficientes y rentables. La investigación se desarrolló bajo un enfoque cualitativo apoyado en información bibliográfica, descriptiva y analítica junto con el uso de datos cuantificables que permitieron examinar la dinámica operativa y conceptual de estas organizaciones. Los resultados evidenciaron que las microempresas representan el 90,89 % de la participación empresarial en el país, lo que confirma su papel relevante en el desarrollo productivo y la generación de empleo. La interpretación de estos hallazgos sugiere que la falta de un diseño organizacional claro y de un liderazgo efectivo limita la capacidad de respuesta ante las crisis y la sostenibilidad por lo que la implementación de negocios basados en la cultura organizacional influye positivamente en el cumplimiento de metas. Finalmente, se concluye que el comportamiento organizacional, el liderazgo y una estructura corporativa definida no son elementos opcionales, sino herramientas imprescindibles para optimizar los procesos, asegurar la permanencia en el mercado y dinamizar la economía de manera constante.

Garofalo y Torres (2024), en su investigación *La cultura organizacional en las Mi Pymes del sector artesanal en el cantón Chimbo, provincia Bolívar, Ecuador*, tuvo como objetivo identificar las características de la cultura organizacional en las mipymes del sector artesanal de Chimbo, donde se analizaron la misión, adaptabilidad y participación organizacional. La metodología aplicada se basó en un enfoque cuantitativo y descriptivo, además menciona que la muestra estuvo conformada por

30 mipymes. Para la recolección de datos se utilizó un cuestionario compuesto por 16 preguntas tipo Likert y 5 preguntas demográficas sobre la empresa, y el estadístico que uso fue el SPSS. Los resultados que obtuvo evidenciaron que la fuerza laboral estuvo compuesta, en su mayoría, por personas de género masculino y con una edad por encima de los 50 años (53,3 %), el 66,7 % de encuestados son dueños de sus negocios; además, el 50 % del talento humano valoró que las metas y objetivos no eran definidos de manera concreta, aunque el 66,7 % respondió positivamente respecto al compromiso del propietario en cumplir con la misión y visión de la empresa. Finalmente, el estudio concluyó, que la cultura organizacional está marcada por actividades tradicionales, con fortalezas en autonomía, trabajo en equipo y adaptabilidad e innovación, pero se identificó una débil comunicación interno, claridad de objetivos, resaltando la necesidad de fortalecer la capacitación del personal como un elemento clave para mejorar la gestión organizacional.

Flores y Biviano (2023), en su estudio *Cultura organizacional naturaleza inmanente en la gestión eficiente de las microempresas*, analizó como la cultura organizacional influye en la operación, productividad y competitividad de las microempresas. Se desarrollo bajo un enfoque cualitativo, exploratorio y descriptivo, basado en la revisión de 24 documentos académicos, aplicando principios heurísticos para interpretar los elementos culturales y administrativos, donde evalúa ejes de gestión empresarial y administrativa. Sus hallazgos dieron a conocer que el 58 % de investigaciones revisadas correspondían a estudios internacionales y el 42 % a nacionales. Además, se evidencio que la mayoría de microempresas presentan debilidades en habilidades, planificación estratégica y liderazgo. Por otra parte, se menciona que el comportamiento organizacional y la cultura empresarial tienen un impacto directo en la productividad y el desempeño. Finalmente, se evidencia que cuando una cultura organizacional es sólida, genera un valor agregado en las microempresas, debido a que mejora el compromiso del personal y asegura la continuidad operativa.

Chango Savedra (2021), en su estudio *La cultura organizacional y el moldeamiento de sus prácticas. Caso microempresa Electric, de la ciudad de Quito*, se orientó a determinar la cultura organizacional presente y la cultura requerida en la microempresa Electric, con propósito de diseñar un plan de acción enfocado en el modelamiento de su cultura organizacional. La investigación se desarrolló bajo un enfoque mixto, cualitativo-cuantitativo. Para la recolección de información se

aplicaron cuestionarios, encuestas, entrevistas y grupos focales, dirigidos a una población conformada por 10 colaboradores de las áreas administrativa y técnica. A partir del análisis de los datos cuantitativos y cualitativos. Los resultados evidenciaron que la cultura actual predominante fue la responsable, con un puntaje de 2,40/4, seguida por la humanista con 2,33/4 y la competitiva 2,15/4. Asimismo, se identificó que la cultura requerida por los directivos corresponde principalmente a la humanista 2,92/4, y la competitiva 2,69/4. Estos resultados permitieron reconocer la necesidad de fortalecer la gestión del talento humano dentro de la organización. En función a ello, se propuso un plan de acción que incluyó estrategias de gestión del tiempo, programas de reconocimiento, códigos de ética y un reglamento interno, con el fin de contribuir a la mejora de la cultura organizacional y servir como referente metodológico para su aplicación en empresas de características similares.

2.2. MARCO TEÓRICO

2.2.1. Capital humano

El capital humano es la suma de competencias, habilidades y capacidades que un individuo obtiene mediante su formación, educación, experiencias y la inversión que realiza en su crecimiento profesional. Además, sostiene que estas competencias no son simples habilidades, sino más bien inversiones que mejoran la productividad y los ingresos de una persona en el futuro algo similar como una empresa invierte en su estructura con el fin de mejorar su productividad (Becker, 1964). El análisis de este factor en el cantón Bolívar permite diseñar estrategias que impulsen la productividad comercial de las microempresas.

Las personas que son parte de una empresa son el recurso más importante, estudios realizados han demostrado que prestar atención al talento humano y su desarrollo impacta directamente en los resultados de la organización. Por eso la capacitación es muy importante para que los empleados adquieran nuevos conocimientos habilidades y destrezas que necesitan para realizar sus actividades de manera efectiva. También ejerce influencia en procesos actitudinales y motivacionales que impactan directamente en el comportamiento humano dentro de la organización (Melgoza-Mendoza y Fabián-Acebedo (2024).

El desarrollo de nuevas tecnologías, ha generado cambios importantes en los procesos que han avanzado con notable rapidez teniendo un efecto negativo ya que a resultado difícil observar sus efectos en el talento humano, afectando también

aspectos de los procesos productivos. Ramírez-Torres (2022) señala que este proceso también se relaciona con el impacto de las políticas internacionales, los indicadores de empleo y desempleo, los índices de desarrollo. Además, el uso de las nuevas tecnologías de la información y comunicación (TIC) y otros comportamientos de afectación positiva o negativa, en la relación empresarial con todos los stakeholders.

El recurso humano es un factor determinante en el desarrollo de las microempresas, al integrar la formación, experiencia, conocimientos y capacidades del personal que participa en las actividades internas como producción o administración. Mungaray y Ramírez Urquidy (2007) sostienen que la escolaridad formal y el aprendizaje adquirido en la gestión del negocio inciden en el desarrollo y productividad de este tipo de organizaciones. Desde esta perspectiva el fortalecimiento del talento humano favorece la eficiencia interna, la toma de decisiones y la permanencia de las microempresas en el mercado.

De manera similar, Becker (1985) amplía su visión sobre el capital humano y menciona que no solo se debe realizar inversiones en educación y capacitación. También en la asignación del esfuerzo que se hace por cumplir acciones laborales y no laborales, y analiza como estas inversiones y el cumplimiento de tareas influyen directamente en la diferencia de ingresos y ocupación entre hombres y mujeres. Estas inversiones permiten caracterizar el capital humano existente y contribuyen a estructurar acciones necesarias para mejorar su aplicación en los procesos laborales y organizacionales actuales.

2.2.1. Habilidades blandas

El desempeño de una persona no solo depende de su inteligencia o conocimiento, sino principalmente de las competencias que demuestra en la práctica dentro de distintas labores cotidianas. Estas capacidades son las que le permiten al individuo relacionarse con otros, comunicarse, adaptarse a diversos entornos y resolver problemas que se presentan en su desarrollo personal y laboral. Estas habilidades se conocen como habilidades blandas que incluyen la motivación, liderazgo y el control emocional, consideradas esenciales para actuar y adaptarse de manera efectiva a un entorno laboral (Mc Clelland, 1973).

Desde esta perspectiva, las habilidades blandas son destrezas vinculadas al desenvolvimiento del individuo en diferentes circunstancias, se relacionan con estilos de comunicación, actitudes y formas de resolver los problemas en diversos contextos

cotidianos. También incluye la capacidad de asumir retos, la motivación personal y otros aspectos que influyen en el comportamiento del individuo dentro de su desarrollo personal, social y profesional continuo. Estas habilidades se asocian con la personalidad del individuo, como el liderazgo, las relaciones interpersonales y la actitud positiva, consideradas esenciales para un desempeño efectivo en el entorno laboral actual (De La Ossa, 2022).

Las habilidades blandas se evalúan actualmente como un proceso de transformación dinámica del individuo. Morozova et al. (2022) señalan que las habilidades blandas forman parte del desarrollo progresivo del individuo y adquieren importancia en la preparación profesional. Las más relevantes son la comunicación, creatividad, relaciones interpersonales, trabajo en equipo, flexibilidad y adaptabilidad, ya que estas favorecen la interacción social y el desempeño en futuros escenarios laborales. En las microempresas estas habilidades son importantes ayudan a las personas a comunicarse mejor, trabajar en equipo y resolver problemas para mejorar el ambiente laboral.

Fuentes et al. (2021) señalan que las habilidades blandas o no cognitivas son capacidades, actitudes y prácticas que permite a las personas relacionarse con su entorno, comprender sus emociones, tomar decisiones, alcanzar objetivos y enfrentar situaciones difíciles. Estas habilidades también ayudan a la adaptación en distintos contextos sociales y culturales, por lo que su desarrollo desde edades tempranas resulta importante para la vida personal, académica y laboral. Por lo tanto, potenciar eficazmente estas habilidades, optimiza la empleabilidad futura y fortalece de manera directa el tejido empresarial del cantón Bolívar.

2.2.2. Habilidades intrapersonales

Dentro del capital humano, las habilidades intrapersonales son competencias que ayudan al individuo a reconocer y comprender sus emociones, motivaciones y comportamientos. Además, estas habilidades permiten a la persona tener un mayor autoconocimiento, gestión emocional, observación de su pensamiento y conducta para lograr un mejor desempeño en sus actividades (Sanabria-Araya, 2022). En las microempresas, las habilidades intrapersonales son importantes por que ayudan al trabajador o propietario a controlar sus emociones y actuar con responsabilidad. Esto favorece una mejor toma de decisiones, atención al cliente y manejo de los problemas diarios del negocio.

Goleman (1998) menciona que la autoconciencia y autogestión son componentes fundamentales de estas habilidades, favoreciendo la toma de decisiones, resolución de problemas y adaptación a situaciones cambiantes. En las microempresas, el desarrollo de estas habilidades ayuda a que los propietarios y trabajadores optimicen el trabajo y fortalezcan el capital humano. Dentro de la investigación se han seleccionado siete habilidades intrapersonales que se consideran fundamentales para comprender el capital humano.

a) Autoconocimiento

Da Costa-Polonia et al. (2024) señalan que es el conocimiento de sí mismo, que permite a la persona reconocer sus capacidades y rasgos personales, así como comprender la forma en que estos influyen en su relación con el entorno social. Este proceso favorece el autorreconocimiento y autoconciencia, ya que ayuda al individuo a diferenciarse de los demás y valorar sus propias características en función de experiencias. En las microempresas, el autoconocimiento es importante ya que permite que los empleados y propietarios identifiquen sus fortalezas y debilidades al momento de tomar decisiones y resolver problemas.

