

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 Montúfar de la provincia del Carchi”

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

AUTORAS: Chuga Guerrero Estefany Damaris

Morillo Narvaez Maritza Lorena

TUTOR: Sanipatín Ponce Luis Enrique (MSc.)

Tulcán, 2026

CERTIFICADO DEL TUTOR

Certifico que las estudiantes Chuga Guerrero Estefany Damaris y Morillo Narvaez Maritza Lorena con el número de cédula 0401965744 y 0402059653 respectivamente han desarrollado el Trabajo de Integración Curricular: "Capital humano y cultura organizacional en las microempresas del cantón Montúfar 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.

Sanipatín Ponce Luis Enrique (MSc.)

TUTOR

Tulcán, Septiembre de 2026

AUTORÍA DE TRABAJO

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

Nosotras, Chuga Guerrero Estefany Damaris y Morillo Narvaez Maritza Lorena con cédula de identidad número 0401965744 y 0402059653 respectivamente declaramos que la investigación es absolutamente original, auténtica, personal y los resultados y conclusiones a los que hemos llegado son de nuestra absoluta responsabilidad.



Chuga Guerrero Estefany Damaris

AUTORA



Morillo Narvaez Maritza Lorena

AUTORA

Tulcán, Septiembre de 2026

ACTA DE CESIÓN DE DERECHOS DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

Nosotras Chuga Guerrero Estefany Damaris y Morillo Narvaez Maritza Lorena declaramos ser autoras de los criterios emitidos en el Trabajo de Integración Curricular: "Capital humano y cultura organizacional en las microempresas del cantón Montúfar de la provincia del Carchi" y se exime expresamente a la Universidad Politécnica Estatal del Carchi y a sus representantes de posibles reclamos o acciones legales.



Chuga Guerrero Estefany Damaris

AUTORA



Morillo Narvaez Maritza Lorena

AUTORA

Tulcán, Septiembre de 2026

AGRADECIMIENTO

Agradezco primeramente a Dios, por brindarme salud, fortaleza, sabiduría y permitirme culminar esta importante etapa de mi vida profesional.

A mis padres, por ser mi ejemplo claro de lucha constante, perseverancia y constancia, valores que me han inspirado a seguir adelante y alcanzar cada una de mis metas. Gracias por su amor incondicional, sacrificio y apoyo durante toda mi formación académica y personal. A mis hermanos, quienes con sus palabras de aliento y compañía estuvieron presentes durante este proceso.

Expreso mi gratitud a la Universidad Politécnica Estatal del Carchi, especialmente a la carrera de Administración de Empresas, por los conocimientos impartidos y la formación profesional brindada a lo largo de mi vida universitaria.

De manera especial, agradezco a mi compañera de trabajo de titulación, Maritza Morillo, por el compromiso, apoyo y esfuerzo compartido durante el desarrollo de esta investigación.

Finalmente, agradezco a mi pareja y a todas las personas que, de una u otra manera, formaron parte de este proceso y contribuyeron al cumplimiento de esta meta académica.

Chuga Guerrero Estefany Damaris

Agradezco a Dios, por bendecirme con salud, vida y fortaleza para culminar esta importante etapa académica.

A mis padres, les agradezco profundamente por su amor incondicional, paciencia y apoyo constante. Gracias por ser mi ejemplo de lucha, responsabilidad y perseverancia.

A mi hermana y a mis hermanos, gracias por su cariño, comprensión y compañía durante este proceso. Sus palabras de ánimo y su confianza en mis capacidades fueron una motivación importante para continuar y culminar esta etapa con éxito.

Finalmente, agradezco a mi compañera de trabajo de titulación, Estefany Chuga, por su apoyo, compromiso y compañerismo durante el desarrollo de esta investigación.

Morillo Narvaez Maritza Lorena

DEDICATORIA

Dedico este trabajo de titulación principalmente a mis padres, Manuel y Sonia, quienes han sido mi mayor inspiración y apoyo incondicional. Gracias por sus sacrificios, consejos y amor, que me motivaron a seguir adelante y alcanzar esta meta tan importante en mi vida.

A mis hermanos Elizabeth, Leandro y Viviana, por acompañarme, brindarme ánimo y estar presentes en cada etapa de este camino.

A mi sobrina Yurani, quien con su alegría llena de motivación mi vida y me inspira a superarme cada día.

A mi pareja Bryan, por su amor, comprensión, paciencia y apoyo constante durante todo este proceso académico.

Y finalmente, a todas las personas que formaron parte de este logro, brindándome su apoyo, confianza y motivación para no rendirme y culminar exitosamente esta etapa profesional.

Chuga Guerrero Estefany Damaris

Dedico este trabajo de investigación a mis padres, Alicia e Hipólito, quienes han sido el pilar fundamental de mi vida, por su amor incondicional, sus sacrificios, consejos y apoyo constante. Gracias por creer en mí incluso en los momentos más difíciles y por enseñarme que el esfuerzo y la perseverancia siempre tienen recompensa.

A mi hermana Dayana y a mis hermanos, Cristian, Bladimir y Richard, por acompañarme a lo largo de este camino con su cariño, motivación y palabras de aliento. Cada uno de ustedes ha sido una fuente de inspiración para seguir adelante y no rendirme ante los desafíos.

“Este logro también les pertenece a ustedes, porque fueron parte importante de cada paso dado hasta llegar aquí”

Morillo Narvaez Maritza Lorena

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	17
1.4.1. Objetivo General	17
1.4.2. Objetivos Específicos	17
1.4.3. Preguntas de Investigación	18
II. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	19
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	19
2.2. MARCO TEÓRICO	24
2.2.1 Teoría de recursos y capacidades	24
2.2.2 Capital humano	25
2.2.3 Habilidades Blandas	27
2.2.4 Habilidades Duras	34
2.2.5 Teoría de la cultura organizacional	36
2.2.6 Cultura Organizacional	37
2.2.7 Microempresas	40
III. METODOLOGÍA	41
3.1. ENFOQUE METODOLÓGICO	41
3.1.1. Enfoque	41

3.1.2. Tipo de Investigación	41
3.1.3 Diseño de la investigación	41
3.2. HIPÓTESIS	43
3.3. DEFINICIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES	44
3.4. MÉTODOS UTILIZADOS	46
3.5. ANÁLISIS ESTADÍSTICO	48
IV. RESULTADOS	53
4.1. RESULTADOS	53
4.2. DISCUSIÓN	67
V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	70
5.1. CONCLUSIONES	70
5.2. RECOMENDACIONES	70
VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	72
VII. ANEXOS	78

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de la variable Capital humano	44
Tabla 2. Operacionalización de la variable Cultura Organizacional	45
Tabla 3. Validación del contenido con la V de Aiken	49
Tabla 4. Muestreo por estratificación	52
Tabla 5. Caracterización de datos demográficos	53
Tabla 6. Análisis del Capital Humano con sus Dimensiones mediante U de Mann Whitney	55
Tabla 7. Valoración de las habilidades blandas del capital humano mediante el índice de importancia relativa	56

Tabla 8. Análisis de las subdimensiones de habilidades blandas mediante U de Mann Whitney	57
Tabla 9. Caracterización de subdimensiones de las habilidades blandas mediante Kruskal-Wallis	58
Tabla 10. Valoración de las habilidades duras del capital humano mediante el índice de importancia relativa	59
Tabla 11. Análisis de las subdimensiones de habilidades duras mediante U de Mann Whitney	59
Tabla 12. Caracterización de subdimensiones de las habilidades duras mediante Kruskal-Wallis	60
Tabla 13. Valoración de las dimensiones de la cultura organizacional mediante el índice de importancia relativa	61
Tabla 14. Análisis de la Cultura Organizacional con sus Dimensiones mediante U de Mann Whitney	62
Tabla 15. Caracterización de dimensiones de la cultura organizacional mediante Kruskal-Wallis	62
Tabla 16. Análisis de las variables mediante U de Mann Whitney	64
Tabla 17. Caracterización de las dimensiones de cada variable mediante U de Mann Whitney	64
Tabla 18. Correlación entre las dimensiones de habilidades blandas y las dimensiones de cultura organizacional	65
Tabla 19. Correlación entre las dimensiones de habilidades duras y las dimensiones de cultura organizacional	66

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1. Certificado del abstract por parte de idiomas.....	78
Anexo 2. Formato de la encuesta.....	79

RESUMEN

La presente investigación tuvo como propósito analizar la relación entre el capital humano y la cultura organizacional en las microempresas del cantón Montúfar, provincia del Carchi. El estudio parte de la necesidad de comprender cómo las habilidades blandas intrapersonales e interpersonales y las habilidades duras de propietarios y trabajadores influyen en el desarrollo empresarial. La metodología aplicada tuvo un enfoque cuantitativo, mediante la recolección y análisis de datos numéricos para medir las variables estudiadas. El diseño fue no experimental, descriptivo y correlacional, ya que las variables fueron observadas en su contexto natural, en un solo momento y con el propósito de establecer su nivel de relación. La población estuvo conformada por 1 381 microempresas activas registradas en el Instituto Nacional de Estadística y Censos, de las cuales se obtuvo una muestra de 301 encuestados. Para la recolección de datos se aplicó una encuesta mediante un cuestionario estructurado con escala de Likert; además, el instrumento presentó una fiabilidad alta, con Alfa de Cronbach de 0,886 y McDonald's de 0,887. La normalidad de los datos se comprobó mediante Kolmogorov-Smirnov, obteniendo significancias menores a 0,001 en ambas variables, por lo que se aplicó la correlación no paramétrica de Spearman. Los principales hallazgos evidenciaron que las habilidades blandas más valoradas fueron el trabajo en equipo, la comunicación efectiva y la resiliencia, mientras que entre las habilidades duras destacaron la alfabetización tecnológica y la gestión de proyectos. En cuanto a la cultura organizacional, las dimensiones más representativas fueron los valores organizacionales, el trabajo en equipo y la orientación a resultados; sin embargo, muchas prácticas se desarrollan de forma empírica e informal. Finalmente, la correlación entre el capital humano y la cultura organizacional fue positiva, moderada y estadísticamente significativa, con un Rho de Spearman de 0,471 y un valor p menor a 0,001.

Palabras clave: Capital humano, Cultura Organizacional, Habilidades, Habilidades Interpersonales.

ABSTRACT

The purpose of this research was to analyze the relationship between human capital and organizational culture in microenterprises in Montúfar canton, province of Carchi. The study arises from the need to understand how intrapersonal and interpersonal soft skills, as well as the hard skills of owners and workers, influence business development. The methodology applied was based on a quantitative approach, since numerical data were collected and analyzed to measure the study variables. The research design was nonexperimental, descriptive, and correlational, as the variables were observed in their natural context, at a single point in time, with the purpose of establishing their level of relationship. The population consisted of 1381 active microenterprises registered by the National Institute of Statistics and Censuses, from which a sample of 301 respondents was obtained. For data collection, a survey was applied through a structured questionnaire using a Likert scale. In addition, the instrument showed high reliability, with Cronbach's Alpha of 0.886 and McDonald's Omega of 0.887. Data normality was verified through the Kolmogorov-Smirnov test, in which human capital obtained a statistic of 0.188 with a significance level lower than 0.001, while organizational culture obtained a statistic of 0.210 with a significance level also lower than 0.001; therefore, Spearman's nonparametric correlation was applied. The main findings showed that the most valued soft skills within human capital were teamwork, effective communication, and resilience, while among hard skills, technological literacy and project management stood out. Regarding organizational culture, the most representative dimensions identified were organizational values, teamwork, and results orientation; however, many practices are developed empirically and informally. Finally, the correlation between human capital and organizational culture was positive, moderate, and statistically significant, with a Spearman's Rho of 0.471 and a p-value lower than 0.001.

Keywords: Human capital, organizational culture, skills, interpersonal skills.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación analiza la relación entre el capital humano y la cultura organizacional en las microempresas del cantón Montúfar de la provincia del Carchi. El estudio surge debido a las limitaciones existentes en la gestión del talento humano, la capacitación y la organización interna de las microempresas, factores que afectan directamente su desempeño y competitividad. En este contexto, la investigación busca aportar información relevante que permita fortalecer el desarrollo organizacional y empresarial. Asimismo, la investigación se justifica por la importancia económica y social que tienen las microempresas dentro del entorno local. El objetivo general fue analizar la relación existente entre el capital humano y la cultura organizacional en las microempresas del cantón Montúfar.

La investigación se fundamentó en antecedentes científicos nacionales e internacionales relacionados con las variables de estudio, permitiendo identificar diferentes enfoques sobre el capital humano y la cultura organizacional. De igual manera, se desarrolló el marco teórico sustentado en teorías relacionadas con habilidades blandas y habilidades duras, consideradas esenciales dentro de las organizaciones actuales. Entre las habilidades blandas analizadas se encuentran el liderazgo, trabajo en equipo, resiliencia y comunicación efectiva. Asimismo, se abordaron habilidades duras como alfabetización tecnológica, gestión de proyectos y educación financiera. Estos fundamentos teóricos permitieron sustentar conceptualmente la investigación y comprender la importancia del talento humano en el desempeño organizacional.

La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, debido a que permitió analizar información objetiva y medible mediante técnicas estadísticas. Además, se aplicó una investigación de tipo descriptiva y correlacional con el propósito de identificar las características de las variables y determinar la relación existente entre ellas. La población de estudio estuvo conformada por las microempresas del cantón Montúfar, de las cuales se obtuvo una muestra representativa para la aplicación de encuestas estructuradas dirigidas a propietarios o administradores. Posteriormente, los datos recopilados fueron procesados y analizados mediante herramientas estadísticas que facilitaron la interpretación de los resultados. La metodología

aplicada permitió obtener información confiable y acorde con los objetivos planteados en la investigación.

Los resultados evidenciaron que las habilidades blandas más valoradas dentro de las microempresas fueron el trabajo en equipo, la comunicación efectiva y la resiliencia, debido a su influencia en el desempeño laboral y la interacción organizacional. En relación con las habilidades duras, destacaron la alfabetización tecnológica y la gestión de proyectos como competencias relevantes para el desarrollo empresarial. Asimismo, se identificó que las dimensiones más representativas de la cultura organizacional fueron los valores organizacionales, la orientación a resultados y el trabajo colaborativo. De igual manera, el análisis estadístico permitió comprobar la existencia de una relación positiva y significativa entre el capital humano y la cultura organizacional. Estos hallazgos demuestran la importancia del talento humano como elemento estratégico dentro de las microempresas.

Finalmente, se concluye que el fortalecimiento del capital humano contribuye directamente al desarrollo de una cultura organizacional más sólida y al mejor desempeño de las microempresas. Además, se determinó que las habilidades blandas y duras representan factores fundamentales para mejorar la productividad, la adaptación al cambio y la competitividad empresarial. Entre las principales recomendaciones se propone implementar programas de capacitación continua orientados al fortalecimiento de competencias laborales y organizacionales. Asimismo, se recomienda promover una cultura organizacional basada en valores, trabajo colaborativo e innovación. Estas acciones permitirán fortalecer la sostenibilidad y el crecimiento de las microempresas del cantón Montúfar.

I. EL PROBLEMA

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

A nivel mundial, las microempresas desempeñan un papel fundamental en las economías contemporáneas, representando la mayoría del tejido empresarial y siendo una fuente crítica de empleo. Según el Índice de Políticas para las PYMES: América Latina y el Caribe (OCDE, CAF y SELA, 2024), las micro, pequeñas y medianas empresas (MiPymes) constituyen aproximadamente el 99,5 % de las empresas en la región y generan cerca del 60 % del empleo formal, siendo las microempresas el segmento predominante dentro de este tejido empresarial.