London et al. (2023) sostienen que el autoconocimiento permite a las personas reconocer sus características internas y las maneras en que se relacionan con el entorno. Esta habilidad incluye aspectos personales como emociones, creencias, metas, valores y rasgos de personalidad. En el ámbito de las microempresas el autoconocimiento resulta importante porque ayuda al trabajador o propietario a comprender sus reacciones, mejorar sus relaciones laborales y tomar decisiones más responsables dentro del negocio, fortaleciendo su desempeño profesional y la gestión adecuada de situaciones cotidianas laborales y organizacionales de manera eficiente y bien ejecutadas.

b) Estilo de vida

Egea-Ronda y Campo-Giménez (2023) señalan que el estilo de vida comprende los hábitos, conductas y formas de comportamiento que una persona adopta en su vida personal. Estos no dependen solo de aspectos biológicos, también se relacionan con factores políticos, económicos y educativos. Además, estos estilos de vida pueden aportar al bienestar individual y colectivo. En las microempresas el estilo de vida es importante porque los hábitos y comportamientos de los trabajadores influyen en el ambiente laboral, la atención al cliente y la forma de cumplir con las actividades.

c) Pensamiento crítico

El pensamiento crítico trata de la capacidad de pensar de manera independiente, de evaluar, analizar, evaluar y generar cuestionamientos sobre la información que se recibe del medio, con el fin de tomar decisiones justificadas de manera objetiva (Benavides y Ruiz, 2022). En las microempresas, esta habilidad es fundamental porque ayuda a los propietarios y empleados a resolver problemas, pensar muy bien antes de tomar sus decisiones y actuar con más criterio frente a situaciones del negocio.

d) Pensamiento creativo

Carranza (2021) sostiene que el pensamiento creativo forma parte de las capacidades humanas que permiten generar ideas originales, buscar nuevas formas de actuar y proponer soluciones frente a distintas situaciones. Esta habilidad no solo se relaciona con la imaginación, sino también con las capacidades de analizar problemas y plantear soluciones. En el entorno de las microempresas resulta ser importante ya que ayuda a los propietarios y trabajadores a encontrar soluciones prácticas cuando existen limitaciones económicas o problemas dentro del negocio mejorando la eficiencia operativa y la toma de decisiones en contextos adversos.

e) Autoconfianza

Romero (2022) señala que la autoconfianza se relaciona con la seguridad que una persona tiene sobre sus habilidades, talentos y capacidades, lo cual influye en su desempeño académico, laboral, personal y en los proyectos que decide emprender. En las microempresas es importante ya que ayuda a las personas que las conforman actúen con mayor seguridad al tomar decisiones, atender clientes y cumplir con actividades del negocio. Por lo tanto, la autoconfianza mitiga el miedo al fracaso un factor crítico que suele frenar la innovación del emprendimiento.

f) Ética

Se ha estudiado y discutido desde la filosofía en distintas épocas de la historia humana y sobre los criterios que ayudan a valorar si una acción es correcta o no. El interés principal se centra en la moral, que se entiende como un conjunto de costumbres y principios que orientan al comportamiento de las personas dentro de la sociedad. En este sentido, la ética es clave en estas prácticas, en cambio la moral hace referencia al contenido que se estudia es decir las reglas y valores que guíen la forma de actuar de los individuos (Botina-Morales et al., 2022).

g) Resiliencia

Muñoz-Bowen y Zambrano-Zambrano (2026) señalan que la resiliencia es la capacidad que permite a las personas superar dificultades, adaptarse a situaciones difíciles y mantener un desempeño positivo en el ambiente laboral. Esta habilidad es importante porque ayuda a los empleados de las microempresas a enfrentar problemas diarios, como bajas ventas o conflictos internos, sin afectar el funcionamiento del negocio. Por ello, desarrollar esta competencia transforma las crisis operativas en oportunidades estratégicas de aprendizaje, fortaleciendo el liderazgo adaptativo dentro de las organizaciones.

2.2.3. Habilidades interpersonales

Estas habilidades forman un conjunto de comportamientos y hábitos necesarios para garantizar una adecuada interacción, mejorar las relaciones personales y alcanzar los objetivos de la comunicación. Lo cual quiere decir que gracias a su desarrollo se logra transmitir o recibir correctamente un mensaje, una información o una orden. En las empresas tienen cada vez más importancia para construir equipos de trabajo eficientes y mejorar las bases de la comunicación interna (Baque-Villanueva et al., 2022, p. 160).

a) Empatía

Quesada (2023) plantea que la empatía permite comprender las emociones, pensamientos y reacciones de otras personas a partir de la observación, el conocimiento y razonamiento. Esta habilidad resulta importante porque ayuda a brindar una mejor atención al cliente, resolver conflictos y fortalecer la relación entre empleados y propietarios dentro del entorno laboral de las organizaciones. En las microempresas, la empatía contribuye a mejorar la comunicación interna, tener más confianza entre los empleados y favorece a un trabajo más colaborativo y estable.

b) Resolución de problemas

Quispe Yactayo y Cabrera Ucharico (2022) sostienen que la resolución de problemas permite identificar un problema, dar pasos lógicos para encontrar la solución deseada y evaluar la implementación de esa solución. Esta habilidad requiere habilidades de pensamiento que permitan la identificación, definición y análisis de un problema complejo, el descubrimiento de posibles alternativas, la evaluación de las consecuencias de las alternativas. En el campo organizacional esta habilidad

se desarrolla con la experiencia y la práctica y es mucho más efectiva cuando se acompaña de métodos y estrategias adecuados para el tipo de problemática abordada.

c) Trabajo en equipo

Alcívar et al. (2024) consideran que el trabajo en equipo es una habilidad que permite organizar las actividades, coordinar esfuerzos y alcanzar resultados de manera más eficiente dentro de una organización. Esta capacidad no solo se basa en cumplir tareas en conjunto, sino también mantener comunicación y responsabilidad entre todos. En las microempresas, el trabajo en equipo es importante porque muchas funciones dependen de pocas personas, por ello es importante la colaboración para fortalecer el funcionamiento interno del negocio.

d) Negociación

En un contexto globalizado y altamente competitivo, la capacidad de cerrar acuerdos de manera efectiva, eficiente y satisfactoria para todas las partes involucradas se convierte en una ventaja competitiva crítica. Sin embargo, la evaluación del desempeño de los negociadores y de los procesos de negociación ha estado tradicionalmente dominada por percepciones subjetivas y métricas financieras aisladas, lo que ofrece una visión limitada y, a menudo, imprecisa del verdadero valor generado (Souto-Anido y Marreo-Ancizar, 2025).

No se centra únicamente al ámbito comercial, también favorecen la resolución de conflictos en el ambiente laboral, favorece el encontrar soluciones efectivas y hacer más eficientes los equipos de trabajo, algunos de los procesos de negociación pueden llegar a ser tan complejos que requieren del apoyo de modelos matemáticos o de inteligencia artificial para analizar los factores involucrados.

e) Comunicación efectiva

Intriago-Molina et al. (2025) plantean que esta habilidad sirve para transmitir ideas de forma clara, precisa y acertada, adaptándose al contexto y al receptor. Es crucial para establecer relaciones laborales sólidas y asegurar una interacción fluida en diversos entornos profesionales. En las microempresas, esta habilidad es esencial debido a que el trato entre trabajadores y clientes es directo, además tener una buena comunicación ayudar a coordinar tareas, evitar conflictos y mejorar el desempeño del negocio.

Melgoza Mendoza et al. (2025) señalan que la comunicación efectiva tiene una fuerte relación con la gestión del talento humano, porque es crucial en la interacción entre empleados, fortalece el clima laboral y facilita el cumplimiento de las actividades dentro de la empresa. En el contexto empresarial es fundamental, ya que expresar ideas con claridad, escuchar de forma adecuada y coordinar tareas ayuda a evitar mal entendidos, y favorece al desarrollo de los negocios.

f) Liderazgo

Aspajo-Quiroz (2025) entiende el liderazgo como la capacidad que tiene una persona para orientar, influir y acompañar a otros en el cumplimiento de metas. Un líder no solo se basa en dirigir actividades, sino que motiva, escucha y ayuda a resolver problemas dentro del equipo de trabajo. En las microempresas, la capacidad de liderazgo es importante porque los grupos de trabajo suelen ser pequeños y la relación entre el propietario, colaboradores y clientes es directa. Por esta razón quien lidera debe conocer las necesidades y forma de actuar del talento humano que está bajo su mando.

g) Gestión del tiempo

Flores de Valgas y Rodríguez-Rodríguez (2023) consideran que la gestión del tiempo permite planificar, organizar y estructurar las actividades en función de un tiempo específico. Esta habilidad mejora la eficiencia, productividad y el cumplimiento de plazos establecidos. En las microempresas, es importante porque la mayoría de actividades dependen de una sola persona, por ello administrar bien el tiempo ayuda a mantener un orden en el trabajo diario. Por lo tanto, una administración organizada disminuye el estrés diario del empleado, facilitando que logre cumplir sus metas comerciales sin descuidar su bienestar.

2.2.4. Habilidades duras

Se refieren a los conocimientos técnicos, destrezas y habilidades que logran desarrollar las personas en el ámbito de la educación formal. También se pueden entender como el "conocimiento que tiene el hombre de una determinada labor u oficio, el cual es obtenido por medio de capacitaciones y especializaciones dictadas por las universidades o centros de formación educativa a nivel técnico" (Ramírez-Chávez y Manjarrez-Fuentes, 2022, p. 28). Esta formación especializada dignifica el esfuerzo del trabajador, brindándole herramientas reales para progresar económicamente y mejorar la calidad de vida familiar.

a) Alfabetización tecnológica

La alfabetización digital se refiere a la capacidad de emplear adecuadamente las tecnologías de la comunicación y la información. Hernández y Bonaldez (2026) sostienen que la alfabetización digital no se limita al manejo básico de las herramientas tecnológicas, sino que implica comprender de manera crítica el uso de nuevas herramientas digitales. En el contexto empresarial, es un requisito fundamental para poder desempeñar las actividades dentro de cualquier organización, las empresas que logren avanzar en estos aspectos pueden reducir costos operativos y ahorrar tiempo a través de la automatización de actividades.

b) Educación financiera

López-Lapo et al. (2022) definen a la educación financiera como el proceso a través del cual los consumidores e inversionistas mejoran su entendimiento sobre conceptos y productos financieros. Mediante la información, instrucción y orientación objetiva, se desarrollan habilidades y la confianza para ser más conscientes de los riesgos y oportunidades financieras que les permitan tomar decisiones informadas, saber a dónde recurrir por ayuda y tomar otras medidas efectivas para mejorar su bienestar y seguridad. Entonces, aprender a manejar las finanzas evita deudas desesperadas, dando paz a quienes sostienen el hogar diariamente.

c) Análisis e interpretación de datos

Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) explican que el análisis e interpretación de datos permite examinar información numérica y convertirla en resultados que sirven para comprender un fenómeno investigado con mayor claridad. Este proceso requiere procedimientos estadísticos y especializados que ayudan a ordenar, procesar y presentar los datos obtenidos durante la investigación de manera precisa y comprensible. En las microempresas, esta capacidad permite revisar ventas, gastos y resultados operativos, facilitando la toma de decisiones dentro de la gestión interna del negocio.

d) Gestión de proyectos

Gonzales-Marín y Arenas-Fernández (2024) definen la gestión de proyectos como la capacidad técnica que permite asignar personas, recursos a distintas actividades con el fin de cumplir los objetivos mediante trabajos organizados. Esta habilidad

integra conocimientos, liderazgo, comunicación, trabajo en equipo y resolución de problemas en situaciones prácticas. En las microempresas, ayuda al propietario y trabajadores a ordenar tareas, controlar recursos, cumplir metas y desarrollar iniciativas con mejores resultados.

2.3. Cultura Organizacional

La cultura organizacional define de manera formal como se hacen las cosas dentro de las empresas que van más allá de sus reglas formales. Edgar Schein (1984) define a la CO como un patrón de supuestos básicos que un grupo de individuos aprende al enfrentar problemas internos y externos, que guía como estos piensan, sienten y actúan. En el contexto de las microempresas, ayuda a identificar como se toma las decisiones, la relación de los trabajadores y que tan positiva es la relación de los empleados dentro del negocio, lo cual influye en el desempeño y competitividad en el entorno económico.

Las organizaciones se caracterizan por contar con una identidad y cultura propia que se origina en los aportes conductuales y actitudinales de sus miembros en función de las propias características y valores institucionales. En la actualidad se reconoce que la cultura organizacional tiene una gran influencia en el tipo de relaciones interpersonales que se establecen entre sus miembros, el lenguaje empleado, la ética profesional, y los modelos de enseñanza que se ponen en práctica. Cameron y Quinn (2011) definen a la CO como los valores, los estilos dominantes de liderazgo, el lenguaje y los símbolos, los procedimientos y rutinas, y las definiciones de éxito que hacen que una organización sea única.

En este contexto la cultura organizacional es entendida entonces como, las formas de relación, comunicación y comportamiento dentro de una organización, así como los valores y las creencias que son compartidas de manera explícita o tácita y puestas en práctica por cada uno de sus integrantes. Implica no sólo todo lo que se hace, sino también cómo se hace, con qué tipo de motivación y para qué (Cancino-Cancino y Vial-Aliaga, 2022). Así como las estrategias que pueden funcionar mejor para el manejo del personal, sus relaciones interpersonales y el logro de las metas organizacionales. Determinar el tipo de comunicación que podría ser más efectivo y los métodos y formas más adecuadas para resolver conflictos, entre otras estrategias que se deben implementar desde la dirección (Garavito-Hernández, 2022).

Méndez-Bravo et al. (2023) señalan que conocer la cultura organizacional permite comprender el pasado y el presente de la organización, planificar estrategias efectivas a futuro, optimizar el empleo de recursos económicos y materiales, y potenciar el desempeño de los recursos humanos para el logro del éxito de los procesos productivos, los requerimientos de capacitación y las transformaciones necesarias para lograr el crecimiento y mejoramiento continuo tanto en el ámbito productivo como en la satisfacción personal y motivación laboral.

2.3.1 Funciones de la cultura organizacional en las organizaciones

Cancino-Cancino y Vial-Aliaga (2022) señalan que la cultura de una organización se puede identificar en el lenguaje, los relatos y las vivencias compartidas por los actores, así como en los símbolos y rituales que la caracterizan, la forma de concebir la naturaleza humana, la organización del trabajo y los estilos de liderazgo. Comprenderla permite tener un mayor conocimiento de la realidad de las dinámicas internas, analizar desde un nuevo enfoque las posibles problemáticas existentes y aportar soluciones que se adecúen al contexto particular que se está abordando.