En América Latina y el Caribe, las micro, pequeñas y medianas empresas representan aproximadamente el 99 % del total de empresas y generan alrededor del 60 % del empleo formal, lo que evidencia su relevancia estructural en la economía regional (Banco Interamericano de Desarrollo, 2022). Sin embargo, estas unidades productivas enfrentan restricciones estructurales vinculadas a la baja productividad, la escasa profesionalización de la gestión y la limitada inversión en capacitación del personal, factores que han sido señalados de manera recurrente en los diagnósticos regionales del BID.

Muchas microempresas de la región operan con estructuras organizacionales informales, sin procesos sistemáticos de desarrollo de talento ni una adecuada alineación entre los objetivos empresariales y la cultura organizacional. Esta situación dificulta la gestión eficiente del capital humano, limita el fortalecimiento de competencias laborales y reduce la capacidad de los colaboradores para responder a los cambios del entorno. Como consecuencia, se ve afectada la capacidad de innovación, adaptación y competitividad de estas organizaciones en mercados cada vez más dinámicos y exigentes (BID, 2023).

Según el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC, 2023), en el Registro Estadístico de Empresas, existen 1 173 985 empresas activas, de las cuales 810 691 son microempresas, definidas como aquellas que emplean entre 1 y 9 trabajadores y registran niveles reducidos de ventas anuales aportando alrededor del 56,1 % del empleo nacional. Además, estas unidades económicas se concentran principalmente en los sectores de comercio y servicios, caracterizados por menor

intensidad tecnológica y baja productividad promedio, lo que evidencia la relevancia de las microempresas en la dinámica económica y laboral del país.

Ecuador presenta diferencias relevantes en capital humano que afectan la productividad laboral, particularmente en empresas pequeñas con menor capacidad de absorción tecnológica y menor formalización organizacional. Estas limitaciones dificultan la incorporación de nuevas herramientas, la capacitación continua del personal y la optimización de los procesos productivos, generando brechas de desempeño frente a organizaciones de mayor tamaño (Banco Mundial, 2020).

Por otra parte, en la provincia del Carchi, el sistema productivo está conformado mayormente por microempresas, las cuales desempeñan un rol fundamental en la generación de empleo y dinamización económica local. Según (INEC, 2022), en la provincia del Carchi se registran 3 201 unidades empresariales, distribuidas en sus seis cantones, de las cuales 469 corresponden al cantón Montúfar, evidenciando una participación significativa de este cantón dentro de la estructura empresarial provincial.

En el cantón Montúfar, las microempresas constituyen una parte importante de la actividad económica local; sin embargo, enfrentan limitaciones relacionadas con la capacitación del personal, la informalidad organizativa, la baja aplicación de prácticas administrativas estructuradas y una escasa gestión del talento humano. Estas condiciones dificultan el fortalecimiento de competencias laborales, la planificación eficiente de las actividades empresariales y la mejora continua de los procesos internos (GAD Montúfar, 2023).

Si las microempresas del cantón Montúfar no fortalecen la gestión de su capital humano ni desarrollan una cultura organizacional adecuada, es probable que continúen presentando bajos niveles de productividad y dificultades para crecer de manera sostenible. La falta de capacitación, organización interna y valores compartidos afectan el desempeño de los trabajadores y limita la capacidad de las empresas para adaptarse a los cambios. Si las microempresas del cantón Montúfar no fortalecen la gestión de su capital humano ni desarrollan una cultura organizacional adecuada, es probable que continúen presentando bajos niveles de productividad y dificultades para crecer de manera sostenible.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

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

1.3. JUSTIFICACIÓN

La presente investigación sobre el capital humano y la cultura organizacional en las microempresas del cantón Montúfar de la provincia del Carchi se considera importante por su contribución al fortalecimiento del desarrollo social y económico del territorio. El estudio se orienta en analizar cómo la gestión del talento humano y los valores organizacionales se relacionan en el desempeño de las microempresas, considerando los desafíos que enfrentan en un entorno competitivo y cambiante.

Asimismo, resulta fundamental examinar estas variables debido a que la forma en que se gestionan las personas y la cultura organizacional incide directamente en la productividad, la calidad de los bienes y servicios y la permanencia de las microempresas en el mercado.

Este trabajo de integración curricular se fundamenta en los Objetivos de Desarrollo Sostenible, específicamente en el ODS 4, que promueve el desarrollo de competencias y la formación del capital humano; el ODS 8, orientado al fortalecimiento de las microempresas y la generación de empleo decente; el ODS 9, que impulsa la innovación organizacional y la mejora de procesos. De esta manera, la investigación aporta a la construcción de organizaciones más eficientes, responsables y comprometidas con el desarrollo social y económico.

De igual forma, el estudio se alinea con los principios promovidos por la UNESCO, los cuales destacan la importancia de la educación sostenible, el aprendizaje a lo largo de la vida y el desarrollo humano como ejes fundamentales para el progreso de las sociedades.

Desde el ámbito académico, la investigación aporta a la carrera de Administración de Empresas, al articularse con el perfil de egreso del futuro profesional, permitiéndole identificar problemáticas en la gestión de bienes y servicios, comprender la estructura empresarial y aplicar conocimientos vinculados con la gestión del talento humano y la cultura organizacional. Asimismo, se encuentra alineada con la malla curricular, especialmente con asignaturas como Gestión del Talento Humano, Administración, Administración Estratégica y Gestión por Procesos,

las cuales proporcionan las bases teóricas y prácticas necesarias para el desarrollo del estudio.

El trabajo se vincula directamente con la línea de investigación "Microempresa, economía social y solidaria", contribuyendo al fortalecimiento del sector microempresarial del cantón Montúfar, cuya dinámica productiva descansa en gran medida en unidades de pequeña escala que enfrentan limitaciones estructurales en la gestión de su talento humano. En términos de conveniencia, la investigación resulta pertinente al generar información útil para la toma de decisiones de propietarios y administradores, quienes podrán contar con evidencia empírica sobre la relación entre el capital humano y la cultura organizacional para orientar sus estrategias de gestión interna. De este modo, el estudio beneficia a trabajadores, empresarios y a la sociedad en general mediante la promoción de microempresas más organizadas, productivas y sostenibles, fortaleciendo así la competitividad local y la generación de empleo digno en el territorio.

La relevancia social del estudio radica en su aporte al fortalecimiento del sector microempresarial, con impacto directo en el empleo y la economía local. Desde el punto de vista práctico, permitirá proponer alternativas viables para mejorar la gestión interna, con posibilidad de replicarse en microempresas similares. Finalmente, el valor teórico y metodológico se refleja en la generación de conocimiento sobre la relación entre el capital humano y la cultura organizacional, así como en la aplicación de instrumentos que faciliten análisis más precisos y sirvan de base para futuras investigaciones.

1.4. OBJETIVOS Y PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

1.4.1. Objetivo General

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

1.4.2. Objetivos Específicos

- Identificar las habilidades blandas y duras más valoradas del capital humano de las microempresas del cantón Montúfar de la provincia del Carchi.
- Describir como se manifiesta la cultura organizacional de las microempresas del cantón Montúfar de la provincia del Carchi.

- Establecer la relación entre el capital humano y la cultura organizacional de las microempresas del cantón Montúfar de la provincia del Carchi.

1.4.3. Preguntas de Investigación

- ¿Cuáles son las habilidades blandas y duras más valoradas del capital humano en las microempresas del cantón Montúfar de la provincia del Carchi?
- ¿Cómo se manifiesta la cultura organizacional en las microempresas del cantón Montúfar de la provincia del Carchi?
- ¿Existe relación entre el capital humano y la cultura organizacional en las microempresas del cantón Montúfar de la provincia del Carchi?

II. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Tras realizar una revisión de la literatura existente, se identificaron diversos estudios que tratan sobre el capital humano y la cultura organizacional en las microempresas, evidenciando la relevancia de este tema y sus implicaciones. A continuación, se presentan los hallazgos más relevantes encontrados:

El artículo científico de Zambrano y Monar (2024), denominado “La gestión del talento humano y su relación con las microfinanzas en las microempresas del Distrito 2 de Manabí”, analiza las deficiencias en los procesos de selección, capacitación y retención del personal que enfrentan las microempresas de esta provincia. Su objetivo fue establecer la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño organizacional, así como la creación de valor, a partir del análisis de prácticas internas vinculadas al capital humano. La investigación adoptó un enfoque mixto, de nivel descriptivo, apoyándose en métodos bibliográfico, documental, deductivo e inductivo. Los resultados muestran que una gestión inadecuada del talento humano genera impactos financieros significativos, afectando la competitividad y sostenibilidad.

Por otra parte, el artículo de Santana y Loor (2024), titulado “Cultura organizacional en la gestión de talento humano de las Pymes, cantón Santa Elena 2024”, se desarrolló con el propósito de analizar cómo la cultura organizacional influye en la gestión del talento humano, considerando que muchas Pymes no alinean adecuadamente sus valores, normas y prácticas internas con los procesos de recursos humanos ni con sus objetivos estratégicos. El estudio tuvo como objetivo medir la influencia de la cultura organizacional sobre la gestión del talento humano. Se aplicó un enfoque cuantitativo, con diseño descriptivo y correlacional, utilizando encuestas dirigidas a colaboradores de diversas Pymes mediante un cuestionario estructurado para evaluar ambas variables. Los principales hallazgos evidenciaron una relación directa y estadísticamente significativa entre cultura organizacional y gestión del talento humano, demostrando que las organizaciones con valores y normas claramente definidos presentan una gestión más efectiva y mayor compromiso del personal.

Por otro lado, el artículo de Villacreces (2017), denominado "Capital humano y su incidencia en la gestión de ventas de las microempresas del mercado artesanal" analizó la influencia del capital humano en la gestión comercial de las microempresas del mercado artesanal de la ciudad de Guayaquil. La investigación surge ante los bajos niveles de productividad y eficiencia en ventas, asociados a limitaciones en la administración del talento humano, como escasa capacitación, deficiente planificación comercial y debilidades en las competencias laborales. El objetivo fue determinar la incidencia del capital humano en la eficiencia de la gestión de ventas. Se empleó un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, transversal y descriptivo, aplicando encuestas a 212 empresarios y trabajadores para medir las variables, capital humano y gestión de ventas. Los resultados fueron una relación directa y significativa entre el capital humano y la gestión de ventas, demostrando que las debilidades en formación, comunicación y clima laboral repercuten negativamente en el desempeño comercial y la competitividad de las microempresas.

Asimismo, el artículo de Llumitaxi et al. (2024), denominado "Cultura organizacional y su impacto en las pequeñas empresas del Cantón La Maná, 2024", tuvo como propósito analizar la influencia de la cultura organizacional en el desempeño y competitividad de las pequeñas empresas del cantón La Maná, provincia de Cotopaxi. El estudio se enfocó en identificar los valores, creencias y prácticas predominantes, así como su relación con el entorno laboral y los resultados empresariales. La investigación adoptó un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental y transversal, aplicando encuestas a 217 empresas. Los resultados evidenciaron que la presencia de valores organizacionales sólidos y prácticas laborales coherentes incide positivamente en la motivación, el clima laboral y el desempeño organizacional, consolidando la cultura organizacional como un factor estratégico para la competitividad y sostenibilidad empresarial.

De igual manera, Sánchez et al. (2023), en el artículo titulado "La cultura organizacional y la gestión del talento humano en el campus universitario", analizaron empíricamente la relación entre la cultura organizacional y la gestión del talento humano en la Universidad Peruana Los Andes (UPLA). El estudio surge ante problemáticas institucionales vinculadas a una cultura organizacional débil, evidenciada en bajo compromiso, escasa participación y deficiencias en la gestión del personal. Su objetivo fue determinar el vínculo entre ambas variables como

factores clave para la calidad educativa. La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, transversal y correlacional, aplicando instrumentos a docentes y personal administrativo. Se evaluaron dimensiones culturales como participación, toma de decisiones y eficacia organizativa, junto con procesos de planificación, desarrollo y reconocimiento del talento humano. Los resultados muestran una relación significativa entre cultura organizacional y gestión del talento humano, confirmando que una cultura fortalecida incide directamente en una gestión más eficiente, mayor compromiso y mejor desempeño institucional.

Así mismo, Torres et al. (2021), en el artículo "Análisis del desarrollo y la cultura organizacional en microempresas familiares en el cantón Bolívar", analizaron el desarrollo organizacional y la cultura empresarial en microempresas familiares de un cantón ecuatoriano. El estudio surge ante la necesidad de comprender cómo la cultura organizacional y el comportamiento del talento humano influyen en el desempeño y sostenibilidad de este tipo de empresas familiares. La investigación se desarrolló bajo un enfoque mixto, combinando métodos cualitativos y cuantitativos para evaluar aspectos relacionados con la gestión organizacional, el liderazgo familiar y la dinámica del recurso humano dentro de las microempresas. Los resultados evidencian que el talento humano constituye el recurso más importante para las organizaciones, ya que su comportamiento influenciado directamente por la cultura organizacional puede determinar el éxito o fracaso empresarial. Asimismo, se identificó que el liderazgo familiar presenta fortalezas como el compromiso y la lealtad, aunque también debilidades relacionadas con la resistencia al cambio y el nepotismo, factores que limitan el crecimiento y la modernización organizacional.

Por otro lado, en el artículo de Fernández et al. (2022), titulado "Capital intelectual como factor del desempeño organizacional en las Micro y Pequeñas Empresas", partieron de la problemática de la escasa medición y gestión del capital intelectual en microempresas, que impide aprovechar su principal activo intangible: el conocimiento y las competencias de su talento humano. El objetivo fue determinar la influencia del capital intelectual conformado por capital humano, capital relacional y capital estructural sobre el desempeño organizacional en micro y pequeñas empresas. La metodología fue cuantitativa, con análisis de regresión múltiple aplicado a una muestra de 120 Mipymes. Los resultados confirmaron que el capital humano es el componente con mayor peso explicativo sobre el desempeño

organizacional, seguido del capital relacional, evidenciando que las competencias, conocimientos y habilidades del personal constituyen el factor más determinante para el funcionamiento eficiente de las microempresas analizadas.

Oviedo y Ramos (2024), en el artículo "Desafíos del desarrollo organizacional en el desempeño del capital humano en las MIPYMES de América Latina", identificaron como problema central las profundas brechas en capacitación, gestión del conocimiento, liderazgo y cultura organizacional que enfrentan las microempresas latinoamericanas, limitando el desempeño de su capital humano. El objetivo fue analizar, mediante revisión sistemática, los principales desafíos del desarrollo organizacional que inciden en el desempeño del capital humano en las MIPYMES de América Latina. Los hallazgos permitieron construir un modelo integrador que relaciona el desarrollo organizacional, el capital humano y la cultura corporativa, identificando que la debilidad cultural interna es el factor que más limita el aprovechamiento del talento humano disponible en las microempresas.

El artículo de Dávila y Bringas (2023), titulado "Cultura Organizacional en Pymes Latinoamericanas, 2016-2023", planteó como problema la falta de una síntesis actualizada sobre la influencia de la cultura organizacional en las Pymes de América Latina, donde los estudios se presentan fragmentados y sin una visión integradora regional. El objetivo fue contribuir con los hallazgos de una revisión sistemática de la literatura científica sobre la influencia de la cultura organizacional en las Pymes latinoamericanas entre 2016 y 2023. Los hallazgos establecieron que la confianza, las normas de convivencia y la calidad de las relaciones interpersonales son los pilares fundamentales de la cultura organizacional en Pymes, y que el rendimiento organizacional depende esencialmente de los recursos humanos, siendo la cultura el mecanismo para potenciarlos.

De igual manera en el artículo de Protovedo et al. (2024), titulado "Human Capital Impact on Organizational Performance", partió de la problemática de que, a pesar de la abundante literatura sobre el tema, persiste una brecha empírica en cuanto a la cuantificación del impacto de la inversión en capital humano sobre el desempeño organizacional desde un enfoque multisectorial basado en evidencia. El objetivo fue examinar dicho impacto, anclado en la Teoría del Capital Humano y la Visión Basada en Recursos. El estudio recolectó datos de 691 empleados pertenecientes a 15 organizaciones y aplicó análisis de regresión. Los resultados demostraron empíricamente que la inversión en capital humano mantiene una

relación positiva y estadísticamente significativa con el desempeño organizacional, validando el argumento de que el capital humano es el activo estratégico más relevante para la competitividad sostenible.

Castro y Ríos (2021), en el trabajo de titulación denominado "Influencia del capital humano en el desempeño empresarial y en la propensión exportadora de las empresas ecuatorianas", desarrollado en la Universidad Técnica de Machala, plantearon la problemática de que el capital humano es subestimado como factor estratégico en las empresas ecuatorianas, limitando tanto su desempeño interno como su capacidad exportadora. El objetivo fue determinar la relación entre el capital humano organizacional, el desempeño empresarial y la propensión exportadora en empresas ecuatorianas. La investigación adoptó un enfoque cuantitativo y descriptivo con análisis correlacional. Los hallazgos evidenciaron que el capital humano constituye el eje central de los procesos empresariales, y que las capacidades del personal administrativo son determinantes tanto para el desempeño interno como para la proyección internacional de las empresas ecuatorianas.

En el artículo de Estrella et al. (2025), titulado "Liderazgo y cultura organizacional: Una revisión sistemática y su aplicación en contextos empresariales", identificaron como problema la falta de síntesis actualizada sobre los instrumentos y modelos disponibles para medir la cultura organizacional y el liderazgo en contextos empresariales latinoamericanos. El objetivo fue identificar, mediante revisión sistemática de los últimos diez años, los principales hallazgos sobre la relación entre liderazgo y cultura organizacional, así como los instrumentos de medición más utilizados. Los resultados establecieron que el instrumento más utilizado para medir cultura organizacional en Pymes es el Marco de Valores en Competencia de Cameron y Quinn, y que el liderazgo es el principal modelador de la cultura organizacional, la cual a su vez determina el compromiso y desempeño del capital humano.

En el artículo de Carrión et al. (2020), denominado "Analysis of organizational culture in SMEs in the service sector in Ecuador", identificaron como problema la debilidad y escasa formalización de la cultura organizacional predominante en las Pymes ecuatorianas del sector servicios, lo que limita la gestión efectiva del capital humano y la competitividad empresarial. El objetivo fue identificar las características de la cultura organizacional en Pymes del sector servicios de Ecuador y determinar

su influencia sobre la productividad y competitividad. Se aplicó un enfoque cuantitativo con diseño descriptivo. Los hallazgos revelaron que la mayoría de las microempresas ecuatorianas presentan culturas organizacionales débiles y poco formalizadas, con escasa inversión en el desarrollo del capital humano, lo que limita directamente su desempeño y crecimiento.

De igual manera Montoya et al. (2022), en el artículo llamado "Liderazgo transformacional y cultura organizacional", identificaron como problema la brecha entre el estilo de liderazgo predominante en las Pymes latinoamericanas y las características de la cultura organizacional necesaria para potenciar el desempeño del capital humano. El objetivo fue analizar la relación entre el liderazgo transformacional y la cultura organizacional en Pymes de América Latina. La metodología incluyó la aplicación del Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ) y el instrumento de Cameron y Quinn para la medición de la cultura organizacional. Los hallazgos demostraron que los líderes transformacionales generan culturas organizacionales de mayor cohesión y orientación al desarrollo, lo cual se traduce en mejor desempeño del capital humano, mayor satisfacción laboral y menores tasas de rotación en las microempresas estudiadas.

Así mismo Moyolema y Yugsi (2024), en la investigación "Cultura organizacional en el sector comercial: Una aproximación al liderazgo y satisfacción laboral de las empresas del cantón Ambato", identificaron como problema la ausencia de una cultura organizacional sólida en las empresas comerciales del cantón Ambato, lo que genera bajos niveles de satisfacción laboral, alta rotación del capital humano y limitaciones en el desempeño organizacional. El objetivo fue analizar la cultura organizacional en el sector comercial del cantón Ambato y su relación con el liderazgo y la satisfacción laboral. Se aplicó un enfoque cuantitativo con encuestas a propietarios, directivos y colaboradores de empresas del sector comercial. Los hallazgos indicaron que las empresas con culturas organizacionales fuertes y liderazgos orientados al desarrollo del capital humano presentan mayores niveles de satisfacción laboral, menor rotación y mejor desempeño financiero.

2.2. MARCO TEÓRICO

2.2.1 Teoría de recursos y capacidades

La teoría de recursos y capacidades, propuesta por autores como Barney (1991) y Wernerfelt (1984) mencionan que las organizaciones alcanzan ventajas

competitivas sostenibles cuando poseen recursos valiosos, difíciles de imitar y estratégicamente gestionados. Dentro de estos recursos, el capital humano ocupa un lugar fundamental, debido a que las habilidades, conocimientos y capacidades del personal representan activos intangibles esenciales para el crecimiento empresarial.

Según Teece (2007), la importancia de la teoría de recursos y capacidades radica en que las organizaciones no alcanzan ventajas competitivas únicamente por poseer recursos, sino por la capacidad que tienen para integrarlos, transformarlos y adaptarlos continuamente a los cambios del entorno, explica que las empresas deben desarrollar capacidades dinámicas que les permitan identificar oportunidades, responder a las exigencias del mercado y proteger sus activos estratégicos frente a la competencia.

2.2.2 Capital humano

Según la perspectiva de Becker (1993), el capital humano se define como el conjunto de capacidades, conocimientos, habilidades y experiencias que poseen las personas y que pueden incrementarse mediante la educación, la formación y la práctica laboral. De igual manera explica que la inversión en capital humano genera beneficios tanto para los individuos como para las organizaciones, debido a que mejora la productividad y el desempeño económico.

Posteriormente, profundizó y sistematizó estas ideas en su obra *Capital Humano: Un análisis teórico y empírico con especial referencia a la educación*, considerada la obra fundacional de la teoría del capital humano y argumentó que las inversiones en capital humano entendidas como educación, formación en el trabajo, atención sanitaria y adquisición de información generan rendimientos económicos tanto para el individuo como para la sociedad.

Schultz (1961), en su obra *Investment in Human Capital*, presentada en su discurso presidencial ante la Asociación Económica Americana, introdujo formalmente el término capital humano para referirse al conjunto de habilidades, conocimientos y capacidades que los individuos adquieren mediante la educación, la formación y la experiencia. También mencionó que la inversión en educación y formación no debía considerarse un gasto improductivo, sino una forma de capital que incrementa la productividad futura de los trabajadores y, por ende, el crecimiento económico de las naciones.

De acuerdo con la OCDE (1998), el capital humano comprende el conocimiento, las competencias y otros atributos que poseen los individuos y que resultan relevantes para la actividad económica. Esta conceptualización amplía el espectro del capital humano más allá de la formación académica formal, incorporando elementos intangibles como las actitudes, los valores y las capacidades interpersonales que determinan el desempeño de los trabajadores en los entornos organizacionales contemporáneos.

De igual manera, Eraso (2022) definió el capital humano como el conjunto de conocimientos, habilidades y competencias adquiridas por las personas que incrementan su productividad y su aporte al desempeño organizacional. Esta perspectiva destaca que el desarrollo de capacidades individuales permite mejorar la eficiencia en las actividades laborales y fortalecer el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Asimismo, Ríos et al. (2022) mencionaron que el capital humano comprende las capacidades, competencias y atributos individuales que permiten generar valor económico y mejorar los resultados organizacionales, evidenciando así que el desempeño del personal no solo repercute en la productividad, sino también en la sostenibilidad y crecimiento de las empresas.

En relación con ello, la literatura contemporánea sobre capital humano distingue dos grandes categorías de habilidades que conforman el perfil de competencias de los trabajadores: las habilidades duras o técnicas y las habilidades blandas o socioemocionales (Spencer, 1993). Las habilidades técnicas se relacionan con los conocimientos específicos y especializados necesarios para desempeñar una función determinada, mientras que las habilidades blandas comprenden aspectos vinculados con la comunicación, liderazgo, trabajo en equipo y resolución de conflictos, competencias que actualmente son fundamentales para el desempeño eficiente y la interacción dentro de las organizaciones.

Según Semenova et al. (2021), el capital humano constituye el principal recurso para el desarrollo innovador de la sociedad moderna, y su desarrollo efectivo no puede alcanzarse únicamente a través del dominio técnico. Se destaca que el crecimiento profesional exitoso de un especialista requiere una combinación de habilidades de ingeniería denominadas habilidades duras y habilidades humanitarias denominadas habilidades blandas, siendo ambas componentes

fundamentales e inseparables del capital humano. Asimismo, señalan que ninguna de las dos dimensiones es suficiente por sí sola: las habilidades duras proveen la base técnica y disciplinar del desempeño laboral, mientras que las habilidades blandas potencian la capacidad del individuo para interactuar, liderar y adaptarse en entornos cambiantes, aportando así un valor diferencial al desarrollo del capital humano en las organizaciones.

2.2.3 Habilidades Blandas

Garavito et al. (2024) definieron las habilidades blandas como aquellas destrezas de carácter socioafectivo fundamentales para la socialización y la interacción con los demás, resaltando la importancia de los aspectos emocionales y relacionales en el comportamiento humano, debido a que estas habilidades permiten establecer vínculos positivos, fortalecer la convivencia y mejorar la comunicación interpersonal tanto en el ámbito personal como profesional. Además, estas competencias adquieren gran relevancia en las organizaciones actuales, ya que favorecen ambientes laborales más colaborativos y eficientes.

Por otra parte, Lozano et al. (2022) señalaron que las habilidades blandas se entienden como el conjunto de capacidades que posee una persona para interactuar con otros, permitiéndole afrontar diversas situaciones mediante una toma de decisiones asertiva. Desde esta perspectiva, las habilidades blandas no solo influyen en la manera en que las personas se relacionan, sino también en la capacidad de responder adecuadamente ante problemas, conflictos o situaciones complejas.

Asimismo, Guerra (2019) planteó que las habilidades blandas se estructuran en diferentes dimensiones funcionales, entre las cuales destacan las habilidades interpersonales y las habilidades cognitivas. Las habilidades interpersonales se refieren a aquellas capacidades que permiten establecer relaciones efectivas entre individuos, incluyendo la comunicación asertiva, la negociación, la empatía, la confianza, la cooperación y el trabajo en equipo. Estas competencias favorecen la integración y la colaboración dentro de los grupos de trabajo, permitiendo una interacción más armónica y productiva. Por otro lado, las habilidades cognitivas comprenden los procesos mentales necesarios para gestionar situaciones complejas, destacándose competencias como la resolución de problemas, la toma de decisiones, el pensamiento crítico, la autoevaluación, el análisis y la comprensión de

consecuencias. Estas capacidades permiten interpretar información, evaluar diferentes alternativas y actuar de manera estratégica frente a los desafíos del entorno organizacional.

a) Autoconocimiento

Carden et al. (2022) señalan que el autoconocimiento es un constructo multifacético que integra el proceso interactivo de percibirse a uno mismo y percibir cómo nos ven los demás, distinguiendo dos dimensiones interconectadas: la intrapersonal y la interpersonal. Puede definirse como la capacidad intrapersonal que permite a una persona identificar sus valores, prioridades, fortalezas, debilidades y estilos propios de pensar y actuar, reconociendo de qué manera estos rasgos influyen en su comportamiento y en sus relaciones con el entorno.

El autoconocimiento se clasifica como una habilidad blanda porque no corresponde a un saber técnico específico, sino a una competencia de carácter socioemocional que determina la forma en que una persona se gestiona a sí misma. Las habilidades blandas se definen como las destrezas o capacidades que una persona desarrolla vinculadas a características inter e intrapersonales como motivación, creatividad, comunicación y liderazgo, y constituyen las competencias, actitudes, conocimientos y valores que permiten resolver problemas o dar una respuesta pertinente ante situaciones nuevas, principalmente en el ámbito laboral (Zepeda et al., 2022).

b) Estilo de vida

Fang et al. (2023) definen el estilo de vida como el conjunto de características personales y patrones de comportamiento que una persona desarrolla en su vida cotidiana en distintos ámbitos como el hogar, el trabajo, la alimentación, la actividad física y el manejo del tiempo libre, entendiendo estos comportamientos no como acciones aisladas sino como un sistema integrado de hábitos y decisiones que reflejan la forma en que el individuo organiza su vida y se relaciona con su entorno. Estos patrones están determinados por la interacción de factores personales, sociales y culturales, tales como los valores, motivaciones, nivel socioeconómico, normas sociales y tradiciones, los cuales influyen en la manera en que las personas interpretan su realidad y adoptan determinadas conductas.

Los autores mencionan que el estilo de vida tiene un impacto directo en el bienestar, la salud y la calidad de vida, ya que condiciona las decisiones

relacionadas con el autocuidado, la alimentación, el descanso y la actividad física, constituyéndose así en un constructo dinámico que puede modificarse a lo largo del tiempo según las experiencias y el contexto del individuo. Asimismo, influye en la forma en que las personas enfrentan sus responsabilidades, interactúan con su entorno y mantienen un equilibrio entre sus actividades personales y laborales.

c) Pensamiento Crítico

Uribe y Gutiérrez (2023) conciben el pensamiento crítico como una capacidad que permite analizar, interpretar y evaluar información de manera reflexiva para emitir juicios fundamentados y tomar decisiones razonadas. Esta habilidad implica examinar evidencias, valorar diferentes perspectivas y cuestionar supuestos con el fin de comprender de forma objetiva diversas situaciones. En el ámbito académico y organizacional, el pensamiento crítico resulta fundamental porque favorece la resolución de problemas, la evaluación de alternativas y la toma de decisiones sustentadas en criterios lógicos y evidencia confiable. Asimismo, contribuye al desarrollo de una actitud analítica que facilita la adaptación a entornos complejos y cambiantes

d) Pensamiento Creativo

De acuerdo con López et al. (2023), el pensamiento creativo se entiende como una competencia cognitiva que permite generar ideas originales, flexibles y útiles orientadas a la innovación y a la resolución de problemas en distintos contextos. Este tipo de pensamiento se caracteriza por la capacidad de combinar conocimientos previos con nuevas formas de análisis, lo que facilita la producción de soluciones novedosas y la adaptación a situaciones cambiantes. Asimismo, los autores destacan que el pensamiento creativo constituye una habilidad transversal fundamental en el ámbito educativo y organizacional, ya que promueve la innovación, la mejora continua y el desarrollo de competencias para enfrentar desafíos complejos.

e) Autoconfianza

De acuerdo con Sánchez et al. (2022), la autoconfianza se entiende como la percepción y creencia que tiene un individuo sobre su propia capacidad para desempeñarse eficazmente en tareas específicas, en este caso vinculadas al contexto académico. Esta variable influye en la actitud del sujeto frente al aprendizaje, ya que quienes presentan mayores niveles de autoconfianza tienden a

mostrar mejor disposición, menor ansiedad ante el error y mayor persistencia frente a las dificultades. Asimismo, los autores señalan que la autoconfianza se relaciona con el rendimiento y la motivación, debido a que una percepción positiva de las propias capacidades favorece el esfuerzo sostenido y la participación en las actividades académicas, consolidándose como un factor clave en el desempeño del estudiante. Además, contribuye a afrontar desafíos con mayor seguridad, fortaleciendo la perseverancia y la capacidad para alcanzar los objetivos propuestos.

f) Ética

Rest (1986) propuso el modelo de los cuatro componentes del comportamiento ético profesional, el cual está conformado por la sensibilidad moral, el razonamiento moral, la motivación y el carácter moral. Define la ética en las organizaciones como el conjunto de valores bajo los cuales las empresas rigen sus acciones y determinan una guía para la solución de problemas, siendo su aplicación fundamental para orientar las decisiones que benefician a las personas, los clientes, otras organizaciones, el medio ambiente y la sociedad en general.