Dar identidad es la función más visible de la cultura, en las microempresas donde las personas deben hacer varias actividades al mismo tiempo, tener bien definido como se espera que se trabaje genera unión y sentido de pertenencia. Ballesteros et al. (2022) plantea que en las pymes la cultura influye en la comunicación, innovación y competitividad considerando que cuando los trabajadores se sienten identificados con la empresa, se esfuerzan y aportan ideas que ayuden positivamente al negocio.

Orientar el comportamiento laboral, define expectativas sobre puntualidad, calidad, trato al cliente y resolución de problemas. Si la cultura es sólida, el talento humano se motiva más y se esfuerza por cumplir con su trabajo, si es débil o confusa, genera desorganización y bajo desempeño (Quiñónez Cercado y Saltos Zambrano, 2024). En cuanto a las microempresas enfrentan cambios constantes en clientes, economía y regulaciones con una cultura bien definida se fomenta el esfuerzo de todos los trabajadores para mantener el correcto funcionamiento de esta.

2.3.2. Modelo de cultura organizacional de Cameron y Queen (1999)

Cameron y Quinn (1999) plantean que la cultura organizacional se puede analizar mediante el modelo de valores. Permite identificar los rasgos más predominantes de una organización a partir de dos dimensiones principales: flexibilidad frente a control, y orientación interna frente a orientación externa.

2.3.3. Tipos de cultura organizacional

a) Cultura de Clan

Maya et al. (2019) explican que la cultura clan forma parte del modelo de valores en competencia y se caracteriza por una orientación interna y flexible dentro de la organización. Este tipo de cultura da bastante importancia a la participación, la colaboración y las relaciones entre los miembros de la empresa. En las microempresas, la cultura clan puede ayudar a fortalecer la confianza, el trabajo cercano y el compromiso entre propietarios y trabajadores.

b) Innovación y adaptación

Duarte y Ochoa (2024) consideran que la innovación y adaptación permiten que las organizaciones respondan mejor a los cambios del entorno y ajusten su cultura organizacional según sus necesidades. En las microempresas, estas capacidades son importantes ya que permiten mejorar productos, servicios y procesos internos. Una microempresa que innova y se adapta tiene mayores posibilidades de mantenerse activa enfrentar la competencia y responder a las exigencias del mercado.

c) Cultura Adhocrática

Es característica de los entornos empresariales dinámicos y creativos, en los que los miembros de la organización pueden experimentar e innovar. Los líderes también son innovadores, visionarios y promueven la incorporación de nuevas experiencias en el desarrollo de los procesos productivos en búsqueda de una mayor excelencia, rentabilidad y competitividad (Cancino-Cancino y Vial-Aliaga, 2022). Por lo tanto, este ambiente libre motiva al talento humano a proponer ideas sin temor al error, logrando que cada trabajador se sienta verdaderamente valorado y comprometido.

d) Orientación a resultados

Castellanos y Solano (2017) consideran que la orientación a resultados guía las estrategias hacia los objetivos definidos mediante acciones planificadas, evaluación constante y control de metas organizacionales concretas. Esta perspectiva permite que la empresa mida avances, reconozca dificultades y ajuste procesos internos para obtener resultados positivos en función de sus propósitos establecidos. En el contexto empresarial, la orientación a resultados ayuda al propietario a ordenar recursos, controlar actividades diarias y tomar decisiones responsables para fortalecer el crecimiento del negocio.

e) Cultura Jerarquizada

Arteaga Ortiz et al. (2024) explican que la cultura jerarquizada se caracteriza por el control de las actividades, el respeto a la jerarquía, el cumplimiento de normas y la estabilidad de los procesos internos. En las microempresas, este tipo de cultura puede ayudar a ordenar sus funciones, definir responsabilidades y evitar improvisaciones en el trabajo diario. Esta cultura resulta ser útil cuando el negocio necesita mayor control administrativo y claridad en las tareas.

f) Clima Organizacional

Mendoza Sierra et al. (2014) comprender el clima organizacional como la percepción que los trabajadores construyen sobre el ambiente laboral, relaciones, motivación y desempeño en la empresa. Este ambiente influye en la forma como cada persona cumple sus funciones, participa con sus compañeros, responde a las exigencias del puesto y aporta al cumplimiento de objetivos organizacionales diarios. En el entorno empresarial, el clima organizacional ayuda al propietario a reconocer problemas internos, mejorar la comunicación, cuidar la motivación del personal y fortalecer la atención del cliente.

g) Cultura de Mercado

Cancino y Vial Aliaga (2022) explican que la cultura de mercado orienta a la organización hacia resultados, competitividad, cumplimiento de metas y posicionamiento frente a las demás empresas. Esta cultura valora el logro, la reputación, el éxito institucional y la capacidad de responder con eficacia a las exigencias del entorno. En las microempresas, la cultura de mercado ayuda a mejorar ventas, atraer clientes, competir con negocios similares y mantener objetivos claros.

h) Trabajo en equipo

Ube-Ronquillo (2024) entiende el trabajo en equipo como una capacidad que integra comunicación, colaboración, pensamiento crítico y resolución de problemas entre miembros de una organización para lograr metas comunes establecidas. Además, permite que empleados y directivos participen de manera ordenada, compartan responsabilidades y coordinen acciones orientadas al cumplimiento de objetivos dentro del entorno laboral diario de la organización empresarial. En las microempresas, el trabajo en equipo ayuda a distribuir tareas, resolver dificultades, atender clientes y fortalecer la confianza entre propietario y empleados del negocio.

i) Valores organizacionales

Acosta Mir et al. (2022) consideran que los valores organizacionales orientan la conducta de los empleados mediante principios compartidos que fortalecen el ambiente laboral y el compromiso interno colectivo. Estos valores permiten que la empresa mantenga un orden, promueva responsabilidad entre los integrantes y dirija sus acciones hacia el cumplimiento de los objetivos comunes previamente definidos. En las microempresas, estos valores ayudan a mejorar el trato entre propietarios, empleados y clientes, generando confianza, respeto y mayor estabilidad en las actividades diarias del negocio local.

III. METODOLOGÍA

3.1. ENFOQUE METODOLÓGICO

3.1.1. Enfoque

El presente estudio se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo, debido a que se empleó la recolección y análisis de datos numéricos con el fin de obtener información medible que ayudo a identificar la relación y el comportamiento entre las variables. Este enfoque permite obtener información medible de manera objetiva de la relación de capital humano y cultura organizacional en las microempresas del cantón Bolívar de la provincia del Carchi, a través de instrumentos estructurados como encuesta y escalas tipo Likert de 1 a 5.

El enfoque cuantitativo se basa en el método de investigación paradigma positivista, que explica cómo medir fenómenos y establecer patrones de comportamiento que utiliza métodos estadísticos, medibles y verificables. Según Hernández (2014), el enfoque cuantitativo se define como un conjunto de procesos secuenciales y utiliza la recolección de datos para probar hipótesis en base a la medición numérica y la evaluación estadística, con el objetivo de establecer pautas de comportamientos y difundir resultados. Este enfoque permite generalizar hallazgos a poblaciones amplias mediante análisis estadísticos rigurosos y controlados en la investigación científica.

3.1.2. Tipo de Investigación

Creswell (2014) señala que la investigación exploratoria se utiliza cuando el problema de estudio es poco claro o ha sido poco investigado, por lo que el investigador busca explorar el fenómeno para obtener información inicial, identificar variables relevantes y orientar a futuros estudio. En ese sentido, el componente exploratorio del presente estudio permitió aproximarse de forma sistemática a la relación entre el capital humano y cultura organizacional en las microempresas, donde la literatura científica aun es insuficiente, delimitar dimensiones de análisis y establecer un marco conceptual de referencia que guie investigaciones posteriores de mayor alcance. Al mismo tiempo, la fase exploratoria facilito identificar patrones preliminares y variables emergentes relevantes además este alcance permitió reconocer aspectos poco estudiados del contexto local, aportando una base inicial para comprender mejor .

Según Tamayo y Tamayo (2003), la investigación descriptiva es un tipo de estudio que permite observar y detallar las características de un fenómeno en su estado actual, tiene como finalidad registrar, analizar e interpretar las propiedades más relevantes de los hechos estudiados, sin intervenir en las variables. El componente descriptivo del análisis permitió la evaluación de la dimensión de capital humano y cultura organizacional, por lo tanto, ayudo a una mejor comprensión de la situación actual. El nivel correlacional, Según Hernández et al. (2014) plantea la determinación de la existencia, dirección y fuerza de una relación entre dos variables. El coeficiente de correlación de Spearman fue utilizado porque el enfoque no pretende mostrar una relación de causa y efecto, sino mostrar una fuerte relación estadística entre las variables muestreadas.

3. HIPÓTESIS

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

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

3.3. DEFINICIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Capital humano (VI): En esta investigación, la variable capital humano se analizará como el conjunto de conocimientos, habilidades blandas, habilidades duras, experiencia y formación que poseen los trabajadores de las microempresas. Becker (1962) plantea que la educación, la capacitación en el trabajo, la salud y la adquisición de información constituyen formas de inversión en capital humano, debido a que contribuyen al aumento de la productividad y al desarrollo económico de las personas, fortaleciendo su desempeño laboral individual y organizacional en distintos contextos productivos actuales.

Cultura organizacional (VD): Según Cameron y Quinn (2011), la cultura organizacional puede ser analizada mediante los valores predominantes que orientan el comportamiento de una organización, influyendo en su capacidad de adaptación, cohesión interna, innovación y logro de resultados. También menciona que es el conjunto de valores, creencias, normas, prácticas y comportamientos compartidos por los miembros de una organización. Asimismo, esta cultura determina la forma en que los trabajadores interactúan, toman decisiones, resuelven conflictos y se comprometen con los objetivos de la organización.

Tabla 1. Operacionalización de las variables

Variable	Dimensión	Subdimensión	Técnica	Instrumento
Capital humano (Independiente)	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		
		Gestión del tiempo		
Cultura organizacional (Dependiente)	Habilidades duras	Alfabetización tecnológica	Encuesta	Cuestionario
		Educación financiera		
		Análisis e interpretación de datos cuantitativos		
		Gestión de proyectos		
	Cultura	Innovación y adaptación	Encuesta	Cuestionario
		Adhocrática		
		Cultura de Mercado		
		Cultura de Clan		
		Cultura Jerárquica		
		Valores organizacionales		

3.4. MÉTODOS UTILIZADOS

Método deductivo: se empleó este método para el desarrollo de marco teórico y sustentación de la base conceptual de la investigación. Este procedimiento partió de teorías relacionadas con el capital humano y la cultura organizacional, las cuales permitieron plantear ideas concretas relacionadas con la realidad local, además ayudo a organizar la investigación de manera lógica, en donde se parte de lo general hacia lo particular, también sirvió de apoyo para plantear las hipótesis y el diseño del instrumento de investigación.

Método analítico: en el desarrollo de la investigación se usó el método analítico en el transcurso de revisiones bibliográficas y estudio de antecedentes. Este método permitió analizar las variables de manera más precisa, para dividir las en sus distintas dimensiones que ayudaron a comprenderlas de una mejor manera, además ayudo a identificar la relación de conceptos y la selección de autores relevantes para solventar la investigación. Por eso su aplicación fue muy importante para construir la fundamentación teórica organizada que sea coherente y tenga relación.

Método empírico: el método empírico se aplicó en la parte de levantamiento de datos, mediante la aplicación de encuestas estructuradas específicamente para las microempresas del cantón Bolívar de la provincia del Carchi. Con la aplicación de este método se obtuvo información directa de la población estudiada, como sus hábitos, experiencias y características propias de cada persona.

Método estadístico: en la fase de los análisis, se usó JASP, una herramienta de análisis estadístico gratuita, que fue clave para realizar las pruebas de confiabilidad, fiabilidad y la correlación existente. Se aplicó el coeficiente Alfa de Cronbach: que ayudó a evaluar la consistencia interna del instrumento que se usó para el levantamiento de datos, específicamente en las dimensiones del capital humano y cultura organizacional, además permitió verificar la homogeneidad de los ítems dentro de cada dimensión. Por otra parte, también se usó el coeficiente Omega de McDonald se utilizó para obtener un resultado más preciso y dar mayor fiabilidad al valor del Alfa de Cronbach, además, este coeficiente fue importante para validar escalas multidimensionales.

Coeficiente de Correlación de Spearman: se lo aplicó con el fin de identificar la relación existente entre las dimensiones de las dos variables de estudio. Debido a que la información fue obtenida mediante un cuestionario basado en ítems tipo escala de Likert, el uso de este coeficiente fue apropiado, debido a que los datos presentan una distribución no normal. Es así que esta aplicación fue importante para la comprobación de confiabilidad del instrumento utilizado y determinar el grado de relación entre el capital humano y la cultura organizacional en las microempresas del cantón Bolívar de la provincia del Cachi.