De igual manera, Ramírez y Bazán (2023) señalan que la ética profesional otorga resultados positivos en el desarrollo de competencias, pues permite al individuo adquirir responsabilidad moral y estatus en el ámbito académico y organizacional, reconociéndose como un profesional responsable, comprometido, autónomo y justo. Asimismo, esta ética fortalece la toma de decisiones fundamentadas en principios y valores, lo que contribuye a un desempeño más coherente, confiable y orientado al cumplimiento de normas dentro de los distintos entornos en los que se desenvuelve.

g) Resiliencia

Grotberg (1995) planteó una de las definiciones más representativas de resiliencia, al considerarla como la capacidad humana universal para enfrentar, sobreponerse y ser fortalecido o transformado por experiencias de adversidad. Desde esta perspectiva, la resiliencia no implica únicamente resistir las dificultades, sino también aprender de ellas y desarrollar nuevas fortalezas personales. Asimismo, la autora propone el modelo de las verbalizaciones, compuesto por los factores “yo tengo”, “yo soy” y “yo puedo”, los cuales explican los recursos internos y externos que favorecen el desarrollo resiliente. El componente “yo tengo” hace referencia al

apoyo social y a las redes de confianza con las que cuenta la persona; “yo soy” se relaciona con las cualidades internas, valores y autoestima; mientras que “yo puedo” comprende las habilidades sociales y capacidades para resolver problemas y afrontar desafíos.

De igual manera, Seligman (2011), desde el enfoque de la psicología positiva, incorpora la resiliencia como uno de los cinco elementos esenciales del bienestar humano y promueve su desarrollo en contextos organizacionales como un factor protector del desempeño bajo presión. Según este enfoque, las personas resilientes poseen una mayor capacidad para manejar el estrés, recuperarse de las dificultades y mantener una actitud positiva frente a los desafíos laborales y personales, lo que les permite adaptarse con mayor eficacia a situaciones cambiantes y sostener niveles adecuados de motivación y rendimiento a lo largo del tiempo

h) Empatía

Maza de la Torre et al. (2023) la describen como la habilidad para entender las experiencias y los sentimientos de otra persona, combinada con la capacidad de comunicar este entendimiento; implica un intento de “ponerse en el lugar del otro”. En este sentido, la empatía no solo se limita a la comprensión emocional, sino que también supone una respuesta comunicativa que permite expresar de manera adecuada dicha comprensión, facilitando así relaciones interpersonales más sólidas, respetuosas y efectivas en distintos contextos sociales y organizacionales.

La empatía se clasifica como habilidad blanda porque opera en el plano interpersonal y socioemocional. En el entorno organizacional y de empleabilidad, la empatía es una de las características que diferencia a las personas, junto con los buenos modales, la capacidad de negociación, el espíritu de colaboración y el optimismo, los cuales incrementan la empleabilidad y el desempeño dentro del entorno laboral, ya que favorecen la construcción de relaciones laborales más saludables, mejoran la comunicación entre equipos de trabajo y contribuyen a la generación de ambientes organizacionales más armónicos y productivos (Espinosa y Gallegos, 2020).

i) Resolución de problemas

Paul y Elder (2003) incluyeron la resolución de problemas como un resultado natural del pensamiento crítico, señalando que el pensador crítico ejercitado es capaz de

idear soluciones frente a problemas complejos y comunicarlas de manera efectiva. En este sentido, la resolución de problemas implica no solo identificar y analizar una situación, sino también evaluar alternativas, anticipar consecuencias y seleccionar la opción más adecuada con base en criterios lógicos y razonados, lo que permite una toma de decisiones más fundamentada y eficaz en distintos contextos académicos y profesionales.

De igual manera, Spencer y Spencer (1993) identificaron la resolución de problemas como una competencia de logro dentro de su modelo del iceberg, ubicándola en el nivel visible de las habilidades. Según este modelo, las habilidades representan aquellos comportamientos y capacidades observables que pueden desarrollarse y fortalecerse mediante la práctica y la experiencia. La resolución de problemas se manifiesta en la capacidad de las personas para enfrentar desafíos, adaptarse a situaciones cambiantes y generar soluciones eficientes ante dificultades laborales o personales. Esta habilidad implica evaluar información, generar alternativas de acción, tomar decisiones fundamentadas y aplicar estrategias adecuadas para superar obstáculos, contribuyendo así a la mejora del desempeño y al logro de resultados dentro de la organización.

j) Trabajo en equipo

De acuerdo con Katzenbach y Smith (1993) definieron al equipo de alto desempeño como un grupo pequeño de personas con habilidades complementarias, comprometidas con un propósito común, objetivos de desempeño y un enfoque por el que se sienten mutuamente responsables. Asimismo, los autores afirman que la disciplina de los equipos constituye uno de los factores más determinantes del desempeño organizacional, debido a que un equipo organizado y comprometido tiene mayor capacidad para resolver problemas, tomar decisiones y adaptarse a los cambios del entorno.

De igual manera, Denison (1995) incorporaron el trabajo en equipo como una subescala del rasgo de implicación dentro de su modelo de cultura organizacional, demostrando que las organizaciones que fomentan el trabajo colaborativo obtienen mejores resultados. Según este enfoque, la participación de los colaboradores y la cooperación entre áreas fortalecen el sentido de pertenencia y el compromiso con los objetivos institucionales, ya que promueven una mayor integración de esfuerzos, mejoran la comunicación interna y facilitan la

coordinación de actividades, lo que repercute directamente en la eficiencia organizacional y en el cumplimiento de metas comunes.

k) Negociación

Fisher y Ury (1981), en su obra *Getting to Yes*, definieron la negociación basada en principios como el proceso de alcanzar acuerdos mutuamente satisfactorios mediante la separación de las personas del problema, el enfoque en intereses y no en posiciones, la generación de opciones de beneficio mutuo y el uso de criterios objetivos. Este enfoque busca reducir la confrontación y promover soluciones más racionales y equitativas, permitiendo que las partes involucradas colaboren en la construcción de acuerdos duraderos, eficientes y orientados a la satisfacción de las necesidades reales de todos los actores.

l) Comunicación efectiva

De acuerdo con Shannon y Weaver (1948) mencionaron las bases técnicas de la comunicación mediante su modelo matemático de transmisión de mensajes, el cual explica el proceso comunicativo a través de elementos como el emisor, el receptor, el canal, el mensaje y las posibles interferencias o ruidos que pueden afectar la comprensión de la información. Este modelo permitió comprender la comunicación como un proceso estructurado de intercambio de información, destacando la importancia de que el mensaje llegue de manera adecuada al receptor para garantizar una comunicación eficiente, implica expresar ideas, opiniones e instrucciones de forma adecuada, así como escuchar activamente y brindar retroalimentación constructiva.

m) Liderazgo

Burns (1978) introdujo la distinción entre liderazgo transaccional y liderazgo transformacional. El liderazgo transaccional se basa en el intercambio entre líder y seguidores mediante recompensas o sanciones según el cumplimiento de objetivos y responsabilidades, estableciendo relaciones de carácter más formal y orientadas al control del desempeño. Este tipo de liderazgo se centra en el mantenimiento del orden, la supervisión del cumplimiento de tareas y la eficiencia en la ejecución de actividades, asegurando que los objetivos organizacionales se alcancen a través de mecanismos claros de incentivo y corrección, lo que permite mantener la estabilidad operativa y el cumplimiento de normas dentro de la organización de manera sistemática y predecible.

Posteriormente, Bass y Avolio (1994) desarrollaron el modelo de liderazgo de rango completo, el cual integra los estilos de liderazgo transformacional y transaccional, permitiendo comprender de manera más amplia las diferentes formas en que los líderes influyen en sus equipos de trabajo. Los autores demuestran que el liderazgo transformacional se encuentra asociado con mayores niveles de satisfacción, compromiso y desempeño de los equipos, debido a que este estilo fomenta la inspiración, la confianza y la participación de los colaboradores.

n) Gestión del tiempo

Según Covey (1989), en su obra *Los 7 hábitos de las personas altamente efectivas*, introduce la matriz de gestión del tiempo basada en los ejes urgente/no urgente e importante/no importante. A través de este enfoque, el autor sostiene que las personas efectivas dedican la mayor parte de su tiempo a actividades importantes, pero no urgentes, debido a que estas contribuyen al cumplimiento de metas a largo plazo, al desarrollo personal y a la prevención de problemas futuros.

Asimismo, señaló que las actividades importantes, pero no urgentes incluyen acciones relacionadas con la planificación, la prevención, la capacitación, el fortalecimiento de relaciones y el desarrollo estratégico, aspectos que permiten mejorar la productividad y el equilibrio personal. Por el contrario, cuando las personas concentran la mayor parte de su tiempo en actividades urgentes, suelen actuar bajo presión constante, afectando su eficiencia y bienestar.

2.2.4 Habilidades Duras

De acuerdo con Lamri y Lubart (2023) señalaron que las habilidades duras son aquellas que tradicionalmente se asocian con habilidades técnicas o prácticas, diferenciándose de las habilidades blandas por su enfoque en el dominio de conocimientos específicos. Por ello, las habilidades duras se caracterizan por ser medibles, observables y evaluables, debido a que pueden demostrarse mediante certificaciones, títulos académicos, experiencia profesional o resultados concretos en el desempeño laboral y se caracterizan por ser objetivamente medibles y evaluables, ya que pueden demostrarse a través del dominio de herramientas y procedimientos. Esto permite ejecutar tareas específicas con precisión y eficacia, contribuyendo al desarrollo de los objetivos organizacionales.

a) Alfabetización tecnológica

De acuerdo con la OCDE (1998), las competencias tecnológicas son un componente esencial del capital humano contemporáneo, reconociendo que el dominio de herramientas tecnológicas influye directamente en la productividad, la innovación y la competitividad de las personas y organizaciones. En este sentido, estas competencias no solo implican el uso básico de dispositivos digitales, sino también la capacidad de adaptarse a entornos tecnológicos cambiantes, optimizar procesos mediante el uso de herramientas digitales y generar soluciones más eficientes, lo que contribuye al fortalecimiento del desempeño laboral y al desarrollo económico en contextos cada vez más digitalizados.

De igual manera, Becker (1964) señaló que la formación específica en herramientas y procesos tecnológicos representa una inversión directa en capital humano, capaz de generar beneficios tanto para el individuo como para la organización. Según este enfoque, el desarrollo de competencias tecnológicas incrementa la capacidad productiva de los trabajadores, mejora su desempeño y fortalece sus oportunidades de crecimiento profesional. Asimismo, las organizaciones que invierten en capacitación tecnológica logran optimizar procesos, incrementar la eficiencia operativa y adaptarse con mayor rapidez a los cambios del mercado.

En el Foro Económico Mundial (2023), se observa a la literacidad tecnológica como una de las diez habilidades más demandadas para el período 2023-2027, debido a la creciente incorporación de tecnologías digitales en los procesos laborales y organizacionales, demostrando que las personas requieren desarrollar capacidades relacionadas con el uso de plataformas digitales, análisis de información, herramientas tecnológicas y adaptación a nuevos entornos virtuales para mantenerse competitivas en el mercado laboral, fortaleciendo su desempeño profesional de manera continua y sostenible.

b) Educación financiera

De acuerdo con Schultz (1961) argumentó que la inversión en conocimiento financiero y económico representa una forma de capital humano, ya que incrementa la capacidad de las personas para tomar decisiones productivas. Asimismo, destacó que el fortalecimiento de conocimientos financieros mejora la capacidad de planificación y la toma de decisiones relacionadas con el consumo, el ahorro y la inversión, permitiendo a los individuos actuar de manera más racional frente a situaciones económicas complejas y reducir riesgos asociados al manejo

inadecuado de los recursos financieros, más eficiente a la gestión de recursos, la planificación financiera y la sostenibilidad institucional.

c) Análisis e interpretación de datos cuantitativos

De acuerdo con Mincer (1974) demostró que el dominio de técnicas analíticas y cuantitativas se correlaciona positivamente con los ingresos laborales y la productividad. Desde la teoría del capital humano, el autor sostiene que las personas que desarrollan competencias relacionadas con el análisis y manejo de información cuantitativa poseen mayores oportunidades de crecimiento profesional y mejor desempeño en el mercado laboral debido a que las habilidades analíticas permiten interpretar información de manera objetiva, identificar problemas y generar soluciones fundamentadas en evidencia.

d) Gestión de proyectos

En el Project Management Institute (PMI, 2017), se observa que la gestión de proyectos como la aplicación de conocimientos, habilidades, herramientas y técnicas a las actividades de un proyecto para cumplir con los requisitos establecidos. La gestión de proyectos no se limita únicamente a la ejecución de tareas, sino que comprende un proceso integral que incluye planificación, organización, seguimiento, control y evaluación de resultados.

De igual manera, Kerzner (2009) desarrolló el enfoque sistémico de la gestión de proyectos en las organizaciones, demostrando que las competencias relacionadas con la planificación, el control y la gestión del riesgo son factores determinantes del éxito organizacional en entornos complejos. En este marco, se enfatiza la necesidad de una visión integral del proyecto, donde la coordinación de recursos, la supervisión constante de avances y la identificación oportuna de posibles desviaciones permiten mejorar la eficiencia en la ejecución, reducir incertidumbres y aumentar la probabilidad de alcanzar los objetivos establecidos dentro de los plazos y presupuestos definidos.

2.2.5 Teoría de la cultura organizacional

La teoría de la cultura organizacional propuesta por Schein (1984) estableció que la cultura organizacional está conformada por un conjunto de valores, creencias, normas y comportamientos compartidos que orientan la manera en que los miembros de una organización actúan e interactúan. Señala que la cultura

organizacional se estructura en tres niveles: artefactos visibles, valores compartidos y supuestos básicos. Los artefactos corresponden a elementos observables como símbolos, lenguaje y comportamiento organizacional; los valores representan principios y normas aceptadas dentro de la empresa; y los supuestos básicos constituyen creencias profundamente arraigadas que influyen en la conducta de los miembros de la organización. La interacción de estos tres niveles permite comprender cómo se construye, mantiene y transmite la cultura organizacional.

2.2.6 Cultura Organizacional

Según Rocha et al. (2021) señalaron que la cultura organizacional es el conjunto estructurado de valores y creencias compartidas que orientan el comportamiento de los miembros de la organización y alinean sus acciones con la misión, la filosofía y el liderazgo institucional. En este sentido, la cultura organizacional funciona como un marco de referencia que influye en la forma en que los colaboradores interpretan su entorno laboral, toman decisiones y se relacionan entre sí, favoreciendo la cohesión interna, la identidad organizacional y la coherencia en el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la institución.

De igual manera, Siqueiros et al. (2021) definieron la cultura organizacional como un sistema colectivo de valores y significados compartidos que influye directamente en la comunicación, la toma de decisiones y el cumplimiento de metas organizacionales, destacando que la cultura no solo comprende aspectos simbólicos o ideológicos, sino también elementos prácticos que inciden en el funcionamiento diario de la organización.

Por otra parte, la cultura organizacional está conformada por normas, valores, hábitos y políticas internas que regulan el comportamiento de los miembros y determinan el funcionamiento operativo de la organización, lo cual establece lineamientos que guían la conducta de los colaboradores, promueven la coherencia en los procesos internos y contribuyen a la estabilidad organizacional, la eficiencia en la toma de decisiones y el fortalecimiento de la identidad institucional (Rincón y Aldana, 2021).