3.4.1. Técnicas e Instrumento

3.4.1.2. Encuesta

Para el levantamiento de datos en la investigación se utilizó la encuesta, Según Sánchez y Sánchez y Hernández Olvera (2024), la encuesta es una técnica y hace parte de la metodología de la investigación que permite recolectar información de un grupo social mediante procedimientos organizados y objetivos. En este caso se utilizó la encuesta para la recolección de información de las personas que conforman las microempresas del cantón Bolívar de la provincia del Carchi. Esta técnica facilitó el contacto directo con los participantes y permitió obtener respuestas útiles para analizar las variables desde la realidad local estudiada de forma organizada.

3.5. ANÁLISIS ESTADÍSTICO

3.5.1 Población

Según Vizcaíno Zúñiga et al. (2023) plantean que la población es el conjunto total de sujetos, elementos o fenómenos que poseen algunas características en común y que son considerados dentro de una investigación, ya que permite delimitar con claridad el objeto del estudio. Para el cálculo de la muestra se obtuvo datos del Instituto Nacional de Estadísticos y Censos (INEC, 2022), teniendo como resultado un total de 426 microempresas pertenecientes al cantón Bolívar de la provincia del Carchi. Esta población representa el número total de microempresas registradas y activas legalmente, las cuales constituyen y ayudan al análisis de la presente investigación.

3.5.2. Muestra

Para el cálculo de la muestra se utilizó la fórmula para poblaciones finitas:

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

Considerando:

N: tamaño de la población objetivo del cantón Bolívar (428) microempresas.

Z: un nivel de confianza del 95 % ($Z = 1,96$).

p: una probabilidad de ocurrencia ($p = 0,5$).

q: probabilidad de no ocurrencia ($q = 0,5$)

E: un margen de error del 5 % ($d = 0,05$).

n: tamaño de la muestra final.

$$n = \frac{426 \cdot 1.96^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5}{0.05^2 \cdot (426 - 1) + 1.96^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5} = \frac{408.9144}{2.0229} \approx 202$$

Como resultado, se determinó una muestra de 202 microempresas del cantón Bolívar, a las cuales se les aplicara el instrumento de recolección de información, que garantice información necesaria y confiable para tener conocimiento de la realidad y problema con la finalidad de poder cumplir con el desarrollo de la investigación.

3.5.3. Técnica de muestreo

a) Muestreo Probabilístico

Este tipo de muestreo se basa en un proceso de selección de muestras, en donde todos los individuos que integran la población tienen la misma probabilidad de ser elegidos, debido a que la elección se realiza de forma aleatoria entendiendo que este tipo de muestreo permite obtener muestras representativas (Almaguer y Cossío, 2022). Además, se empleó un muestreo aleatorio estratificado, en donde se denomina estratos a los distintos subgrupos dentro de la población investigada.

Estos presentan diferencias en las características que se analizarán de los individuos de la muestra. Se utilizó este tipo de muestreo en la presente investigación ya que se dividió la población en subgrupos como son las parroquias rurales y urbanas lo que aseguro que cada grupo este adecuadamente representado en la muestra. En la siguiente tabla se describe la distribución de las encuestas a las distintas parroquias del sector urbano y rural del cantón Bolívar, así este diseño metodológico refleja de forma justa la realidad social de cada comunidad evaluada de este modo, se garantiza que las voces de todos los comerciantes rurales y urbanos tengan el mismo peso e importancia dentro de los resultados finales de este diagnóstico territorial.

Tabla 2. Distribución proporcional de la muestra por parroquias urbanas y rurales

Parroquia	Población	Peso (%)	Muestra a encuestar
Bolívar	222	52,11	105
García Moreno	48	11,27	23
Los Andes	35	8,22	17
Monte Olivo	26	6,10	12
San Rafael	35	8,22	17
San Vicente de Pusir	60	14,08	28
Total	426	100,00	202

3.5.4. Tratamiento de datos

a) V de Aiken

La V de Aiken es un coeficiente que valida el contenido de un instrumento a partir del criterio de expertos. De acuerdo con Aiken (1985), este procedimiento permite analizar las calificaciones otorgadas sobre la concordancia de ciertos aspectos como la claridad y relevancia de cada ítem. Su evaluación se expresa en una escala de 0 a 1, en donde los valores más cercanos a 1 permiten aceptar el ítem evaluado además este método se contribuye a fortalecer la validez del instrumento mediante la revisión sistemática de expertos en investigación aplicada, garantizando mayor precisión y coherencia en el proceso de validación.

3.5.4.2. Pruebas de fiabilidad

b) Alfa de Cronbach

Es una medida de fiabilidad que se utiliza para estimar la consistencia interna de una escala. Permite conocer el grado de interrelación entre los ítems que conformen un instrumento. Según Zakariya (2022), el alfa de Cronbach aporta información de la relación de un conjunto de ítems, pero hay que interpretarlo con cuidado, debido a que un valor alto no demuestra por sí solo que el instrumento sea unidimensional ni que mida de forma perfecta lo estudiado.

c) Mc Donalds

Este coeficiente se basa en modelos factoriales. Estima la consistencia interna considerando cargas factoriales de los ítems además mide la relación con el instrumento. Flora (2020) afirma que el coeficiente omega permite seleccionar una estimación más adecuada cuando se conoce la estructura del instrumento, especialmente en escalas compuestas por varios ítems. Por lo tanto, este análisis estadístico da total seguridad de que nuestra encuesta mide lo que realmente debe medir, garantizando con ello que todas las respuestas de los comerciantes reflejen su verdadera situación diaria sin errores que alteren la investigación.

Tabla 3. Coeficientes de fiabilidad de la variable capital humano

Coeficiente	Valor
Omega de McDonald	0,936
Alfa de Cronbach	0,934

En la tabla 3 se presentan los coeficientes de fiabilidad de la variable Capital Humano mostró resultados altamente satisfactorios, con un coeficiente Omega de McDonald de 0,936 y un Alfa de Cronbach de 0,934 esto indica que los ítems incluidos en la escala mantienen una consistencia interna sólida y miden de manera uniforme el constructo. Los errores típicos bajos (0,006) y los intervalos de confianza elevados (superiores a 0,90) refuerzan la estabilidad de estas estimaciones, lo que permite afirmar que el instrumento es confiable y adecuado para sustentar los análisis y conclusiones de la investigación. Estos valores permiten trabajar con mayor seguridad estadística, porque reducen la posibilidad de interpretaciones débiles sobre el capital humano estudiado. La consistencia observada demuestra que las respuestas guardan relación entre sí y representan adecuadamente las habilidades evaluadas en la encuesta.

Tabla 4. Coeficientes de fiabilidad de la variable cultura organizacional

Coeficiente	Valor
Omega de McDonald	0,792
Alfa de Cronbach	0,789

En la tabla 4 se presentan los coeficientes de fiabilidad de la variable cultura organizacional, presentando valores adecuados, con un coeficiente Omega de McDonald de 0,792 y un Alfa de Cronbach de 0,789, lo que indica que los ítems de la escala mantienen un nivel aceptable de consistencia interna y miden de manera coherente el constructo. Los errores típicos moderados (0,034 para y 0,025 para a) y los intervalos de confianza que se mantienen por encima de 0,70 respaldan la estabilidad de las estimaciones, sugiriendo que el instrumento es confiable para los análisis de investigación, aunque con un nivel de consistencia menor al observado en la variable capital humano.

3.5.5. Pruebas de normalidad

a) Kolmogórov-Smirnov

Es un procedimiento estadístico utilizado que determina si un conjunto de datos analizados sigue una distribución normal a partir del nivel de significancia obtenido permite establecer si se cumple o no el supuesto de normalidad. Según Ahadi y Zain (2023), la prueba de Kolmogórov-Smirnov es una herramienta adecuada para evaluar la normalidad de los datos antes de decidirse que técnicas estadísticas más apropiadas para el análisis.

En la variable Independiente capital humano se obtuvo un valor de p 0,537, debido a que este valor es mayor a 0,05 no se rechaza la hipótesis de normalidad, por lo que se concluye que los datos de esta variable siguen una distribución normal. En la variable dependiente cultura organizacional, la significancia obtenida es menor a 0,001. Esto indica un valor inferior a 0,05 se rechaza la hipótesis de normalidad, lo que representa que los datos encontrados no siguen una distribución normal.

Teniendo en cuenta que una de las variables no cumple el supuesto de normalidad, se justifica el uso de pruebas no paramétricas para evaluar la relación entre ambas variables. Según Eiselen y van Huyssteen (2023) plantean que las pruebas no paramétricas son una alternativa adecuada cuando los datos que se analizan provienen de escalas de Likert y no cumplen con los supuestos requeridos de los métodos paramétricos.

3.5.6.Índice de Importancia Relativa (RII)

Según Kometa et al. (1994), esta técnica permite normalizar las respuestas para que el análisis no dependa únicamente de la frecuencia de una opción, sino del peso acumulativo de la importancia asignada. El índice de importancia relativa es un método que transforma la escala Likert de 5 puntos en un índice de importancia relativa, que luego se utiliza para clasificar los factores.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1.1 Caracterización de los datos sociodemográficos

La caracterización de los datos sociodemográficos permite conocer las principales condiciones de los participantes que forman parte del estudio. En este apartado se describen aspectos como género, nivel educativo, sector de residencia y demás características relevantes de la muestra, con el propósito de comprender mejor el perfil de los encuestados. Esta información resulta necesaria porque permite ubicar los resultados dentro de un contexto más claro y facilita la interpretación posterior de las variables investigadas. Las tablas de frecuencia presentan la distribución de los participantes en cada categoría, mostrando tanto el número de casos como su representación porcentual dentro de la muestra analizada.

Tabla 5. Distribución del nivel educativo según género

Nivel educativo	Género	Frecuencia	Porcentaje
Posgrado (maestría/doctorado)	Femenino	1	33,3
	Masculino	2	66,7
	Total	3	100,0
Primaria	Femenino	28	62,2
	Masculino	17	37,8
	Total	45	100,0
Secundaria	Femenino	71	67,6
	Masculino	34	32,4
	Total	105	100,0
Tercer nivel (licenciatura/ingeniería)	Femenino	13	39,4
	Masculino	20	60,6
	Total	33	100,0
Técnico/tecnólogo	Femenino	11	68,8
	Masculino	5	31,3
	Total	16	100,0
Total		202	100,0

En la tabla 5 se observa la distribución del nivel educativo según el género de los encuestados, permitiendo identificar diferencias en la formación de la muestra analizada. En los niveles que se observa mayor presencia femenina es en primaria con 62,2 %, secundaria 67,6 % y técnico 68,8 %, en donde se representa un menor porcentaje de género masculino. Estos resultados evidencian que las mujeres tienen una amplia representación en los niveles básicos y técnicos. En cambio, en los niveles de formación superior los hombres tienen mayor presencia en tercer nivel con 60,6 %, mientras que en el femenino representa el 39,4 %.

De manera general, los resultados reflejan que el género femenino predomina en la mayoría de niveles educativos, especialmente en secundaria y técnico dentro de las encuestas aplicadas a las microempresas. Sin embargo, la participación masculina se incrementa en los niveles de educación superior, lo que evidencia una diferencia en el acceso o continuidad de formación profesional de la población investigada. Aunque cabe aclarar que las personas de este género, aunque hay diferencia en el nivel de educación en las microempresas analizadas se evidencia que la educación superior refleja un número bajo en ambos géneros.

Tabla 6. Distribución del género según el sector

Género	Sector	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	Rural	60	48,4
	Urbano	64	51,6
	Total	124	100,0
Masculino	Rural	37	47,4
	Urbano	41	52,6
	Total	78	100,0

En la tabla 6 se evidencia que el mayor número de encuestados son de género femenino, alcanzando un total de 124 personas, mientras que el masculino representa un total de 78 personas. En el sector urbano se encuentran el mayor número de encuestados tanto de género femenino con un total de 51,6 % y masculino representado por un total de 52,6 %, respecto al total de cada género analizado. Estos resultados reflejan una mayor participación femenina en el estudio, lo que permite un análisis más representativo del comportamiento social observado.

La información estadística permite evaluar que la muestra que se utilizó facilita comparaciones sociodemográficas sobre la distribución poblacional en ambos sectores, aunque la diferencia porcentual entre sectores rurales y urbanos no resulta ser tan amplia, permite considerar que existe cierto equilibrio territorial dentro de los encuestados incluidos en esta investigación realizada. A partir de los resultados observados, se identifica que las zonas urbanas son más influyentes sobre la población estudiada, esto puede ser por ciertas oportunidades más accesibles a tecnologías y nivel educativo.

La información estadística permite evaluar la muestra utilizada, facilitando la comparación sociodemográfica entre los sectores rural y urbano en la población estudiada. Aunque la diferencia porcentual entre ambos ámbitos no es significativamente amplia, se evidencia un ligero equilibrio en la distribución territorial. Esta condición favorece una lectura más equilibrada de los resultados.

Tabla 7. Nivel educativo de los encuestados según sector rural y urbano

Sector:	Nivel educativo:	Frecuencia	Porcentaje
Rural	Posgrado (maestría/doctorado)	0	0,0
	Primaria	27	27,8
	Secundaria	53	54,6
	Tercer nivel (licenciatura/ingeniería)	12	12,4
	Técnico/tecnólogo	5	5,2
	Total	97	100,0
Urbano	Posgrado (maestría/doctorado)	3	2,9
	Primaria	18	17,1
	Secundaria	52	49,5
	Tercer nivel (licenciatura/ingeniería)	21	20,0
	Técnico/tecnólogo	11	10,5
	Total	105	100,0
Total		202	100,0

En la tabla 7 se analiza la distribución del nivel educativo según el sector, en donde se puede observar que el nivel educativo predominante tanto en el sector rural como urbano, corresponde a la educación secundaria en donde representa porcentajes superiores al 49 %, en el sector rural existe una menor presencia de estudios superiores, en cambio en el sector urbano se observa mayor participación en tercer nivel, tecnologías y posgrados. Estos datos permiten identificar que existe una diferencia significativa de educación entre ambos sectores, en donde se evidencia que las zonas urbanas tienen mayor oportunidad de acceder a niveles de educación superior.

Los resultados permiten identificar que la educación secundaria es el nivel académico mayormente alcanzado por la población estudiada, sin embargo, el sector urbano presenta algunos niveles educativos superiores al sector rural, esto sucede por la falta de oportunidades y escasos recursos para acceder a un nivel educativo superior. En cuanto a los resultados obtenidos, se identifica que las condiciones educativas tienen una diferencia significativa entre sectores, favoreciendo a la población urbana. Además, puede deducirse que la educación superior y técnica tiene menor alcance en sectores rurales.

En tabla 8 refleja que ambos géneros tienen más participación en marketing y ventas, mostrando preferencia por las funciones comerciales dentro de las microempresas. En mujeres, el 70,2 % se encuentra en el área de marketing y ventas, mientras gestión administrativa llega a 16,9 % y producción u operaciones 12,9 %, identificando que hay una fuerte orientación comercial pero muy limitada presencia administrativa. En hombres de igual manera el marketing y ventas alcanza 80,8 %, 7,7 % gestión administrativa y 11,5 % producción y operaciones.

La distribución de personal puede considerarse adecuada para las microempresas orientadas al comercio y servicios, pero la presencia limitada en gestión administrativa y producción no cuentan con tanto personal. Aunque no es negativo, la dependencia del área comercial indica necesidad de fortalecer en áreas administrativas y productivas. Se infiere que las microempresas priorizan estar en el área de ventas.

Tabla 8. Frecuencia de Área empresarial según Género

Género	Área empresarial	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	Gestión administrativa	21	16,9
	Marketing y ventas	87	70,2
	Producción/operaciones	16	12,9
	Total	124	100,0
Masculino	Gestión administrativa	6	7,7
	Marketing y ventas	63	80,8
	Producción/operaciones	9	11,5
	Total	78	100,0

4.1.2. Resultados de las habilidades blandas y duras predominantes mediante el Índice de Importancia Relativa

Tabla 9. Índice de Importancia relativa de las habilidades intrapersonales que predominan

Habilidades Intrapersonales	R
Autoconocimiento	0,77
Estilo de Vida	0,71
Pensamiento Crítico	0,79
Pensamiento Creativo	0,76
Autoconfianza	0,84
Ética	0,85
Resiliencia	0,79

Tabla 10. Índice de Importancia relativa de las habilidades interpersonales que predominan

Habilidades Interpersonales	R
Empatía	0,84
Resolución de problemas	0,78
Trabajo en equipo	0,86
Negociación	0,72
Comunicación efectiva	0,84
Liderazgo	0,75
Gestión de tiempo	0,78

En la tabla 9 y 10 se analiza las habilidades blandas (intrapersonales-interpersonales) que más predominan el capital humano de las microempresas del cantón Bolívar. La ética y autoconfianza predominan al tener un índice de importancia relativa mayor a las demás, entonces responden a una forma de trabajo donde las personas deben cumplir con sus tareas con responsabilidad y seguridad. Esto evidencia que en negocios pequeños el desempeño no únicamente depende del conocimiento.

En las habilidades intrapersonales presentan un índice de valoración alto por que son más puestas en proactivas a diario en el trabajo entre los compañeros. El trabajo en equipo, Comunicación efectiva y la empatía son importantes en microempresas donde las actividades se realizan con grupos reducidos y contacto permanente, este hallazgo permite interpretar que la cooperación tiene mayor presencia por que ayuda a organizar tareas, evitar conflictos y sostener la atención al cliente. Las habilidades como liderazgo y negociación tienen menor predominio frente a las habilidades antes mencionadas. Este hallazgo no representa una debilidad, más bien refleja la realidad de las microempresas debido a su estructura simple y con pocos niveles de mando.

Los hallazgos tienen relación con la forma en que funcionan las microempresas , donde la cercanía entre trabajadores exige confianza, un trato adecuado y coordinación constante para realizar actividades. Ruiz de Chávez Alfaro et al. (2024) mencionan que las habilidades blandas ayudan a fortalecer a las empresas mediante servicios de calidad y experiencias satisfactorias, por que involucra capacidades emocionales y sociales. Bajo este autor los resultados hallados se justifican porque las habilidades que predominan son aquellas más valoradas que permiten coordinación y trabajar de una mejor manera.

En las tablas 9 y 10 se evidencia que las habilidades blandas con mayor predominio en el capital humano de las microempresas del cantón Bolívar son el trabajo en equipo, la ética, la autoconfianza, la empatía y la comunicación efectiva. Este resultado permite comprender que el desempeño dentro de estos negocios no depende únicamente de conocimientos técnicos, sino también de la conducta personal y de la forma en que los trabajadores se relacionan entre sí. Este hallazgo coincide con Morozova et al. (2022), quienes destacan que las habilidades blandas favorecen la interacción social, la comunicación, la creatividad, el trabajo colaborativo y la adaptación en los espacios laborales.

La ética alcanzó un índice alto dentro de las habilidades intrapersonales, lo que refleja que los encuestados valoran el comportamiento responsable y el cumplimiento adecuado de las actividades dentro del negocio. Este resultado se relaciona con Botina-Morales et al. (2022), quienes explican que la ética permite reflexionar sobre las acciones humanas y orientar el comportamiento mediante principios y valores. En las microempresas, este hallazgo es importante porque la relación entre propietario, trabajadores y clientes suele ser cercana, por lo que actuar

con honestidad, respeto y responsabilidad ayuda a fortalecer la confianza y la estabilidad del negocio.

La autoconfianza también aparece como una habilidad predominante, lo que demuestra que los trabajadores y propietarios reconocen la importancia de actuar con seguridad frente a las tareas y decisiones diarias. Este resultado se vincula con Romero (2022), quien sostiene que la autoconfianza se relaciona con la seguridad que tiene una persona sobre sus habilidades, talentos y capacidades. En el contexto de las microempresas, esta habilidad resulta necesaria porque muchas veces una sola persona debe atender clientes, manejar recursos, resolver problemas y tomar decisiones rápidas, por lo que la seguridad personal influye directamente en el desempeño laboral.

En las habilidades interpersonales, el trabajo en equipo obtuvo el índice más alto, lo que evidencia que la cooperación es una práctica central dentro de las microempresas estudiadas. Este resultado coincide con Alcívar et al. (2024), quienes consideran que el trabajo en equipo permite organizar actividades, coordinar esfuerzos y alcanzar resultados de manera más eficiente dentro de una organización. En los negocios pequeños del cantón Bolívar, esta habilidad tiene mayor importancia porque las funciones se distribuyen entre pocas personas, de modo que la coordinación, la ayuda mutua y la comunicación diaria permiten cumplir mejor las actividades y también refleja que la confianza entre compañeros facilita respuestas rápidas ante problemas y mejora el ambiente laboral cotidiano del negocio.

La empatía y la comunicación efectiva también presentan valores altos, lo que refleja la importancia del trato humano dentro de las microempresas. Quesada (2023) plantea que la empatía permite comprender las emociones, pensamientos y reacciones de otras personas, mientras que Intriago-Molina et al. (2025) señalan que la comunicación efectiva permite transmitir ideas con claridad y adaptarse al contexto. Estos resultados son coherentes con la realidad de las microempresas, porque el contacto con clientes, trabajadores y propietarios es directo, por lo que entender al otro y comunicarse bien ayuda a evitar conflictos, mejorar la atención y fortalecer el ambiente laboral. La alta valoración del trabajo en equipo confirma una dinámica laboral basada en apoyo mutuo, coordinación diaria y responsabilidad compartida. Este resultado fortalece la discusión porque coincide con las características operativas de negocios pequeños donde cada persona cumple varias funciones.

Tabla 11. Comparación de las habilidades blandas predominantes por género mediante la prueba U de Mann-Whitney

Habilidades	U	P
Autoconfianza	4 710	0,75
Ética	4 836	0,79
Empatía	5 248	0,29
Trabajo en equipo	5 296	0,24
Comunicación efectiva	4 509	0,40

En la tabla 11 se observa los valores obtenidos mediante la U de Mann Whitney los cuales evidencian ausencia de diferencias estadísticamente significativas entre el género masculino y femenino, con p superiores a 0,05 en todas las habilidades evaluadas en la investigación. Los estadísticos U muestran ciertas variaciones que resultan ser mínimas entre los grupos destacando la autoconfianza con $U= 4\ 710$ y empatía con $U= 5\ 248$, que a su vez no evidencian predominancia en ningún género analizado. Este comportamiento estadístico sugiere que las habilidades blandas presentan una distribución equilibrada, reflejando condiciones formativas similares.

Además, en la muestra analizada se observa un comportamiento similar entre ambos géneros en el desarrollo de estas habilidades blandas. Los valores de autoconfianza, ética, empatía, trabajo en equipo y comunicación efectiva se mantienen cercanos entre los grupos. No se evidencia valores relevantes que indiquen predominio de un género sobre el otro. Los resultados reflejan condiciones educativas compartidas y experiencias formativas parecidas dentro del estudio, evidenciando homogeneidad en la adquisición de competencias sociales y cognitivas evaluadas en la investigación.

Tabla 12. Estadísticos descriptivos de las habilidades blandas según el género

Subdimensiones	Grupo	N	M	DT
Autoconfianza	Femenino	124	4,22	0.69
	Masculino	78	4,24	0.74
Ética	Femenino	124	4,27	0.72
	Masculino	78	4,28	0.68
Empatía	Femenino	124	4,26	0.59
	Masculino	78	4,17	0.66
Trabajo en equipo	Femenino	124	4,38	0.59
	Masculino	78	4,27	0.62
Comunicación efectiva	Femenino	124	4,21	0.65
	Masculino	78	4,27	0.69

En la tabla 12 los estadísticos descriptivos indican niveles similares en las habilidades blandas ente hombres y mujeres dentro de la muestra estudiada en el contexto educativo de la investigación aplicada. Las medias obtenidas en autoconfianza, ética, empatía, trabajo en equipo y comunicación efectiva permanecen cercanas

entre ambos géneros sin variaciones relevantes en los valores registrados. Estos datos evidencian un comportamiento homogéneo en el desarrollo de habilidades blandas entre los participantes evaluados en el proceso de formación analizado en la investigación.

Los resultados por género evidencian medias cercanas en todas las habilidades evaluadas lo que indica un comportamiento equilibrado en el desarrollo de estas dentro de la muestra estudiada. El género femenino presenta valores ligeramente superiores en trabajo en equipo en cambio el masculino muestra ventajas pequeñas en la ética y comunicación efectiva sin diferencias que sobresalgan. Las variaciones observadas en los puntajes no alcanzan a ser relevantes dentro del análisis estadístico en las habilidades blandas.

Los resultados de las tablas 11 y 12 muestran que no existen diferencias estadísticamente significativas entre hombres y mujeres en las habilidades blandas evaluadas, debido a que los valores de p son superiores a 0,05. Esta situación permite interpretar que la autoconfianza, ética, empatía, trabajo en equipo y comunicación efectiva se desarrollan de manera similar en ambos géneros dentro de la muestra estudiada. Este hallazgo guarda relación con Fuentes et al. (2021), quienes explican que las habilidades blandas son capacidades sociales y personales que se fortalecen a través de la experiencia, la interacción y la adaptación al entorno, más que por una condición de género.

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

Habilidades Duras	R
Alfabetización tecnológica	0,55
Educación Financiera	0,81
Análisis e interpretación de datos cuantitativos	0,52
Gestión de proyectos	0,73

En la tabla 13 se presentan las habilidades duras y se puede identificar que la educación financiera es la que más predomina en el capital humano de las microempresas del cantón Bolívar, este resultado muestra que el manejo del dinero es una necesidad constante en este tipo de negocios, llevar una buena planificación de costos, gastos e ingresos son actividades que se llevan a diario internamente para la toma de decisiones más convenientes. Esto permite una mayor estabilidad económica, control administrativo eficiente y sostenible en el tiempo de las microempresas analizadas y refleja que los propietarios y trabajadores reconocen la importancia de administrar correctamente sus recursos.