Asimismo, Hernández et al. (2022) conceptualizaron la cultura organizacional como un sistema simbólico compartido que orienta las acciones de los miembros para adaptarse al entorno y cumplir los objetivos institucionales, la cultura organizacional cumple una función estratégica, ya que permite a las organizaciones responder a

los cambios del entorno, fortalecer su capacidad de adaptación y mantener su competitividad.

a) Innovación y adaptación

Chiffi et al. (2022) definen la innovación como la capacidad de desarrollar e implementar nuevas soluciones, procesos, productos o métodos que generen valor dentro de una organización y permitan responder a escenarios de incertidumbre y cambio. Los autores la consideran una habilidad dura debido a que requiere conocimientos técnicos especializados, dominio de metodologías específicas y la aplicación práctica de competencias que pueden ser aprendidas, desarrolladas y evaluadas mediante resultados concretos.

Ybarra et al. (2023) definen la adaptación como la capacidad de adquirir y aplicar nuevos conocimientos, procedimientos y herramientas para responder eficazmente a las transformaciones y exigencias del entorno laboral. Los autores la describen como una habilidad desarrollable mediante la formación y la experiencia, cuya aplicación puede observarse y medirse en el desempeño de las personas frente a cambios organizacionales, tecnológicos y operativos.

b) Orientación a resultados

Huayta y Paca (2022) definieron la orientación a resultados como la capacidad de dirigir los esfuerzos, competencias y acciones hacia el cumplimiento de los objetivos establecidos por la organización, garantizando que las actividades desarrolladas contribuyan al logro de los resultados previstos en la planificación estratégica. Esta competencia implica mantener un enfoque constante en el desempeño y la productividad, priorizando aquellas actividades que generan mayor valor para la organización. Asimismo, requiere la capacidad de planificar, organizar y monitorear las tareas de manera eficiente, evaluando periódicamente los avances obtenidos para implementar acciones correctivas cuando sea necesario.

c) Clima Organizacional

De acuerdo con la perspectiva de Litwin y Stringer (1968), el clima organizacional como el conjunto de propiedades del entorno de trabajo que pueden ser medidas y percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que viven y laboran en dicho entorno, y que influyen en su comportamiento y motivación. Estos autores proponen un modelo integrado por nueve dimensiones del clima organizacional:

estructura, responsabilidad, recompensa, riesgo, relaciones, apoyo, estándares de desempeño, conflicto e identidad. La dimensión estructura hace referencia a las normas y procedimientos que regulan el trabajo; la responsabilidad se relaciona con la autonomía para tomar decisiones; la recompensa comprende el reconocimiento al desempeño; mientras que el riesgo se vincula con la disposición para asumir desafíos.

De igual manera, García et al. (2010) ratificaron que el clima organizacional es el conjunto de características perdurables y medibles de una organización que la definen y la distinguen de otras. Desde esta perspectiva, el clima organizacional no se limita únicamente a las percepciones individuales de los trabajadores, sino que engloba factores estructurales, administrativos y relacionales que influyen en la manera en que los miembros de la organización desarrollan sus actividades.

Es así como al tratarse de características relativamente estables y susceptibles de evaluación, el clima organizacional permite identificar fortalezas y debilidades en aspectos como la comunicación, el liderazgo, el trabajo en equipo y las condiciones laborales. Además, estas características contribuyen a construir una identidad propia dentro de la organización, generando diferencias en la forma de gestionar el talento humano, motivar al personal y alcanzar los objetivos institucionales. Por ello, un clima organizacional favorable se convierte en un elemento estratégico que promueve el compromiso, la satisfacción y el desempeño.

d) Trabajo en equipo

Desde la perspectiva de Robbins y Judge (2009), la orientación a los equipos se incorpora como una de las siete características básicas de la cultura organizacional, definiéndola como el grado en que las actividades laborales se organizan en equipos más que de forma individual, lo que implica una estructura de trabajo enfocada en la cooperación, la coordinación de esfuerzos y la responsabilidad compartida para el logro de objetivos comunes, favoreciendo así un mejor desempeño colectivo dentro de la organización, al promover una mayor integración de conocimientos, habilidades y experiencias entre los miembros del equipo en la ejecución de sus tareas

Así mismo, Cameron y Quinn (2006) relacionaron el trabajo en equipo con la cultura de clan, caracterizada por priorizar valores como la cohesión, la colaboración y el compromiso entre los miembros de la organización, lo que promueve un ambiente

laboral basado en la confianza, la participación y el desarrollo de relaciones sólidas entre los colaboradores, fortaleciendo la integración, el sentido de pertenencia y el bienestar organizacional. En este tipo de cultura, la organización funciona como una estructura cercana y flexible, donde el liderazgo cumple un rol facilitador y se prioriza el desarrollo humano, la comunicación abierta y el apoyo mutuo, aspectos que contribuyen significativamente a mejorar la motivación, la satisfacción laboral y el desempeño colectivo de los equipos de trabajo.

e) Valores organizacionales

Robbins y Coulter (2009) definieron los valores organizacionales como creencias y principios compartidos que guían las acciones y decisiones de los miembros de la organización. Los autores destacan que, cuando estos valores se encuentran alineados con la estrategia institucional, la cultura organizacional puede convertirse en una ventaja competitiva. En este sentido, los valores organizacionales actúan como un marco de referencia que orienta el comportamiento de los colaboradores y facilita la toma de decisiones en todos los niveles de la empresa.

Asimismo, contribuyen a fortalecer la identidad corporativa, promoviendo la cohesión entre los miembros de la organización y generando un sentido de pertenencia hacia los objetivos institucionales. Cuando los valores son claramente comunicados y aplicados de manera consistente, favorecen la construcción de relaciones de confianza, el compromiso del talento humano y la adaptación a los cambios del entorno. Además, contribuyen a fortalecer la identidad organizacional y a orientar el comportamiento de los colaboradores hacia el logro de los objetivos institucionales. Esto genera un ambiente de trabajo más cohesionado, donde las acciones individuales se alinean con la visión y los propósitos de la organización.

2.2.7 Microempresas

Según Zambrano y Monar (2024), las microempresas son unidades económicas de pequeña escala conformadas generalmente por un número reducido de trabajadores y limitados niveles de capital e infraestructura. Estas organizaciones desarrollan actividades comerciales, productivas o de servicios y representan uno de los sectores más importantes para el desarrollo económico y social de los países, debido a su capacidad de generar empleo, dinamizar la economía local y contribuir a la inclusión productiva en distintos territorios.

De acuerdo con la Comunidad Andina (2023), las microempresas son organizaciones económicas conformadas generalmente entre 1 y 9 trabajadores, con bajos niveles de inversión y una estructura organizacional simple, se caracterizan por mantener ingresos limitados y desarrollar actividades comerciales, productivas o de servicios a pequeña escala, lo que las convierte en un segmento clave dentro del tejido empresarial por su flexibilidad operativa y su aporte al desarrollo económico regional.

III. METODOLOGÍA

3.1. ENFOQUE METODOLÓGICO

3.1.1. Enfoque

Padilla y Marroquín (2021) señalaron que el enfoque cuantitativo se caracteriza por ser secuencial, deductivo y orientado hacia una realidad objetiva. Asimismo, destacan que este tipo de investigación utiliza herramientas matemáticas y estadísticas para analizar datos medibles, con la finalidad de identificar asociaciones explicativas o relaciones causales entre variables.

Este enfoque permitió la recolección y el análisis de la información mediante la aplicación de instrumentos estructurados, tales como encuestas, cuestionarios y escalas de medición, lo que facilitó la interpretación estadística de los datos y la formulación de conclusiones sustentadas en evidencia empírica. Asimismo, el enfoque cuantitativo posibilitó el estudio sistemático de comportamientos, tendencias y relaciones entre las variables investigadas, fortaleciendo la objetividad y la validez de los resultados obtenidos. En este sentido, la investigación se desarrolló bajo una metodología cuantitativa, con el propósito de comprender de manera más precisa el fenómeno de estudio y generar información confiable que sirva como base para el análisis y la construcción de conclusiones.

3.1.2. Tipo de Investigación

El presente estudio se desarrolló bajo un enfoque de investigación de tipo descriptivo y correlacional. En primer lugar, la investigación descriptiva permitió caracterizar el fenómeno estudiado, identificando sus principales atributos y estableciendo perfiles específicos de la realidad analizada, lo que facilitó la

descripción del capital humano y de la cultura organizacional en las microempresas del cantón Montúfar, así como de sus respectivas dimensiones.

Por otro lado, la investigación correlacional permitió analizar las características y particularidades de los sujetos y fenómenos estudiados, siendo pertinente para determinar el nivel de desarrollo del capital humano en las microempresas y comprender cómo las prácticas, conocimientos, actitudes y comportamientos del talento humano influyen en el funcionamiento organizacional, evidenciando fortalezas y debilidades en la gestión del talento humano dentro del contexto de la cultura organizacional.

Finalmente, este tipo de investigación también posibilitó establecer la relación existente entre las variables analizadas sin manipularlas, permitiendo identificar si existe una asociación significativa entre el capital humano y la cultura organizacional en las microempresas del cantón Montúfar, así como la forma en que ambas interactúan dentro del entorno organizacional.

3.1.3 Diseño de la investigación

El diseño de la presente investigación es no experimental, debido a que las variables capital humano y cultura organizacional no fueron manipuladas ni sometidas a control alguno, sino que se observaron tal como se presentan en su contexto natural dentro de las microempresas del cantón Montúfar. Según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), los diseños no experimentales se caracterizan por analizar los fenómenos en su ambiente habitual, sin la intervención directa del investigador sobre las variables de estudio.

Asimismo, el diseño es de corte transversal, ya que la información fue recolectada en un único momento del tiempo, con el propósito de describir las variables y analizar su relación tal como se manifiestan en ese periodo específico. Este tipo de diseño permitió obtener una visión general del estado actual del capital humano y la cultura organizacional en las microempresas del cantón Montúfar, sin necesidad de dar seguimiento a los mismos sujetos en diferentes periodos. Además, facilitó la recopilación eficiente de datos en un contexto determinado, permitiendo identificar tendencias y características relevantes de las variables estudiadas.

3.2. HIPÓTESIS

Hipótesis Nula (H_0): No existe relación entre el capital humano y la cultura organizacional en las microempresas del cantón Montúfar de la provincia del Carchi.

Hipótesis Alternativa (H_1): Existe relación entre el capital humano y la cultura organizacional en las microempresas del cantón Montúfar de la provincia del Carchi.

3.3. DEFINICIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Tabla 1. Operacionalización de la variable Capital humano

Variable	Definición	Dimensión	Subdimensión	Indicadores	Técnica	Instrumento
Capital Humano	Según Becker (1964), el capital humano es el conjunto de conocimientos, habilidades y capacidades adquiridas por los individuos mediante educación y formación, que incrementan su productividad y su valor en el mercado laboral.		Autoconocimiento	CH.HB.AC_01-04	Encuesta	Cuestionario
			Estilo de vida	CH.HB.EV_05-08		
			Pensamiento crítico	CH.HB.PC_09-10		
			Pensamiento creativo	CH.HB.PCR_11-12		
		Habilidades Blandas	Gestión del tiempo	CH.HB.GT_13-14		
		Habilidades duras	Autoconfianza	CH.HB.ATC_15-16		
			Ética	CH.HB.ET_17-18		
			Resiliencia	CH.HB.RS_19-20		
			Empatía	CH.HB.EM_21-22		
			Resolución de problemas	CH.HB.RP_23-24		
			Trabajo en equipo	CH.HB.TE_25-26		
			Negociación	CH.HB.NG_27-28		
			Comunicación efectiva	CH.HD.CE_29-30		
			Liderazgo	CH.HD.LD_31-32		
			Alfabetización tecnológica	CH.HD.AT_33-36		
			Educación financiera	CH.HD.EF_37-38		
			Análisis e interpretación de datos cuantitativos	CH.HD.AD_39-42		
			Gestión de proyectos	CH.HD.GP_43-44		

Nota. Los ítems completos del instrumento se encuentran en el cuestionario (ver Anexo 2).

Tabla 2. Operacionalización de la variable Cultura Organizacional

Variable	Definición	Dimensión	Indicadores	Técnica	Instrumento
Cultura Organizacional	"Un patrón de supuestos básicos compartidos que el grupo aprende en la medida que resuelve sus problemas de adaptación externa e integración interna, que los ha trabajado lo suficiente para ser considerados como válidos, por lo tanto, dignos de ser enseñados a los nuevos miembros como la forma correcta de percibir, pensar y sentir en relación con esos problemas" (Schein, 1992, p. 12).	Innovación y adaptación	Nivel de orientación al cliente dentro de la organización. Grado de aceptación de nuevas ideas y propuestas laborales. Frecuencia de promoción del aprendizaje organizacional.	Encuesta	Cuestionario
		Orientación a resultados	Nivel de claridad de metas organizacionales. Frecuencia de evaluación de resultados y desempeño. Grado de reconocimiento al cumplimiento de objetivos. Nivel de reconocimiento al desempeño laboral.		
			Nivel de efectividad de la comunicación organizacional.		
			Grado de confianza organizacional hacia los trabajadores.		
		Clima organizacional	Nivel de bienestar y cuidado de la salud laboral. Grado de orientación organizacional hacia el bienestar común.		
			Nivel de trabajo colaborativo entre los trabajadores.		
		Trabajo en equipo	Calidad de las relaciones laborales. Grado de coordinación entre los trabajadores.		
			Nivel de responsabilidad social organizacional.		
		Valores organizacionales	Grado de práctica del respeto en la organización.		
			Nivel de honestidad en las acciones organizacionales.		

3.4. MÉTODOS UTILIZADOS

3.4.1 Métodos

Según Reyes et al. (2022), el método deductivo es un proceso lógico que parte de principios generales o teorías para llegar a conclusiones específicas aplicables a casos concretos. Se utiliza para comprobar hipótesis y validar conocimientos mediante la aplicación de reglas generales a situaciones particulares, lo que permite derivar conclusiones coherentes y consistentes a partir de fundamentos teóricos previamente establecidos. En este sentido, este método contribuye a estructurar el razonamiento científico de manera ordenada, facilitando la verificación de supuestos y la interpretación de resultados dentro de un marco conceptual definido.

Para construir el marco teórico y la base conceptual de la investigación se aplicó el método deductivo. Esto significa que, partiendo de teorías generales sobre el capital humano y la cultura organizacional, se llegó a conceptos más específicos aplicados al contexto de las microempresas del cantón Montúfar. De esta manera, el estudio se organizó desde lo general hacia lo particular, lo que facilitó la formulación de las hipótesis.

Durante la revisión de literatura y el análisis de antecedentes, se utilizó el método analítico con el propósito de descomponer las variables en sus diferentes dimensiones. Esto permitió identificar sus componentes esenciales, establecer relaciones conceptuales y seleccionar información relevante de diversos autores. Su aplicación contribuyó a consolidar una base teórica coherente y adaptada al contexto de estudio.

En la fase de recolección de información se empleó el método empírico, aplicando encuestas estructuradas a las microempresas del cantón Montúfar. Gracias a este procedimiento se logró obtener información directa de los participantes, basada en sus percepciones, experiencias y prácticas relacionadas con el capital humano y la cultura organizacional, lo cual permitió respaldar el análisis con datos reales del entorno estudiado.

En la etapa de procesamiento y análisis de datos se recurrió al uso del software JASP, herramienta de análisis estadístico que facilitó la aplicación de pruebas de fiabilidad y correlación de manera eficiente. Entre los procedimientos estadísticos utilizados se encuentran:

- Alfa de Cronbach: empleado para evaluar la consistencia interna del cuestionario, verificando el grado de homogeneidad de los ítems que conforman las dimensiones del capital humano y la cultura organizacional.
- Coeficiente Omega de McDonald: utilizado como complemento del alfa de Cronbach, proporcionando una estimación más precisa de la fiabilidad al considerar las diferencias en las cargas factoriales de los ítems, especialmente en escalas multidimensionales.
- Coeficiente de correlación de Spearman: aplicado para determinar la relación entre las variables de estudio. Dado que los datos fueron recolectados mediante escalas tipo Likert, este coeficiente resultó el más adecuado, ya que no exige supuestos de normalidad en la distribución de los datos.