La gestión de proyectos también aparece como una habilidad importante, en las microempresas reflejando la capacidad de organizar tareas, distribuir recursos y cumplir a tiempo con las actividades asignadas, su presencia resulta positiva y esencial para el buen funcionamiento de las microempresas estudiadas. La alfabetización tecnológica y análisis de datos cuantitativos tienen menor relevancia esto se debe a que varias de las microempresas tienden a trabajar con procesos sencillos, llevan registros básicos y usan herramientas tradicionales, no están tan apegadas a los sistemas o herramientas actuales, esto es negativo debido a que limita el desarrollo de competencias tecnológicas y análisis de datos.

Los hallazgos encontrados permiten identificar que las habilidades duras que más caracterizan el capital humano son la educación financiera y la gestión de proyectos, reflejan un mayor índice de relevancia porque estas ayudan a los negocios a controlar sus recursos para mantenerse activos, también a tomar decisiones acertadas. Graña-Álvarez et al. (2024) mencionan que la alfabetización financiera tiene gran relación con las capacidades organizacionales y es influyente dentro del desempeño de las pymes. Esta afirmación ayuda a justificar los hallazgos de la investigación, ya que la educación financiera aparece como la habilidad dura más relevante.

La tabla 13 evidencia que la educación financiera es la habilidad dura con mayor predominio, seguida por la gestión de proyectos. Este resultado demuestra que las microempresas del cantón Bolívar priorizan conocimientos relacionados con el manejo del dinero, control de gastos, organización de recursos y cumplimiento de actividades. López-Lapo et al. (2022) definen la educación financiera como un proceso que fortalece conocimientos y habilidades para tomar decisiones económicas informadas, mientras que Gonzales-Marín y Arenas-Fernández (2024) relacionan la gestión de proyectos con la coordinación de recursos y acciones para cumplir objetivos. Por ello, estos resultados reflejan necesidades prácticas del negocio diario.

La menor valoración de la alfabetización tecnológica y el análisis de datos cuantitativos indica una debilidad importante dentro del capital humano de las microempresas estudiadas. Hernández y Bonaldez (2026) sostienen que la alfabetización digital no se limita al uso básico de herramientas tecnológicas, sino que implica comprender de manera crítica su aplicación en los procesos organizacionales. Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) explican que el análisis de

datos permite transformar información numérica en resultados útiles para la toma de decisiones. Desde esta perspectiva, los bajos índices encontrados muestran que estas microempresas aún requieren fortalecer el uso de tecnología, registros digitales y análisis de información.

Tabla 14. Caracterización de las habilidades duras por género mediante la prueba U de Mann-Whitney

Habilidades	U	P
Educación financiera	4 976	0,72
Alfabetización tecnológica	4 542	0,46
Gestión de proyectos	5 104	0,50
Análisis de datos Cuantitavos	4 603	0,56

En la tabla 14 se obtuvieron resultados que muestran que las habilidades duras tienen valores similares entre los grupos de genero evaluados en la muestra de estudio. La educación financiera registra el menor valor de significancia con diferencias mínimas entre los hombres y mujeres sin evidencia de cambios estadísticamente relevantes en el comportamiento del subdimensión analizado. Por otra parte, las demás habilidades como alfabetización tecnológica, gestión de proyectos y análisis de datos cuantitativos mantiene valores cercanos, esto refleja estabilidad en el desempeño general observado en la investigación.

Los resultados obtenidos permiten inferir que el género no influye de manera determinante en el desarrollo de habilidades duras dentro de las microempresas analizadas. El comportamiento de algunos subdimensiones refleja condiciones similares en educación financiera, alfabetización tecnológica, gestión de proyectos y análisis de datos cuantitativos entre los grupos evaluados en la muestra. Se concluye que las habilidades técnicas representan un desarrollo homogéneo en la muestra estudiada evidenciada igualdad formativa en el capital humano de las microempresas del cantón Bolivar de este modo, se demuestra que tanto hombres como mujeres acceden a las mismas oportunidades para crecer profesionalmente.

Tabla 15. Descripción de las habilidades duras según el genero

Habilidades	Grupo	N	Media	DT
Educación financiera	Femenino	124	4,09	0,70
	Masculino	78	4,03	0,80
Alfabetización tecnológica	Femenino	124	2,72	1,26
	Masculino	78	2,87	1,30
Gestión de proyectos	Femenino	124	3,70	1,06
	Masculino	78	3,62	1,04
Análisis Cuantitativos	Femenino	124	2,59	1,26
	Masculino	78	2,69	1,26

En la tabla 15 los resultados obtenidos evidencian diferencias mínimas entre hombres y mujeres en las habilidades evaluadas dentro del contexto de las microempresas del

cantón Bolívar analizadas en este estudio. La educación financiera presenta la media más alta en mujeres con un valor de 4 097 frente a 4 026 en hombres mostrando mayor desempeño femenino en esta habilidad económica que es fundamental en el contexto empresarial evaluado. La alfabetización tecnológica y análisis cuantitativo muestran valores superiores en hombres, gestión de proyectos tiene un valor que favorece ligeramente a las mujeres.

Se observa que el género no determina de manera significativa el desarrollo de habilidades duras en las microempresas del cantón Bolívar, según los valores descriptivos obtenidos en la investigación. El comportamiento similar entre los grupos refleja condiciones iguales de formación y experiencia laboral en habilidades asociadas a la educación tecnológica, gestión de proyectos y análisis cuantitativo. Los resultados permiten concluir que existe una distribución equilibrada de habilidades duras entre hombres y mujeres sin predominio en ninguna de las habilidades evaluadas en la muestra estudiada.

Las tablas 14 y 15 reflejan que las habilidades duras presentan diferencias mínimas entre hombres y mujeres, sin evidencias estadísticas que indiquen predominio de un género sobre otro. La educación financiera presenta medias ligeramente superiores en mujeres, mientras que la alfabetización tecnológica y el análisis cuantitativo muestran valores algo mayores en hombres, aunque estas diferencias no son relevantes dentro del análisis general. Este resultado puede discutirse con Mungaray y Ramírez Urquidy (2007), quienes sostienen que la formación, experiencia y aprendizaje en la gestión del negocio inciden en la productividad de las microempresas, independientemente del género de quienes participan en ellas.

4.1.3. Resultados de la caracterización de las dimensiones de la cultura organizacional mediante el índice de importancia relativa.

Para caracterizar las dimensiones de la cultura organizacional se aplicó el Índice de Importancia Relativa, con el propósito de reconocer cuáles aspectos tienen mayor presencia dentro de la microempresa estudiada. Este análisis permite ordenar las dimensiones según la valoración otorgada por los encuestados, facilitando la identificación de aquellos elementos que influyen con mayor fuerza en la dinámica interna de la organización. Así, esta herramienta estadística sirve para realizar un diagnóstico real sobre el ambiente laboral, descubriendo los factores.

En la tabla 16 el índice de importancia relativa indica que la cultura organizacional

de las microempresas del cantón Bolívar se caracteriza principalmente por un clima organizacional fuerte. También indica que el ambiente de trabajo es muy importante en la relación y cumplimiento de actividades por parte de los trabajadores. En las microempresas el contacto directo entre compañeros es constante, la comunicación y confianza son claves para mantener la estabilidad de las microempresas. Además, se observa otra característica importante en el trabajo en equipo y los valores organizacionales, reflejando resultados que la cultura interna no se forma solo por normas escritas, sino por prácticas que se construyen a base de compartir una rutina laboral entre compañeros.

Tabla 16. Caracterización de las dimensiones de cultura organizacional mediante el índice de importancia relativa

Dimensiones	R
Innovación y adaptación	0,83
Orientación a resultados	0,78
Clima Organizacional	0,88
Trabajo en equipo	0,86
Valores Organizacionales	0,84

La innovación y adaptación forma parte de la cultura organizacional pero refleja un índice con menor fuerza a las otras dimensiones, esto permite entender que las microempresas buscan ajustarse a los cambios, pero su prioridad se encuentra más centrada en que el funcionamiento interno entre empleados sea positivo, de igual manera la orientación a resultados tiene una menor presencia, lo que indica que existe una cultura menos rígida y más basada en la convivencia laboral.

Los resultados permiten responder que la CO de las microempresas se caracterizan por un enfoque humano y colaborativo. El clima organizacional aparece como el rasgo más fuerte esto es muy positivo porque son negocios pequeños donde las relaciones laborales tienen una influencia más importante en el trabajo diario. El trabajo en equipo y valores organizacionales refuerzan estos resultados, dado que muestran una cultura basada en cooperación y formas de actuar de los empleados. Lluitaxi-Villacis et al. (2024) señalan que en pequeñas empresas valoran aún más algunos aspectos como son la honestidad, respeto, trabajo en equipo, innovación y servicio al cliente. Este argumento respalda positivamente los resultados encontrados en la investigación ya que se relaciona con lo antes mencionado sobre las dimensiones que tienen un índice de importancia relativa más alto se centran en factores que ayudan a fortalecer la convivencia interna y el compromiso laboral.

La cultura organizacional de las microempresas se caracteriza principalmente por un

clima organizacional fuerte, acompañado de trabajo en equipo y valores organizacionales. Este resultado coincide con Mendoza Sierra et al. (2014), quienes comprenden el clima organizacional como la percepción que los trabajadores construyen sobre el ambiente laboral, las relaciones internas, la motivación y el desempeño. También se relaciona con Acosta Mir et al. (2022), quienes consideran que los valores organizacionales orientan la conducta de los trabajadores mediante principios compartidos. En las microempresas, estos elementos fortalecen la confianza, el compromiso y la convivencia diaria.

La innovación y adaptación, aunque presentan un valor favorable, aparecen por debajo del clima organizacional, el trabajo en equipo y los valores organizacionales. Duarte Gil y Ochoa Jiménez (2024) consideran que la innovación y adaptación permiten que las organizaciones respondan mejor a los cambios del entorno y ajusten su cultura según nuevas necesidades. Este resultado permite inferir que las microempresas del cantón Bolívar sí reconocen la importancia de adaptarse, pero su cultura se sostiene principalmente en relaciones humanas, cooperación y confianza. Esto coincide con Torres Merlo et al. (2021), quienes encontraron que una cultura abierta y orientada al trabajador fortalece el compromiso en microempresas familiares.

4.1.4. Análisis de la relación entre variables mediante el coeficiente rho de Spearman

El coeficiente de Spearman obtenido de capital humano y cultura organizacional es de 0,60 esto muestra una relación positiva moderada-alta entre las variables estudiadas en las microempresas del cantón Bolívar de la provincia del Carchi. Este valor indica que cuando el capital humano presenta mejores condiciones también mejora la cultura organizacional. El nivel de relación encontrado, se ubica en un rango moderado permite identificar que cuando la cultura organizacional se fortalece cuando el personal cuenta con mejores recursos humanos para cumplir con sus actividades.

Los hallazgos permiten identificar que el capital humano es fundamental en la cultura organizacional de las microempresas analizadas. Esta relación encontrada tiene sentido debido a que los trabajadores no solo aportan fuerza laboral, sino también actitudes, conocimientos, formas de comunicación y varias cosas personales que influyen en el ambiente interno de la empresa. Santana Moncada y Deodato Llor

(2024) señalan que la cultura organizacional tiene relación con la gestión del talento humano en las Pymes, debido a que puede ser importante y tener influencia en el compromiso, productividad, y el sentido de integración de los trabajadores. Con base en ello, el resultado obtenido en esta investigación se justifica, porque una mejor condición del capital humano se asocia con una cultura organizacional más sólida.

Tabla 17. Correlación entre cultura organizacional y habilidades del capital humano mediante Rho de Spearman

Dimensión	Subdimensión	Rho
Cultura Organizacional	Análisis cuantitativo	0,43
	Estilo	0,42
	Educación financiera	0,33
	Gestión de proyectos	0,33
	Trabajo en equipo	0,19
	Comunicación efectiva	0,19

En la tabla 17 los resultados de la correlación de Spearman evidencian que existe relaciones positivas entre la cultura organizacional y habilidades del capital humano evaluadas en las microempresas del cantón Bolívar. Las subdimensiones análisis cuantitativo y estilo de vida presentan correlaciones más altas dentro del conjunto de dimensiones analizadas mostrando una relación más fuerte con la variable dependiente. Las demás habilidades como educación financiera, gestión de proyectos, trabajo en equipo y comunicación efectiva muestran niveles moderados y bajos en la relación observada en la investigación.

El análisis estadístico evidencia que las correlaciones se mantienen en niveles significativos con valores menores a 0,05 en todos los subdimensiones evaluados en la investigación. Las relaciones moderadas se presentan en educación financiera y gestión de proyectos con un valor de 0,33 indicando una vinculación intermedia con la cultura organizacional de la muestra analizada. Las correlaciones que presentan valores más bajos corresponder a trabajo en equipo y comunicación efectiva con un valor de 0,19 reflejando una relación débil pero existente en las microempresas.