3.4.2 Técnica

Según Casas et al. (2003), una encuesta es una técnica de investigación que permite recopilar datos de una muestra representativa mediante preguntas estandarizadas, con el fin de explorar, describir o explicar características de una población. En este sentido, su aplicación resulta adecuada en estudios de enfoque cuantitativo, ya que facilita la obtención de información de manera sistemática, ordenada y comparable, permitiendo el análisis estadístico de los resultados.

En la presente investigación, se utilizó la encuesta como técnica principal de recolección de datos, debido a que permitió obtener información directa, estandarizada y cuantificable sobre las percepciones, conocimientos y prácticas relacionadas con el capital humano y la cultura organizacional en las microempresas del cantón Montúfar de la provincia del Carchi. Su aplicación contribuyó a captar la realidad del contexto estudiado desde la perspectiva de los participantes, asegurando mayor objetividad en el levantamiento de la información.

El instrumento utilizado fue el cuestionario, el cual permitió recopilar información de manera estructurada, facilitando la medición de las variables mediante preguntas cerradas y escalas numéricas. Esto contribuyó a la obtención de datos cuantificables, comparables y susceptibles de análisis estadístico, fortaleciendo la rigurosidad del estudio.

De manera específica, el cuestionario fue diseñado con el propósito de recolectar información sobre el capital humano y la cultura organizacional en las

microempresas de la provincia del Carchi. Este instrumento incluyó una sección de datos demográficos, orientada a identificar características generales de los participantes, tales como edad, género, nivel educativo, sector económico y ubicación de la empresa, lo que permitió contextualizar los resultados obtenidos.

Para la recolección de la información se utilizó una escala tipo Likert de cinco opciones de respuesta, donde 1 corresponde a "Totalmente en desacuerdo", 2 "En desacuerdo", 3 "Neutral", 4 "De acuerdo" y 5 "Totalmente de acuerdo". Esta escala permitió medir de manera precisa el nivel de percepción de los participantes respecto a los diferentes indicadores relacionados con las variables de estudio, facilitando su análisis cuantitativo e interpretación estadística. La variable capital humano está conformada por 36 ítems distribuidos en dimensiones como autoconocimiento, estilo de vida, pensamiento crítico, pensamiento creativo, autoconfianza, ética, resiliencia, empatía, resolución de problemas, trabajo en equipo, negociación, comunicación efectiva, liderazgo, alfabetización tecnológica, educación financiera, gestión del tiempo, análisis e interpretación de datos cuantitativos y gestión de proyectos. Estos aspectos permiten evaluar tanto las habilidades blandas como las habilidades duras presentes en los trabajadores de las microempresas.

Por otra parte, la variable cultura organizacional está integrada por 14 ítems enfocados en dimensiones como innovación y adaptación, orientación a resultados, clima organizacional, trabajo en equipo y valores organizacionales. A través de estos indicadores se busca conocer cómo se desarrollan las relaciones laborales, la comunicación, el reconocimiento y los principios organizacionales dentro de las empresas.

3.5. ANÁLISIS ESTADÍSTICO

Para llevar a cabo el análisis estadístico de esta investigación, primero se realizó una planificación adecuada del tamaño de la muestra, con el fin de garantizar que la información obtenida fuera representativa y que los resultados tuvieran validez. En este estudio se trabajó con una población finita correspondiente a las microempresas del cantón Montúfar, lo que permitió aplicar un procedimiento de muestreo basado en parámetros estadísticos previamente definidos.

Se consideró un nivel de confianza del 95 % y un margen de error del 5 %, valores comúnmente aceptados en investigaciones de carácter social, ya que permiten

alcanzar un equilibrio entre precisión estadística y viabilidad operativa. Asimismo, se asumió una probabilidad de ocurrencia y no ocurrencia de 0,5, lo cual garantiza la máxima variabilidad en la estimación muestral. Como resultado de la aplicación de la fórmula para poblaciones finitas, se determinó una muestra de 301 microempresas, distribuidas en las diferentes parroquias del cantón Montúfar.

La recolección de datos se realizó mediante la aplicación de encuestas estructuradas dirigidas a los actores de las microempresas, utilizando un cuestionario basado en escala tipo Likert. Este instrumento permitió obtener información cuantificable sobre las variables de estudio: capital humano y cultura organizacional, considerando sus respectivas dimensiones.

Para el procesamiento de la información se utilizó el software estadístico JASP, el cual facilitó la ejecución de diversos procedimientos acordes con la naturaleza de los datos recolectados. En una primera fase, se aplicó estadística descriptiva, mediante el cálculo de frecuencias, porcentajes, medias y desviaciones estándar, con el objetivo de caracterizar el comportamiento de las variables y sus dimensiones.

Posteriormente, se aplicó el coeficiente V de Aiken, el cual permite determinar el grado de acuerdo entre los expertos respecto a la calidad y representatividad de los ítems que conforman el instrumento. La valoración se realizó mediante una escala de 1 a 4 puntos, donde los valores más altos representan una mayor adecuación del ítem al criterio evaluado.

Como criterio de aceptación, se consideró que los ítems con valores de V de Aiken iguales o superiores a 0,80 presentan una validez de contenido adecuada para su aplicación, lo que indica que existe un alto grado de acuerdo entre los expertos respecto a la pertinencia, claridad y relevancia de los indicadores evaluados dentro del instrumento de investigación. De esta manera, se garantiza que los ítems seleccionados miden de forma consistente las variables de estudio y contribuyen a la calidad metodológica del instrumento.

Tabla 3. Validación del contenido con la V de Aiken

Criterio	V de Aiken
Claridad	0,93
Pertinencia	0,92
Relevancia	0,94
Coherencia	0,92
Promedio General	0,93

La tabla 3 analiza los resultados de la validación mediante el coeficiente V de Aiken evidencian que todos los criterios evaluados alcanzaron valores superiores al punto de corte establecido ($V \geq 0,80$). La claridad obtuvo un valor promedio de 0,93; la pertinencia 0,92; la relevancia 0,94; y la coherencia 0,92. En consecuencia, se determinó que el instrumento presenta una adecuada validez de contenido y puede ser aplicado a la población objeto de estudio.

Más adelante, se procedió a comprobar qué tan confiable es el instrumento utilizado, para lo cual se calcularon dos coeficientes: el alfa de Cronbach y el omega de McDonald. Con estas pruebas fue posible determinar el nivel de consistencia interna de los ítems que integran las escalas empleadas para medir el capital humano y la cultura organizacional, garantizando así la confiabilidad de los datos recolectados.

Los resultados obtenidos en la prueba de fiabilidad muestran que el instrumento utilizado en la investigación es confiable y adecuado para recopilar la información necesaria. El coeficiente alfa de Cronbach obtuvo un valor de 0,886 y el coeficiente omega de McDonald un valor de 0,887, resultados que se consideran altos dentro de los estudios estadísticos. Esto significa que las preguntas incluidas en el cuestionario mantienen relación entre sí y miden de manera consistente las variables de capital humano y cultura organizacional.

Las respuestas proporcionadas por los participantes presentan estabilidad y coherencia, lo que permite tener mayor seguridad en los datos obtenidos. Además, estos resultados indican que el cuestionario fue bien estructurado y que los ítems utilizados son comprensibles y adecuados para cumplir con los objetivos de la investigación.

Con el propósito de determinar el tipo de estadístico de correlación a aplicar, se verificó la normalidad de los datos mediante la prueba de Kolmogorov-Smirnov, adecuada para muestras superiores a 50 observaciones. Los resultados evidenciaron que la variable capital humano obtuvo un estadístico de 0,188 con un valor p menor a 0,001, mientras que la variable cultura organizacional presentó un estadístico de 0,210 con un valor p igualmente menor a 0,001. Dado que en ambos casos el valor p es inferior al nivel de significancia establecido ($\alpha = 0,05$), se rechaza la hipótesis de normalidad, concluyendo que los datos no siguen una distribución normal. Por esta razón, se optó por aplicar estadísticos no paramétricos para el

análisis de la relación entre variables, siendo el coeficiente de correlación Rho de Spearman el más adecuado para datos ordinales provenientes de escalas tipo Likert que no cumplen el supuesto de normalidad

Para comparar los grupos del estudio se utilizaron pruebas no paramétricas, debido a que los datos provenientes de escalas tipo Likert no cumplen con el supuesto de normalidad. Por esta razón, se aplicó la prueba U de Mann-Whitney para comparar las percepciones entre dos grupos independientes, como por ejemplo entre hombres y mujeres. Por otro lado, se utilizó la prueba de Kruskal-Wallis para analizar diferencias entre tres o más grupos, especialmente en variables relacionadas con rangos de edad y otras características sociodemográficas relevantes.

En relación con el análisis de la asociación entre variables, se utilizó el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, debido a que los datos provienen de una escala ordinal tipo Likert y no requieren cumplir el supuesto de normalidad. Este estadístico permitió identificar la intensidad y dirección de la relación entre el capital humano y la cultura organizacional en las microempresas del cantón Montúfar, los resultados obtenidos facilitaron la interpretación estadística de las relaciones.

3.5.1 Población y muestra

El universo de estudio corresponde a las microempresas ubicadas en el cantón Montúfar. Dado que se trata de una población finita caracterizada por un dinamismo constante en cuanto a apertura y cierre de unidades económicas, fue necesario recurrir a fuentes estadísticas oficiales para precisar su tamaño.

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

Donde:

N: corresponde al total de microempresas identificadas en el cantón Montúfar, es decir, 1 381 unidades, valor que constituye la totalidad de la población objeto de estudio (INEC, 2022).

Z: equivale a 1,96, valor asociado a un nivel de confianza del 95 %.

P: se fijó en 0,50, ya que representa la probabilidad de que el evento estudiado ocurra.

Q: se fijó en 0,50, dado que expresa la probabilidad complementaria, es decir, la no ocurrencia del evento.

D: corresponde al margen de error del 5 %, porcentaje que constituye un punto medio adecuado entre la obtención de resultados estadísticamente significativos y el control del riesgo de error (Fisher, 1920).

Tabla 4. Muestreo por estratificación

Parroquia	Población	Peso (%)	Muestra
San José	581	42,1	127
Gonzales Suarez	462	33,5	101
La Paz	96	6,9	21
Cristobal Colón	86	6,2	19
Fernández Salvador	56	4,0	12
Piartal	39	2,8	9
Chitán de Navarretes	33	2,3	7
San Gabriel	27	1,9	5
Total	1 381	100,0	301

La tabla 4 analiza la estratificación por ponderación de la muestra, se obtuvo una muestra total de 301 microempresas del sector económico. Estas se repartieron entre las diferentes parroquias del cantón Montúfar de la siguiente manera: San José (127 encuestas), González Suárez (101 encuestas), La Paz (21 encuestas), Cristóbal Colón (19 encuestas), Fernández Salvador (12 encuestas), Piartal (8 encuestas), Chitán de Navarretes (7 encuestas) y San Gabriel (5 encuestas)

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS

En el presente apartado se exponen los resultados correspondientes a la caracterización sociodemográfica de la muestra estudiada. A continuación, se describen las distribuciones por género, edad, nivel educativo, sector económico, área empresarial y zona geográfica.

Tabla 5. Caracterización de datos demográficos

	Total (f)	Porcentaje (%)	Hombres (%)	Mujeres (%)
Género				
	301	100	37,2	62,7
Rango de edad				
18 – 22 años	41	13,6	4,3	9,3
23 – 27 años	48	15,9	6,3	9,6
28 – 32 años	51	16,9	6,3	10,6
33 – 37 años	40	13,2	5,6	7,6
38 – 42 años	50	16,6	7,6	8,9
43 – 48 años	71	23,5	6,9	16,1
Nivel educativo				
Primaria	15	4,9	1,9	2,9
Secundaria	181	60,1	21,2	38,8
Técnico/Tecnológico	37	12,2	5,3	6,9
Tercer Nivel	64	21,2	7,9	13,2
Posgrado	4	1,3	0,6	0,6
Sector				
Comercio	117	38,8	14,9	23,9
Agricultura	23	7,6	2,3	5,3
Ganadería	14	4,6	1,3	3,3
Agroindustria	4	1,3	0,3	1,0
Servicios	72	23,9	8,9	14,9
Manufactura	71	23,5	9,3	14,2
Área				
Marketing y ventas	176	58,4	21,2	37,2
Producción/Operaciones	112	37,2	13,6	23,5
TICS	5	1,6	1,0	0,6
Gestión administrativa	8	2,6	1,3	1,3
Zona				
Urbano	233	77,4	28,9	48,5
Rural	68	22,5	8,3	14,2
Total	301	100	37,2	62,7

La muestra de 301 microempresarios del cantón Montúfar refleja un perfil sociodemográfico que permite comprender el contexto en el que se desarrolla el capital humano y la cultura organizacional de estas unidades productivas. La predominancia femenina no resulta casual, sino que responde a la estructura histórica del tejido microempresarial del cantón Montúfar, donde las mujeres han asumido tradicionalmente el comercio minorista, los servicios y la manufactura artesanal como estrategias de generación de ingresos familiares, sectores que precisamente concentran la mayor participación de la muestra. Esta realidad es coherente con el patrón observado en zonas semiurbanas de la sierra ecuatoriana, donde el emprendimiento femenino surge frecuentemente como respuesta a la necesidad económica del hogar antes que como una decisión de carrera profesional planificada.

La concentración del grupo etario entre 43 y 48 años indica que el liderazgo microempresarial del cantón recae principalmente en personas con amplia experiencia de vida y trayectoria laboral acumulada. Este dato es clave para interpretar los resultados del capital humano, ya que una fuerza laboral madura tiende a desarrollar competencias relacionales y de adaptación desde la práctica cotidiana, lo que explica la alta valoración de habilidades como el trabajo en equipo, la resiliencia y la gestión del tiempo. Sin embargo, también implica que la adopción de nuevas herramientas tecnológicas y metodologías de planificación estratégica puede encontrar mayor resistencia, lo que es coherente con los índices más bajos registrados en alfabetización tecnológica y gestión de proyectos.

El dato más determinante para los hallazgos de la tesis es el nivel educativo: el 60,1 % de los microempresarios cuenta únicamente con educación secundaria. Este porcentaje explica de forma estructural por qué las habilidades que requieren formación académica especializada en negociación, ética empresarial, pensamiento creativo, alfabetización tecnológica y gestión de proyectos presentan los índices más bajos en ambas variables analizadas. El aprendizaje empírico, propio de quienes construyen sus competencias desde la práctica del negocio, favorece el desarrollo de habilidades operativas e inmediatas, pero limita el acceso a competencias que solo se desarrollan mediante procesos formativos estructurados. El 21,2 % con tercer nivel representa el segmento con mayor potencial de liderazgo organizacional, pero es insuficiente para impulsar un cambio sistémico en el perfil de competencias del cantón.

La predominancia del sector comercio (38,8 %) seguido de servicios (23,9 %) y manufactura (23,5 %) configura un tejido microempresarial orientado a la transacción directa y la producción artesanal, sectores que históricamente han operado con modelos de negocio tradicionales que no exigen herramientas digitales, planificación por proyectos ni formación técnica avanzada para su funcionamiento cotidiano. Esta realidad estructural del mercado local explica por qué las competencias más valoradas son las relacionales y financieras básicas, mientras que las tecnológicas y de planificación permanecen subdesarrolladas.

Finalmente, el 77,4 % ubicado en zona urbana evidencia que, pese al acceso relativo a servicios e infraestructura, la oferta de capacitación técnica especializada en el cantón es limitada, lo que refuerza la necesidad de intervención formativa enfocada en las brechas identificadas para fortalecer el capital humano y la cultura organizacional de las microempresas de Montúfar.

Tabla 6. Análisis del Capital Humano con sus Dimensiones mediante U de Mann Whitney

Dimensiones	U	P
Habilidades blandas	9 639	0,195
Habilidades duras	10 780	0,787

La tabla 6 analiza las dimensiones del capital humano mediante U de Mann Whitney mostrando para las habilidades blandas, el valor U fue de 9 639 y el valor p alcanzó 0,195, mientras que en las habilidades duras el valor U fue de 10 780 y el valor p de 0,787 ambos superiores al umbral de significancia de 0,05, lo que indica que no existen diferencias estadísticamente significativas entre géneros en ninguna de las dos dimensiones del capital humano.

Este resultado considera que el 62,7 % de la muestra está conformada por mujeres, evidencia que la mayor presencia femenina no se traduce en una ventaja ni desventaja competitiva en términos de capital humano, sino en condiciones de paridad real dentro del tejido microempresarial local.

Este hallazgo sugiere que las brechas identificadas en competencias como la alfabetización tecnológica, la gestión de proyectos, la negociación y la ética no responden a diferencias de género, sino a limitaciones estructurales compartidas por todos los microempresarios del cantón, vinculadas principalmente al bajo nivel educativo predominante y a la naturaleza de los sectores económicos en los que operan, lo que pone de manifiesto la necesidad de implementar estrategias de

capacitación y fortalecimiento de competencias dirigidas al conjunto de microempresarios, independientemente de su género.

Tabla 7. Valoración de las habilidades blandas del capital humano mediante el índice de importancia relativa

Habilidades blandas	R
Trabajo en equipo	0,816
Empatía	0,811
Gestión del tiempo	0,806
Pensamiento crítico	0,791
Comunicación efectiva	0,765
Autoconfianza	0,763
Liderazgo	0,751
Resiliencia	0,745
Autoconocimiento	0,719
Estilo de vida	0,648
Pensamiento creativo	0,646
Resolución de problemas	0,627
Negociación	0,609

La tabla 7 analiza el índice de importancia relativa permitiendo jerarquizar y valorar el nivel de desarrollo de cada habilidad blanda dentro del capital humano de las microempresas del cantón Montúfar, identificando que las competencias con mayor valoración fueron el trabajo en equipo ($r = 0,816$), la empatía ($r = 0,811$) y la gestión del tiempo ($r = 0,806$), lo cual se justifica porque estas microempresas operan principalmente en los sectores de comercio y servicios, donde la interacción constante con clientes, proveedores y compañeros de trabajo exige que los colaboradores desarrollen naturalmente estas capacidades en su quehacer diario, sin necesidad de formación académica formal, sino más bien a través de la experiencia acumulada en el contacto directo y continuo con el entorno laboral.

Por otro lado, las habilidades menos valoradas fueron la negociación ($r = 0,610$) y la resolución de problemas ($r = 0,627$), resultados que se explican porque estas competencias no emergen espontáneamente de la práctica cotidiana del negocio, sino que requieren procesos de capacitación estructurada y formación específica que la mayoría de microempresarios del cantón Montúfar no ha tenido acceso, dado que el 60,1 % de los encuestados cuenta únicamente con nivel de instrucción secundaria, lo que limita el desarrollo de competencias más complejas vinculadas a la toma de decisiones estratégicas y a la conducta ética en el entorno empresarial, situación que evidencia una brecha formativa con implicaciones directas.

Tabla 8. Análisis de las subdimensiones de habilidades blandas mediante U de Mann Whitney

Subdimensiones	U	P
Autoconocimiento	11 170	0,418
Estilo de vida	10 840	0,726
Pensamiento crítico	9 547	0,126
Pensamiento creativo	10 300	0,692
Autoconfianza	10 530	0,937
Ética	10 780	0,783
Resiliencia	8 820	0,013
Empatía	11 140	0,434
Resolución de problemas	9 814	0,285
Trabajo en equipo	10 730	0,836
Negociación	11 320	0,306
Comunicación efectiva	9 282	0,069
Liderazgo	9 524	0,139
Gestión del tiempo	10 310	0,710

La tabla 8 analiza las subdimensiones de habilidades blandas mediante la prueba U de Mann-Whitney revela que el género no constituye un factor diferenciador en el desarrollo del capital humano de los microempresarios del cantón Montúfar, dado que trece de las catorce subdimensiones evaluadas no presentan diferencias estadísticamente significativas. La resiliencia ($U = 8\,820$, $p = 0,013$) emerge como la única excepción, evidenciando que hombres y mujeres difieren en su capacidad para sobreponerse a situaciones adversas, diferencia que probablemente responde a los roles socioculturales que las mujeres microempresarias del cantón asumen de manera simultánea en los ámbitos productivo y familiar, desarrollando así una mayor fortaleza ante la adversidad. Estos resultados reflejan una distribución equitativa de las habilidades blandas dentro del sector microempresarial de Montúfar, lo que representa una fortaleza del capital humano local, aunque también señala la necesidad de diseñar estrategias de fortalecimiento diferenciadas por género específicamente en el ámbito de la resiliencia.

La tabla 10 analiza las subdimensiones de las habilidades blandas según el nivel educativo de los microempresarios del cantón Montúfar mediante la prueba de Kruskal-Wallis mostrando que, en su mayoría, la formación académica no representa un factor diferenciador significativo en el desarrollo de estas competencias, dado que la mayoría de las habilidades blandas se construyen desde la experiencia diaria del negocio. Sin embargo, el pensamiento creativo ($p = 0,012$) constituye la única

excepción, resultado que tiene sentido al considerar que conocer y aplicar técnicas para generar ideas nuevas es una competencia que difícilmente surge de forma espontánea en la práctica cotidiana, sino que requiere procesos formativos más estructurados, lo que explica por qué los microempresarios con mayor nivel educativo presentan una ventaja clara en esta subdimensión, mientras que quienes tienen menor instrucción académica encuentran mayores limitaciones para innovar de forma sistemática dentro de sus unidades productivas.

Tabla 9. Caracterización de subdimensiones de las habilidades blandas mediante Kruskal-Wallis

Subdimensiones	Estadístico	P
Autoconocimiento	0,56	0,967
Estilo de vida	5,33	0,254
Pensamiento crítico	1,63	0,803
Pensamiento creativo	12,8	0,012
Autoconfianza	6,04	0,196
Ética	2,07	0,722
Resiliencia	3,47	0,483
Empatía	4,77	0,311
Resolución de problemas	6,38	0,172
Trabajo en equipo	2,78	0,594
Negociación	2,66	0,615
Comunicación efectiva	3,39	0,495
Liderazgo	1,31	0,859
Gestión del tiempo	5,27	0,260

La tabla 9 analiza en cuanto a las habilidades duras del capital humano, la educación financiera (0,716) y el análisis e interpretación de datos (0,673) concentran los índices más altos, lo que indica que los microempresarios del cantón Montúfar reconocen la formación en finanzas y el manejo de información como competencias técnicas prioritarias para su gestión empresarial. Sin embargo, la gestión de proyectos (0,450) y la alfabetización tecnológica (0,488), obtienen los valores más bajos, evidenciando que las habilidades directamente vinculadas a la planificación estratégica y al uso de herramientas digitales son las menos desarrolladas.

Esta situación refleja una limitación importante en el capital humano de las microempresas de Montúfar, dado que precisamente las competencias con menor valoración son las que determinan la capacidad de estas unidades productivas

para organizarse, crecer y adaptarse a entornos empresariales cada vez más exigentes.

Tabla 10. Valoración de las habilidades duras del capital humano mediante el índice de importancia relativa

Habilidades duras	R
Educación financiera	0,716
Análisis e interpretación de datos	0,673
Alfabetización tecnológica	0,488
Gestión de proyectos	0,450

La tabla 10 analiza la caracterización de las subdimensiones de las habilidades duras mediante la prueba U de Mann-Whitney revela que no existen diferencias estadísticamente significativas entre hombres y mujeres en ninguna de las cuatro competencias técnicas evaluadas, dado que todos los valores p superan el umbral de 0,05. La educación financiera ($p = 0,980$) y la gestión de proyectos ($p = 0,960$) presentan los valores más altos, indicando una distribución prácticamente idéntica entre géneros, mientras que el análisis e interpretación de datos ($p = 0,094$) se aproxima al umbral de significancia sin alcanzarlo, sugiriendo una tendencia, aunque no concluyente hacia cierta diferenciación.

Estos resultados evidencian que el desarrollo de las habilidades técnicas en las microempresas del cantón Montúfar es equitativo entre hombres y mujeres, lo que adquiere particular relevancia al considerar que las competencias con mayor déficit alfabetización tecnológica y gestión de proyectos afectan por igual a ambos géneros, indicando que la brecha técnica identificada no es un problema individual sino una limitación estructural del tejido microempresarial del cantón que requiere intervención formativa colectiva.

Tabla 11. Análisis de las subdimensiones de habilidades duras mediante U de Mann Whitney

Subdimensiones	U	P
Educación financiera	10 600	0,980
Análisis e interpretación de datos	11 770	0,094
Alfabetización tecnológica	11 350	0,290
Gestión de proyectos	10 550	0,960

La tabla 11 analiza las subdimensiones de las habilidades duras según el nivel educativo de los microempresarios del cantón Montúfar mediante la prueba de

Kruskal-Wallis revelando que la gestión de proyectos ($p = 0,026$) es la única subdimensión que presenta diferencias estadísticamente significativas. Este resultado cobra mayor sentido al considerar que esta subdimensión se midió a través de dos ítems concretos: el conocimiento de las fases de un proyecto y su aplicación práctica, competencias que están directamente vinculadas a la formación académica formal, ya que los microempresarios con mayor nivel educativo habrán tenido mayor exposición a metodologías de planificación y gestión estructurada.

En contraste, la educación financiera ($p = 0,129$), el análisis e interpretación de datos ($p = 0,163$) y la alfabetización tecnológica ($p = 0,929$) no muestran diferencias significativas entre niveles educativos, sugiriendo que estas habilidades se construyen principalmente desde la experiencia cotidiana del negocio, independientemente del grado de instrucción, lo que refleja que en las microempresas de Montúfar el aprendizaje empírico predomina sobre la formación académica en el desarrollo de la mayoría de competencias técnicas.

Tabla 12. Caracterización de subdimensiones de las habilidades duras mediante Kruskal-Wallis

Subdimensiones	Estadístico	P
Educación financiera	7,13	0,129
Análisis e interpretación de datos	6,53	0,163
Alfabetización tecnológica	0,87	0,929
Gestión de proyectos	11,03	0,026

- a) Habilidades blandas y duras más valoradas que caracterizan al capital humano de las microempresas del cantón Montúfar de la provincia del Carchi

En las microempresas del cantón Montúfar, las habilidades blandas son las más valoradas en comparación con las habilidades duras, específicamente el trabajo en equipo, la empatía, la gestión del tiempo, el pensamiento crítico y la autoconfianza, porque el perfil productivo del cantón está dominado por el comercio y los servicios, sectores donde la interacción humana es el eje central de la actividad diaria. Los microempresarios han desarrollado estas competencias de forma natural, no a través de formación académica, sino como respuesta a las exigencias cotidianas de atender clientes, coordinar con colaboradores y mantener relaciones comerciales.

Las habilidades duras, en cambio, presentan un desarrollo notablemente menor, siendo la educación financiera y el análisis e interpretación de datos las únicas que alcanzan valoraciones aceptables por su vinculación directa con la administración básica del negocio, mientras que la alfabetización tecnológica y la gestión de proyectos obtienen los niveles más bajos de todo el instrumento, lo que evidencia que en este contexto el aprendizaje empírico ha predominado sobre la formación técnica estructurada, generando microempresas relacionamente fuertes pero con limitaciones importantes para afrontar la transformación digital y la planificación estratégica.

Tabla 13. Valoración de las dimensiones de la cultura organizacional mediante el índice de importancia relativa

Dimensiones	R
Valores organizacionales	0,844
Trabajo en equipo	0,843
Orientación a resultados	0,829
Clima organizacional	0,822
Innovación y adaptación	0,777

La tabla 13 analiza el índice de importancia relativa permitiendo identificar que las dimensiones más valoradas de la cultura organizacional en las microempresas del cantón Montúfar fueron los valores organizacionales y el trabajo en equipo, resultados que se justifican porque al tratarse de unidades productivas de estructura pequeña y predominantemente familiar, las relaciones laborales se sustentan naturalmente en principios compartidos como la confianza, el respeto y la cooperación entre propietarios y colaboradores, consolidando una cultura organizacional basada en la cohesión interna y el trabajo conjunto.

Por otro lado, la dimensión menos valorada fue la innovación y adaptación, resultado que se explica por las limitaciones económicas, tecnológicas y de capacitación que enfrentan estas microempresas, así como por el predominio de métodos tradicionales de gestión que dificultan la implementación de cambios y la modernización de procesos, constituyendo la principal brecha de la cultura organizacional en el cantón Montúfar. Este resultado refleja que, aunque existe una sólida base de valores compartidos y colaboración interna, no obstante, también evidencia la necesidad de fortalecer capacidades orientadas al cambio organizacional para mejorar la competitividad y sostenibilidad empresarial en el mediano y largo plazo.

La tabla 14 analiza la caracterización de las dimensiones de la cultura organizacional según género, realizada mediante la prueba U de Mann-Whitney, revela que en cuatro de las cinco dimensiones evaluadas no existen diferencias estadísticamente significativas entre hombres y mujeres, lo que indica que la percepción de la cultura organizacional es compartida de manera equitativa al interior de las microempresas del cantón Montúfar.

Tabla 14. Análisis de la Cultura Organizacional con sus Dimensiones mediante U de Mann Whitney

Dimensiones	U	P
Valores organizacionales	9 748	0,240
Trabajo en equipo	9 060	0,032
Orientación a resultados	10 530	0,941
Clima organizacional	10 640	0,940
Innovación y adaptación	10 210	0,602

Sin embargo, la dimensión trabajo en equipo constituye la única excepción significativa ($p = 0,032$), sugiriendo que hombres y mujeres perciben y vivencian de forma distinta la colaboración y la dinámica grupal dentro de sus organizaciones. Este hallazgo es relevante para la investigación, pues evidencia que, si bien el género no determina la cultura organizacional en términos generales, sí influye en la dimensión relacional más operativa del trabajo cotidiano, lo que podría estar asociado a roles diferenciados que persisten dentro del tejido microempresarial del cantón.

Tabla 15. Caracterización de dimensiones de la cultura organizacional mediante Kruskal-Wallis

Dimensiones	Estadístico	P
Valores organizacionales	4,80	0,308
Trabajo en equipo	8,18	0,085
Orientación a resultados	4,35	0,360
Clima organizacional	3,01	0,555
Innovación y adaptación	7,12	0,129

La tabla 15 analiza las dimensiones de la cultura organizacional según el nivel educativo de los microempresarios del cantón Montúfar mediante la prueba de Kruskal-Wallis revelando que ninguna de las cinco dimensiones evaluadas presenta diferencias estadísticamente significativas, dado que todos los valores p superan el umbral de 0,05, lo que indica que el nivel de instrucción académica no constituye

un factor determinante en la manera en que los trabajadores perciben y desarrollan la cultura organizacional dentro de sus empresas.