V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

- El capital humano de las microempresas del cantón Bolívar se caracterizó principalmente por el predominio de habilidades blandas como la ética, trabajo en equipo, autoconfianza, empatía y la comunicación efectiva. Permitiendo identificar que el desempeño laboral en las microempresas del cantón Bolívar dependen de la conducta personal y la forma en que los trabajadores se relacionan entre sí.
- El capital humano refleja que la habilidad dura con mayor predominio es la educación financiera y gestión de proyectos, esto evidencia que los trabajadores dan más importancia a manejar el dinero de forma adecuada, organizan sus actividades y controlan sus recursos. Pero tienen una limitación en el desarrollo y uso de tecnologías y sistemas actuales.
- La cultura organizacional de las microempresas se caracteriza por un clima organizacional fuerte, trabajo en equipo y valores organizacionales. Estos resultados muestran que la cultura interna se sostiene más en las relaciones humanas, la confianza y la cooperación que en estructuras formales o normas escritas.
- La mayoría de trabajadores se concentra en el área de marketing y ventas. Esto responde a la realidad de las microempresas, donde una sola persona puede cumplir varias funciones. Esta situación evidencia una estructura laboral reducida, con mayor orientación hacia la atención al cliente y la actividad comercial.
- Existe una relación positiva moderada-alta entre capital humano y cultura organizacional, con un coeficiente de Spearman de 0.603. Esto significa que cuando el capital humano presenta mejores habilidades, conocimientos y actitudes, la cultura organizacional también tiende a fortalecerse dentro de las microempresas estudiadas.

5.2. RECOMENDACIONES

- Fortalecer las habilidades blandas del personal mediante capacitaciones cortas sobre comunicación efectiva, trabajo en equipo, ética laboral, empatía y resolución de problemas. Estas habilidades son importantes para mantener un buen ambiente de trabajo y mejorar la atención al cliente.
- Implementar talleres prácticos de educación financiera para los propietarios y trabajadores de las microempresas. Estos talleres deberían incluir temas como control de ingresos y gastos, costos, ahorro, presupuesto, inventario y toma de decisiones económicas.
- Mejorar la alfabetización tecnológica y el análisis de datos mediante el uso de herramientas básicas como Excel, registros digitales, control de ventas, redes sociales y aplicaciones de gestión. Esto ayudaría a que las microempresas trabajen con información más ordenada y tomen mejores decisiones.
- Fortalecer la cultura organizacional mediante la definición de valores, normas internas, responsabilidades y formas claras de comunicación. Esto permitiría que los trabajadores conozcan mejor sus funciones y mantengan una convivencia laboral más organizada.
- Las instituciones públicas, privadas o académicas desarrollen programas de apoyo para las microempresas del cantón Bolívar, especialmente en sectores rurales. Estos programas deberían enfocarse en capacitación, innovación, tecnología, liderazgo y fortalecimiento del capital humano.

VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta-Mir, A., Medina-Peña, R., & Pino-Sera, Y. (2022). Estrategia axiológica para fortalecer los valores y el clima organizacional en una empresa constructora. *Revista Sociedad & Tecnología*, 5(S1), 268–281. <https://doi.org/10.51247/st.v5iS1.264>
- Ahadi, GD y Zain, NNLE (2023). Estudio de simulación de la prueba de normalidad mediante Kolmogórov-Smirnov, Anderson-Darling y Shapiro-Wilk. *EIGEN MATHEMATICS JOURNAL*, 6 (1), 11-19. <https://doi.org/10.29303/emj.v6i1.131>
- Alcívar-Gonzaga, J. V., Ramos-Miranda, E. D., Montes-De-Oca-Sánchez, J. E., & Álvarez-Hernández, S. del R. (2024). Análisis del clima organizacional de una organización basada en la motivación y trabajo en equipo. *Gestio Et Productio. Revista Electrónica De Ciencias Gerenciales*, 6(1), 35-45. <https://doi.org/10.35381/gep.v6i1.71>
- Almaguer Crespo, B. A., & Cossio Franco, E. G. (2022). *Métodos de muestreo para la optimización de diseño de experimentos* [Memorias del Congreso Internacional de Investigación Academia Journals Celaya 2022, 14(9), 39–44]. Academia Journals. <https://ciateq.repositorioinstitucional.mx/jspui/handle/1020/644>
- Arteaga Ortiz, M. I., González Calle, M. J., Maldonado-Matute, J. M., Guerrero Maxi, P. F., & Armijos-Orellana, A. C. (2024). Estilos de cultura organizacional para el subsector de la construcción de edificios. Una realidad del estilo de gestión empresarial. *Observatorio Empresarial de la Universidad del Azuay*, 83–98. <https://prisma.uazuay.edu.ec/index.php/obsemp/article/download/844/1281>
- Aspajo-Quiroz, U. P., Tasayco-Jala, A. A., Martín, E., Yataco, M., Angulo-Poblete, D., Vallejo, C., Elisban, M., & Magallanes, Y. (s/f). *Satisfacción laboral explicada a través de la cultura y el liderazgo organizacional* *Job satisfaction explained through organizational culture and leadership*. Scielo.org. Recuperado el 2 de julio de 2026, de <https://ve.scielo.org/pdf/ric/v5n1/2739-0063-ric-5-01-e501102.pdf>
- Banco Mundial. (2026). *Densidad de nuevas empresas*. Banco Mundial. <https://datos.bancomundial.org/indicador/IC.BUS.NDNS.ZS>
- Ballesteros Ballesteros, E. Y., Aguayo Carvajal, V. R., Mosquera Arévalo A. P., & Carranza Quimi, W. D. (2022). Gestión empresarial: Cultura organizacional como fuente competitiva en las PyMEs. *Centro Sur*, 4(3). Recuperado a partir de <https://www.centrosureditorial.com/index.php/revista/article/view/257>
- Lisenia, K., Baque, V., Aída, M. I., Augusto, D., & Intriago, V. (2021, septiembre 21). *Las habilidades interpersonales en la eficiencia de las empresas ecuatorianas* *Interpersonal Skills in the Efficiency of Ecuadorian Companies*. Anec.cu. <https://observatorio.anec.cu/uploads/0522f81d-a7d0-4af3-9595-1c6dd6bccafc.pdf>

- Becker, G. S. (1964). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. National Bureau of Economic Research.
- Benavides, C., & Ruíz, A. (2022). El pensamiento crítico en el ámbito educativo: Una revisión sistemática. *Revista Innova Educación*, 4(2), 62–79. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2022.02.004>
- Botina-Morales, L. (2022). La ética en relación a la educación. *Revista Huellas*, 8(1), 31–36. <https://revistas.udenar.edu.co/index.php/rhuellas/article/view/7261/8064>
- Cancino-Cancino, V., & Vial-Aliaga, V. (2022). Instrumento de evaluación de la cultura organizacional: Revisión sistemática de su aplicación. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27(97), 107–126. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890618>
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (1999). *Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework*. Addison-Wesley
- Carranza, M. (2021). Pensamiento creativo: un estudio holístico en la educación. *Revista Innova Educación*, 3(4), 123–132. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2021.04.009>
- Castellanos-Ordoñez, G., & Solano-Arboleda, D. (2017). Metaanálisis de la relación entre la orientación al mercado y los resultados de la empresa. *Estudios Gerenciales*, 33(142), 87–94. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2016.10.006>
- Creswell, JW (2014). *Diseño de investigación: Enfoques cualitativos, cuantitativos y de métodos mixtos* (4.ª ed.). Thousand Oaks, CA: Sage. <https://doi.org/10.5539/ELT.V12N5P40>
- Chango Saavedra, E. F. (2020). *La cultura organizacional y el modelamiento de sus prácticas: Caso microempresa electric, de la ciudad de Quito* [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador].
- Da Costa-Polonia, A. (2024). Protagonismo y autoconocimiento: Perspectivas, factores y dinámicas intrapersonales e interpersonales. *Profesorado: Revista de Currículum y Formación del Profesorado*, 28(2), 313–331. <https://doi.org/10.30827/profesorado.v28i2.29671>
- Dalmau, G., & Raffin, M. (2025). Una problematización de la teoría del capital humano en perspectiva gubernamental. *Ideas. Revista de Filosofía Moderna y Contemporánea*. <https://revistaideas.com.ar/ojs/index.php/ideas/article/download/589/494>
- De La Ossa, J. (2021). Habilidades blandas y ciencia. *Revista Colombiana de Ciencia Animal Recia*, 14(1), 1–8. <http://scielo.org.co/pdf/recia/v14n1/2027-4297-recia-14-01-01.pdf>
- Duarte Gil, K., & Ochoa Jiménez, S. (2024). Innovación y adaptación en la cultura organizacional: un estudio documental. *REICE: Revista Electrónica de Investigación en Ciencias Económicas*, 12(23), 1–18. <https://doi.org/10.5377/reice.v12i23.18271>

- Egea-Ronda, A., & Del Campo-Giménez, M. (2023). Estilos de vida, sostenibilidad y salud planetaria. *Revista Clínica de Medicina de Familia*, 16(2), 106–115.
- Eiselen, R., & Van Huyssteen, G. B. (2023). A comparison of statistical tests for Likert-type data: The case of swearwords. *Journal of Open Humanities Data*, 9. <https://doi.org/10.5334/johd.132>
- Eraso Espinosa, Y., & Salazar Muñoz, L. (2022). Beneficios de la gestión del capital humano empresarial y global. *Revista de Economía del Caribe*, 30, 10–33. <http://www.scielo.org.co/pdf/ecoca/n30/2145-9363-ecoca-30-10.pdf>
- Flores de Valga, F., & Rodríguez-Rodríguez, A. (2025). Desarrollo de las habilidades blandas en el desempeño académico de los estudiantes universitarios. *Revista Científica Arbitrada Multidisciplinaria PENTACIENCIAS*, 7(1), 299–314. <https://editorialalema.org/index.php/pentaciencias/article/view/1384/1865>
- Flores-Elizondo, M. B., & Biviano-Pérez, E. (2025). Cultura organizacional, naturaleza inmanente en la gestión eficiente de las microempresas. *Repositorio de la Red Internacional de Investigadores en Competitividad*, 18(19). <https://riico.net/index.php/riico/article/view/2359>
- Fuentes, G. Y., Moreno-Murcia, L. M., Rincón-Tellez, D. C., & Silva-García, M. B. (2021). Evaluación de las habilidades blandas en la educación superior. *Formación Universitaria*, 14(4), 49–60. <https://doi.org/10.4067/s0718-50062021000400049>
- Hernández, Y. G., Daza-Ríos, C. T., & Torres, W. E. R. (2022). Cultura organizacional y cultura de seguridad: una revisión de la literatura. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 12(2), 66–76. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8994010>
- Garofalo Ronquillo, E. F., & Torres Cadena, J. P. (2024). La cultura organizacional en las MiPYMES del sector artesanal en el cantón Chimbo, provincia Bolívar, Ecuador. *Reincisol*, 3(6), 4680–4700. [https://doi.org/10.59282/reincisol.V3\(6\)4680-4700](https://doi.org/10.59282/reincisol.V3(6)4680-4700)
- Gonzales-Marín, Y., & Arenas-Fernández, A. (2024). Habilidades directivas en la gestión de proyectos. *Revista Ciencia & Sociedad*, 4(1), 27–37. <https://www.cienciaysociedaduatf.com/index.php/ciesocieuatf/article/view/110/78>
- Graña-Alvarez, R., Lopez-Valeiras, E., Gonzalez-Loureiro, M., & Coronado, F. (2024). Financial literacy in SMEs: A systematic literature review and a framework for further inquiry. *Journal of Small Business Management*, 62(1), 331–380. <https://doi.org/10.1080/00472778.2022.2051176>
- Hernández, S., & Bonales, J. (2026). Alfabetización digital y competencias en tecnologías de la información en microempresas del sector servicios. *Revista Espacios*, 47(1), 25–39. https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0798-10152026000100025
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill.

- Intriago-Molina, G.. (2025). La influencia de las habilidades blandas en el éxito profesional: Una revisión teórica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 9(3), 2237–2257. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/17845/25680>
- Llumitaxi-Villacis, B. A., Ulloa-Loor, N. S., & Albarrasín-Reinoso, M. V. (2024). Cultura organizacional y su impacto en las pequeñas empresas del Cantón La Maná, 2024 [Organizational culture and its impact on small businesses in Cantón La Maná 2024]. *Revista Multidisciplinaria Perspectivas Investigativas*, 4(especial 2), 12–22. <https://doi.org/10.62574/rmpi.v4iespecial2.184>
- López-Lapo, J. (2022). Educación financiera en América Latina. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 810–3826. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1770
- Manuel London, Valerie I. Sessa, Loren A. Shelley . 2023. Desarrollo de la autoconciencia: Procesos de aprendizaje para el crecimiento personal e interpersonal. *Annual Review Organizational Psychology and Organizational Behavior* .10:261-288. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-044531>
- Maya, A. M., Vallejo, A., Ramos, V., & Borsic, Z. (2019). Cultura organizacional e innovación en las empresas. *CienciaAmérica*, 8(2), 84-102. <https://doi.org/10.33210/ca.v8i2.215>
- Melgoza-Mendoza, D., & Fabián-Acebedo, L. (2024). Formación del factor humano: Impacto efectivo en la productividad de las organizaciones. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(4), 787–800. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/12320>
- Melgoza 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. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 9(3), 6860–6867. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i3.18328
- Méndez-Bravo, J. (2023). La cultura organizacional y su efecto en el desempeño empresarial. *Revista Eruditus*, 4(1), 59–74. <https://doi.org/10.35290/re.v4n1.2023.718>
- Mendoza-Sierra, M. I., Orgambidez-Ramos, A., Carrasco-González, A. M., & León-Jariego, J. C. (2014). Service climate as a mediator of organizational empowerment in customer-service employees. *The Spanish Journal of Psychology*, 17, Article e4. <https://doi.org/10.1017/sjp.2014.4>
- Morozova, M., Fasolko, T., Poliuha, V., Veselska, L., & Bagration, K. P. (2022). Formación de habilidades blandas en comunicación y resolución de conflictos en estudiantes. *Apuntes universitarios*, 12(3), 236–252. <https://doi.org/10.17162/au.v12i3.1113>
- Mungaray Lagarda, A., & Ramírez Urquidy, M. (2007). Capital humano y productividad en microempresas. *Investigación Económica*, 66(260), 81–115. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S018516672007000200081&script=sci_abstract&tlng=es

- Muñoz-Bowen, L., & Zambrano-Zambrano, M. (2026). Habilidades blandas y resiliencia. *Revista Científica PROciencias*, 3(1), 11–17. <https://soeici.org/index.php/prociencias/article/view/649/1332>
- Quesada, M. H. (2023). Neurofelicidad: Claves y estrategias de desarrollo de la empatía para el fomento de la felicidad en el ámbito laboral. *Cuadernos del Centro de Estudios en Diseño y Comunicación. Ensayos*, 188, 113–123. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8964735>
- Quiñónez Cercado, M. del P., & Saltos Zambrano, J. C. (2024). CULTURA ORGANIZACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL ÁREA DE TALENTO HUMANO DEL GAD JIPIJAPA. *Ciencia y Desarrollo*, 27(3), 231. <https://doi.org/10.21503/cyd.v27i3.2687>
- Quispe-Yactayo, F., & Cabrera-Ucharico, E. (2022). El pensamiento crítico y las habilidades empresariales: Competencias claves en la formación de emprendedores. *Convergencia Empresarial*, 11(1), 16–29. <https://revistas.upt.edu.pe/ojs/index.php/ce/article/view/764/752>
- Ramírez Chávez, M., & Manjarrez-Fuentes, N. (2022). Habilidades blandas y habilidades duras, clave para la formación profesional integral. *Revista de Ciencias Sociales y Económicas*, 6(2), 27–37. <https://revistas.uteq.edu.ec/index.php/csye/article/view/590/714>
- Ramírez-Torres, W. (2022). Gestión del capital humano por competencias laborales en el contexto empresarial: Una revisión de literatura. *Lúmina*, 23(1), 1–31. <https://revistasum.umanizales.edu.co/index.php/Lumina/article/view/4081>
- Robbins, S., & Judge, T. (2019). *Comportamiento organizacional*. Pearson.
- Romero, N. (2022). *Empieza a vivir: Con autocuidado, autoconocimiento, autoestima y autoconfianza*. Grijalbo.
- Roque Fajardo, G. C. (2022). *Análisis de la situación económica de los micronegocios del sector servicios de Guayaquil, año 2021* [Trabajo de titulación, Universidad Politécnica Salesiana Ecuador].
- Ruiz de Chávez Alfaro, C., Álvarez Cedillo, J. A., & Yarzabal Coronel, N. (2024). Evaluación de habilidades blandas para mejora en el servicio de las pequeñas y medianas empresas turísticas. *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 14(28). <https://doi.org/10.23913/ride.v14i28.1873>
- Sanabria-Araya, F. (2023). Programación neurolingüística y su influencia en las habilidades intrapersonales y rendimiento académico del estudiantado desde los entornos virtuales de aprendizaje. *Revista Innovaciones Educativas*, 25(38). <https://www.scielo.sa.cr/pdf/rie/v25n38/2215-4132-rie-25-38-263.pdf>
- Sánchez y Sánchez, C. L., & Hernández Olvera, K. (2024). La encuesta como técnica de investigación en la ciencia política. *Revista Mexicana de Opinión Pública*, 37. <https://doi.org/10.22201/fcpys.24484911e.2024.37.88492>

- Santana Moncada, Y. M., & Deodato Llor, T. C. (2024). Cultura organizacional en la gestión de talento humano de las Pymes, cantón Santa Elena 2024. *Journal Business Science*, 5(1), 161–175. <https://doi.org/10.56124/jbs.v5i1.011>
- Souto-Anido, L., & Marreo-Ancizar, Y. (2025). Optimizando la negociación: Herramientas cuantitativas para medir eficiencia y resultados. *Revista de Desarrollo Sustentable, Negocios, Emprendimiento y Educación*, 7(74), 85–94. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=10507979>
- Tamayo y Tamayo, M. (2003). *El proceso de la investigación científica*. México: Limusa.
- Torres Merlo, O. X., Uvidia Ramírez, K. M., & Carapas Revelo, A. E. (2021). Análisis del desarrollo y la cultura organizacional en microempresas familiares en el cantón Bolívar. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 8(3). https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-78902021000200045
- Tulcanaza-Prieto, A. B., & Morocho-Cayamcela, M. E. (2021). Organizational culture and corporate performance in the Ecuadorian environment. *Administrative Sciences*, 11(4), 132. <https://www.mdpi.com/2076-3387/11/4/132>
- Ube-Ronquillo, C. L. (2024). Trabajo en equipo como estrategia de aprendizaje en las ciencias sociales. *EPISTEME KOINONIA*, 7(13), 366–384. <https://doi.org/10.35381/e.k.v7i13.3241>
- Vizcaíno Zúñiga, P. I., Cedeño Cedeño, R. J., & Maldonado Palacios, I. A. (2023). Metodología de la investigación científica: Guía práctica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(4), 9723–9762. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7658
- Yoon-García, N. G., Solórzano-Álava, W. L. ., & Moreira-Cantos, P. S. (2024). Gestión de proyectos en el desarrollo de habilidades blandas en estudiantes de la Educación Superior. *Revista Científica Arbitrada De Investigación En Comunicación, Marketing Y Empresa REICOMUNICAR*. ISSN 2737-6354., 7(14), 193-207. Recuperado a partir de <https://reicomunicar.org/index.php/reicomunicar/article/view/304>
- Zakariya YF (2022) Cronbach's alpha in mathematics education research: Its appropriateness, overuse, and alternatives in estimating scale reliability. *Front. Psychol.* 13:1074430.doi: 10.3389/fpsyg.2022.1074430

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: Ortega Caicedo Yovani Estiven

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

Fecha de entrega del informe: Lunes, 15 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



Verificar documento en línea
Código de verificación por:
MARIA ARACELY
VIVEROS ALBERTO

MA. Martha Viveros
RESPONSABLE CIDEN

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

 UNIVERSIDAD POLITÉCNICA ESTATAL DEL CARCHI FACULTAD DE COMERCIO INTERNACIONAL, INTEGRACIÓN, ADMINISTRACIÓN Y ECONOMÍA EMPRESARIAL CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS		
EVALUACIÓN DEL CAPITAL HUMANO Y CULTURA ORGANIZACIONAL EN MIPYMES DE LA PROVINCIA DEL CARCHI		
El presente cuestionario tiene como objetivo recolectar información solamente para el uso académico. Por la atención que se dé al presente anticipamos nuestro agradecimiento		
DATOS DEMOGRÁFICOS		
Edad (números enteros): _____ años		
Género: ☐ Masculino ☐ Femenino		
Nivel educativo:		Su empresa se cataloga como:
☐ Primaria ☐ Secundaria ☐ Técnico/tecnólogo ☐ Tercer nivel (licenciatura/ingeniería) ☐ Posgrado (maestría/doctorado)		☐ Microempresa (1 - 9 trabajadores) ☐ Pequeña empresa (10 - 49 trabajadores) ☐ Mediana empresa (50 - 199 trabajadores)
Sectores:		Área empresarial (área en la que desempeña su labor):
☐ 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.)		☐ Finanzas ☐ Marketing y ventas ☐ Producción/operaciones ☐ Talento humano ☐ TICS ☐ Gestión administrativa
Ubicación de la Mipyme:		Sector:
☐ Bolívar ☐ Espejo ☐ Mira ☐ Montufar ☐ San Pedro de Huaca ☐ Tulcán		☐ Urbano ☐ Rural
CAPITAL HUMANO		
Instrucciones:		
Por favor, califique cada ítem del 1 al 5, donde:		

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

Autoconocimiento

Item	1	2	3	4	5
Conozco mis fortalezas.					
Aplico mis fortalezas para decidir algo.					
Conozco mis debilidades.					
Aplico mis debilidades para decidir algo.					

Estilo de vida

Item	1	2	3	4	5
Conozco las prácticas que ayudan a cuidar mi salud mental.					
Aplico estas prácticas para cuidar mi salud mental.					
Conozco las prácticas que ayudan a cuidar mi salud física.					
Aplico estas prácticas para cuidar mi salud física.					

Pensamiento crítico

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

Pensamiento creativo

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

Autoconfianza

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

Ética

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

Resiliencia

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

Empatía					
Item	1	2	3	4	5
Conozco la importancia de entender a los demás.					
Demuestro que entiendo a los demás.					
Resolución de problemas					
Item	1	2	3	4	5
Conozco estrategias para resolver problemas.					
Utilizo estrategias para resolver problemas.					
Trabajo en equipo					
Item	1	2	3	4	5
Conozco como colaborar con las personas.					
Pongo en práctica la colaboración con las personas.					
Negociación					
Item	1	2	3	4	5
Conozco técnicas de negociación.					
Aplico las técnicas de negociación para lograr acuerdos.					
Comunicación efectiva					
Item	1	2	3	4	5
Conozco formas de comunicarme con claridad.					
Aplico formas de comunicarme con claridad.					
Liderazgo					
Item	1	2	3	4	5
Conozco cuales son las cualidades de un buen líder (inspirar, guiar, etc.).					
Aplico las cualidades de un buen líder.					
Alfabetización tecnológica					
Item	1	2	3	4	5
Conozco herramientas digitales básicas.					
Aplico herramientas digitales básicas.					
Conozco las herramientas de inteligencia artificial.					
Aplico las herramientas de inteligencia artificial.					
Educación financiera					
Item	1	2	3	4	5
Conozco cómo manejar el dinero.					

Manejo el dinero de forma adecuada.					
Gestión del tiempo					
Item	1	2	3	4	5
Conozco técnicas para organizar mi tiempo.					
Aplico las técnicas para organizar mi tiempo.					
Análisis e interpretación de datos cuantitativos					
Item	1	2	3	4	5
Conozco cómo analizar datos cuantitativos.					
Uso análisis de datos cuantitativos para tomar decisiones.					
Conozco cómo evaluar datos cuantitativos.					
Uso la evaluación de datos cuantitativos para tomar decisiones.					
Gestión de proyectos					
Item	1	2	3	4	5
Conozco las fases de un proyecto.					
Uso estas fases para hacer un proyecto.					
CULTURA ORGANIZACIONAL					
Instrucciones:					
Por favor, califique cada ítem del 1 al 5, donde:					
1 = Totalmente en desacuerdo 2 = En desacuerdo 3 = Neutral 4 = De acuerdo 5 = Totalmente de acuerdo.					
Innovación y adaptación					
Item	1	2	3	4	5
La empresa toma en cuenta la opinión de los clientes.					
Uso estas fases La empresa acepta mis ideas nuevas en el trabajo.hacer un proyecto.					
En la empresa se aprende temas nuevos constantemente.					
Orientación a resultados					
Item	1	2	3	4	5
La empresa tiene metas claras.					
La empresa revisa los resultados obtenidos.					
La empresa reconoce el cumplimiento de metas.					
Clima organizacional					
Item	1	2	3	4	5
La empresa reconoce un trabajo bien hecho.					

En la empresa existe comunicación efectiva.					
La empresa La empresa confía en los trabajadores.el cumplimiento de metas.					
La empresa cuida la salud (mental y física) en el trabajo.					
La empresa trabaja en el bien común.					

Trabajo en equipo

Item	1	2	3	4	5
En la empresa se trabaja en equipo.					
La empresa tiene buenas relaciones laborales.					
En la empresa existe coordinación entre los trabajadores.					

Valores organizacionales

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

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

Anexo 3. Evidencia en las distintas parroquias del cantón Bolívar