Este resultado cobra sentido al considerar que la cultura organizacional en las microempresas del cantón se construye principalmente desde la experiencia cotidiana del negocio, a través de las relaciones laborales, los valores compartidos y las prácticas informales de gestión, más que desde la formación académica formal, evidenciando que tanto los microempresarios con educación primaria como aquellos con educación superior perciben de manera similar los valores, el trabajo en equipo, la orientación a resultados, el clima organizacional y la capacidad de innovación dentro de sus unidades productivas.

b) Cómo se manifiesta la cultura organizacional en las microempresas del cantón Montúfar de la provincia del Carchi

La cultura organizacional en las microempresas del cantón Montúfar se manifiesta de manera favorable en la mayoría de sus dimensiones, aunque con características propias de organizaciones pequeñas y de estructura predominantemente familiar. Las dimensiones más fortalecidas son los valores organizacionales y el trabajo en equipo, lo que refleja que la cultura interna de estas unidades productivas se sostiene sobre relaciones de confianza, compromiso y cooperación entre propietarios y colaboradores.

Esto se explica porque al tratarse de microempresas con pocos trabajadores, muchas de carácter familiar, las relaciones laborales son cercanas y cotidianas, lo que facilita naturalmente la construcción de valores compartidos y dinámicas colaborativas. La orientación a resultados y el clima organizacional también presentan valoraciones positivas, evidenciando que los microempresarios mantienen ambientes laborales adecuados y un enfoque hacia el cumplimiento de objetivos, algo coherente con la necesidad de sobrevivir en un mercado local competitivo con recursos humanos limitados.

Sin embargo, la dimensión más débil es la innovación y adaptación, lo que revela que, si bien estas empresas funcionan bien en su operación cotidiana, enfrentan serias limitaciones para modernizar sus procesos, incorporar tecnología y responder estratégicamente a los cambios del entorno, situación que se agrava por las restricciones económicas, la escasa capacitación técnica y el predominio de prácticas tradicionales de gestión. La cultura organizacional en Montúfar se

manifiesta como una cultura sólida en lo relacional e informal, pero débil en lo estratégico e innovador, lo que representa su principal desafío para la sostenibilidad y competitividad a largo plazo.

La tabla 16 nos muestra que no existen diferencias significativas entre hombres y mujeres en ninguna de las dos variables, dado que los valores obtenidos ($p = 0,294$ para capital humano y $p = 0,154$ para cultura organizacional) superan el umbral de significancia de 0.05. Este hallazgo es relevante para la investigación considerando que el 62,7 % de la muestra está conformada por mujeres, ya que, a pesar de esta diferencia numérica, ambos géneros presentan niveles similares tanto en capital humano como en la percepción de la cultura organizacional. En las microempresas del cantón Montúfar el género no representa una variable determinante en el desarrollo del capital humano ni en la forma en que los trabajadores perciben la cultura de sus organizaciones, lo que evidencia condiciones de relativa equidad entre hombres y mujeres dentro de estas unidades productivas.

Tabla 16. Análisis de las variables mediante U de Mann Whitney

Variable	U	P
Capital Humano	9 818	0,294
Cultura Organizacional	9 557	0,154

La tabla 17 analiza la caracterización de las dimensiones trabajo en equipo de las variables en estudio donde se obtuvo un hallazgo importante respecto al trabajo en equipo analizado desde las dimensiones de Capital Humano y Cultura Organizacional. Por un lado, en la dimensión de Capital Humano no se encontraron diferencias significativas según género, lo cual indica que tanto hombres como mujeres poseen capacidades similares para colaborar, relacionarse y desenvolverse en actividades grupales. Sin embargo, en la dimensión de Cultura Organizacional sí se encontraron diferencias significativas, particularmente en aspectos vinculados al trabajo en equipo, las relaciones laborales y la coordinación entre trabajadores.

Tabla 17. Caracterización de las dimensiones de cada variable mediante U de Mann Whitney

Dimensión	U	P
Trabajo en equipo CH	10 730	0,836
Trabajo en equipo CO	9 060	0,032

Esto nos muestra que, aunque hombres y mujeres poseen habilidades similares para trabajar en equipo, no perciben de la misma manera el entorno organizacional en el que desarrollan dichas habilidades. Las diferencias no se encuentran en las

capacidades personales de colaboración, sino en cómo cada género experimenta la cultura organizacional, las relaciones laborales y la coordinación dentro de la empresa. Asimismo, estas variaciones en la percepción pueden impactar en la forma en que se valoran los procesos internos y en la satisfacción laboral, evidenciando la importancia de promover entornos más inclusivos y equitativos que reduzcan dichas diferencias perceptivas.

El análisis de correlación de Spearman entre el capital humano y la cultura organizacional en las microempresas del cantón Montúfar arroja un coeficiente de 0,471 con un valor p menor a 0,001, lo que confirma una relación positiva moderada y estadísticamente significativa entre el capital humano y la cultura organizacional en las microempresas del cantón Montúfar, lo que significa que a medida que los microempresarios desarrollan sus habilidades blandas y duras, la cultura organizacional de sus empresas también se fortalece.

Esta relación tiene sentido en el contexto local porque en microempresas de estructura pequeña y familiar, el propietario o administrador es al mismo tiempo el principal portador de la cultura organizacional, de modo que sus competencias, valores y formas de relacionarse se trasladan directamente al funcionamiento interno de la empresa, modelando las prácticas, las normas de convivencia y la orientación hacia los resultados. Es decir, cuando un microempresario desarrolla habilidades como el liderazgo, la comunicación efectiva o el trabajo en equipo, inevitablemente genera un entorno organizacional más estructurado, más colaborativo y con valores más definidos.

Sin embargo, la correlación es moderada y no perfecta, lo que indica que el capital humano es un factor importante pero no el único que determina la cultura organizacional, influyendo también elementos como el tamaño de la empresa, el sector económico, el acceso a recursos y las condiciones del entorno local. Este hallazgo valida la hipótesis de investigación planteada y confirma que invertir en el desarrollo de las competencias de los microempresarios de Montúfar no solo impacta en su desempeño individual, sino que se traduce directamente en organizaciones internamente más sólidas y sostenibles.

Tabla 18. Correlación entre las dimensiones de habilidades blandas y las dimensiones de cultura organizacional

Dimensiones	Rho de Spearman	P
Habilidades blandas - Innovación y adaptación	0,334	< 0,001

Habilidades blandas - Orientación a resultados	0,499	< 0,001
Habilidades blandas - Clima organizacional	0,310	< 0,001
Habilidades blandas - Trabajo en equipo	0,560	< 0,001
Habilidades blandas - Valores organizacionales	0,540	< 0,001

La tabla 18 analiza de forma separada la relación entre las dimensiones del capital humano: habilidades blandas y las dimensiones de la cultura organizacional, se puede explicar con mayor claridad por qué el coeficiente general resultó ser una correlación moderada.

Los resultados muestran que las habilidades blandas son las que presentan la mayor influencia dentro del capital humano, especialmente en su relación con el trabajo en equipo ($Rho = 0,560$) y con los valores organizacionales ($Rho = 0,540$), ambas correlaciones moderadas-altas y estadísticamente significativas ($p < 0,001$). Esto indica que las personas con mejores habilidades blandas comunicación, liderazgo, adaptabilidad tienden a integrarse mejor en dinámicas colaborativas y a identificarse más con los valores compartidos de la microempresa. Sin embargo, esta misma dimensión presentó relaciones más bajas con la innovación y adaptación ($Rho = 0,334$) y con el clima organizacional ($Rho = 0,310$), lo que sugiere que su aporte a estos aspectos es más limitado.

Tabla 19. Correlación entre las dimensiones de habilidades duras y las dimensiones de cultura organizacional

Dimensiones	Rho de Spearman	P
Habilidades duras - Innovación y adaptación	0,224	< 0,001
Habilidades duras - Orientación a resultados	0,343	< 0,001
Habilidades duras - Clima organizacional	0,346	< 0,001
Habilidades duras Trabajo en equipo	0,344	< 0,001
Habilidades duras - Valores organizacionales	0,382	< 0,001

La tabla 19 analiza las habilidades duras mostrando correlaciones más bajas que las habilidades blandas en todas las dimensiones comparadas. La relación más alta se dio con los valores organizacionales ($Rho = 0,382$), seguida del clima organizacional ($Rho = 0,346$) y el trabajo en equipo ($Rho = 0,344$), mientras que la innovación y adaptación registró la correlación más débil de todo el análisis ($Rho = 0,224$), lo que evidencia que el componente técnico-formativo del capital humano tiene una influencia menor y más dispersa sobre la cultura organizacional.

Estos hallazgos permiten justificar por qué la relación global entre capital humano y cultura organizacional fue moderada: son principalmente las habilidades blandas y de manera particular su vínculo con el trabajo en equipo y los valores

organizacionales las que más contribuyen a esta relación, mientras que las habilidades duras aportan de forma complementaria pero menos determinante.

4.2. DISCUSIÓN

La presente investigación permitió analizar la relación entre el capital humano y la cultura organizacional en las microempresas del cantón Montúfar, evidenciando que ambas variables se encuentran vinculadas y constituyen elementos fundamentales para el funcionamiento y desarrollo de estas organizaciones. Los resultados muestran que las principales fortalezas de las microempresas se encuentran en las habilidades relacionadas con la interacción humana, particularmente el trabajo en equipo, la empatía y la gestión del tiempo, así como en la presencia de valores organizacionales y relaciones laborales basadas en la cooperación y el compromiso.

Estos hallazgos se explican desde la Teoría de Recursos y Capacidades de Barney (1991), la cual plantea que los recursos intangibles representan una fuente importante de ventaja competitiva para las organizaciones. Es así como las competencias personales de los trabajadores y la cultura organizacional constituyen recursos que favorecen la coordinación de actividades, fortalecen las relaciones laborales y contribuyen al logro de los objetivos empresariales. De igual manera, Becker (1964) sostiene que los conocimientos, habilidades y capacidades adquiridas por las personas incrementan la productividad y generan valor dentro de las organizaciones, aspecto que se refleja en las microempresas estudiadas, donde las competencias relacionales ocupan un papel relevante en la gestión diaria.

Los resultados coinciden con Fernández et al. (2022), quienes identifican al capital humano como uno de los factores más importantes para el desempeño empresarial, especialmente en organizaciones de menor tamaño donde las capacidades individuales tienen un impacto directo sobre los resultados. Asimismo, Villacreces (2017) señala que las habilidades asociadas al trabajo colaborativo y las relaciones interpersonales fortalecen la competitividad de las microempresas, situación que también se evidencia en el contexto estudiado.

Sin embargo, aunque las microempresas presentan fortalezas en aspectos relacionados con la convivencia y el trabajo conjunto, también se identificaron debilidades importantes en competencias técnicas como la alfabetización tecnológica y la gestión de proyectos. De igual manera, dentro de la cultura

organizacional, la innovación y adaptación obtuvo las valoraciones más bajas. Estos resultados muestran que las empresas han logrado consolidar relaciones laborales favorables, pero aún enfrentan dificultades para incorporar cambios, aprovechar herramientas tecnológicas y responder con mayor rapidez a las exigencias de un entorno cada vez más dinámico y competitivo.

Así mismo este hallazgo coincide con lo señalado por Oviedo y Ramos (2024), quienes identificaron que una de las principales limitaciones de las MIPYMES latinoamericanas se relaciona con las brechas de capacitación y la incorporación de nuevas tecnologías. Del mismo modo, Carrión et al. (2020) encontraron que muchas microempresas ecuatorianas presentan dificultades para impulsar procesos de innovación debido a limitaciones económicas, tecnológicas y formativas. Por tanto, los resultados obtenidos sugieren que el fortalecimiento del capital humano no debe enfocarse únicamente en habilidades relacionales, sino también en competencias técnicas que permitan mejorar la capacidad de adaptación y crecimiento empresarial.

Por otro lado, un aspecto relevante de la investigación fue la ausencia de diferencias significativas entre hombres y mujeres en la mayoría de las dimensiones del capital humano y de la cultura organizacional, demostrando que las capacidades y conocimientos necesarios para gestionar y desarrollar actividades empresariales se encuentran distribuidos de manera similar entre ambos géneros. No obstante, se identificaron diferencias específicas en resiliencia y trabajo en equipo, lo que permite inferir que ciertas experiencias personales y organizacionales pueden influir en la forma en que hombres y mujeres perciben y afrontan determinadas situaciones dentro del entorno laboral. Desde la perspectiva de Schein (1992), estas diferencias pueden estar relacionadas con la manera en que los individuos experimentan la cultura organizacional y las dinámicas de trabajo más que con diferencias en sus capacidades.

El principal hallazgo de la investigación corresponde a la existencia de una relación positiva, moderada y estadísticamente significativa entre el capital humano y la cultura organizacional. A medida que las personas desarrollan mejores habilidades, conocimientos y capacidades, contribuyen a consolidar valores, prácticas y comportamientos organizacionales más sólidos. De la misma manera, una cultura organizacional basada en la cooperación, la confianza y el compromiso genera condiciones favorables para el desarrollo del talento humano.

Este hallazgo coincide con Sánchez et al. (2023), quienes sostienen que el fortalecimiento del talento humano influye directamente en la consolidación de culturas organizacionales más sólidas y orientadas al logro de objetivos. No obstante, el nivel moderado de la correlación también permite comprender que la cultura organizacional no depende exclusivamente del capital humano, sino que intervienen otros factores como el liderazgo, los procesos de gestión, la estructura organizacional y las condiciones del entorno empresarial.

V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

- El capital humano constituye un recurso fundamental para el desarrollo de las microempresas del cantón Montúfar, ya que las capacidades relacionadas con la colaboración, la comunicación y la interacción entre las personas favorecen el funcionamiento diario de las organizaciones y fortalecen su desempeño empresarial.
- La cultura organizacional de las microempresas se caracteriza por la existencia de relaciones laborales basadas en la confianza, el compromiso y la cooperación, lo que contribuye a mantener entornos de trabajo estables y facilita el cumplimiento de los objetivos organizacionales.
- A pesar de las fortalezas identificadas en las relaciones humanas y en los valores organizacionales, las microempresas enfrentan retos importantes para adaptarse a las nuevas exigencias del entorno empresarial, especialmente en aspectos relacionados con la innovación, el uso de tecnología y la planificación de sus actividades.
- La relación encontrada entre el capital humano y la cultura organizacional demuestra que el desarrollo de las personas influye en la construcción de entornos organizacionales más sólidos, mientras que una cultura organizacional favorable genera condiciones que impulsan el crecimiento y fortalecimiento de las capacidades humanas.
- Se concluye que el fortalecimiento conjunto del capital humano y la cultura organizacional representa un factor estratégico para la sostenibilidad y competitividad de las microempresas del cantón Montúfar, debido a que ambas variables actúan de manera complementaria en la generación de valor y en la capacidad de adaptación de las organizaciones.

5.2. RECOMENDACIONES

- Se recomienda que las microempresas del cantón Montúfar fortalezcan de manera continua las competencias del capital humano mediante procesos de capacitación orientados al trabajo en equipo, la comunicación efectiva y

el desarrollo de habilidades interpersonales, con el fin de mejorar el desempeño organizacional en las actividades diarias.

- Se sugiere promover y mantener prácticas de gestión que refuercen la cultura organizacional basada en la confianza, el compromiso y la cooperación, estableciendo normas internas claras que consoliden relaciones laborales estables y orientadas al cumplimiento de objetivos.
- Es necesario que las microempresas implementen acciones orientadas a mejorar su capacidad de adaptación, incorporando herramientas básicas de innovación, planificación organizacional y uso de tecnologías, que les permitan responder de manera más eficiente a las exigencias del entorno empresarial actual.
- Se recomienda fortalecer espacios de interacción interna que faciliten el desarrollo del capital humano en coherencia con la cultura organizacional, promoviendo actividades que integren al personal y refuercen valores compartidos dentro de la organización.
- Finalmente, se sugiere que las microempresas adopten una visión estratégica que integre el desarrollo del capital humano y la cultura organizacional como ejes complementarios de gestión, orientados a mejorar la sostenibilidad y competitividad empresarial en el mediano y largo plazo.

VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Banco Mundial. (2020). Ecuador: Panorama general. <https://www.bancomundial.org/es/country/ecuador/overview>
- Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99-120. <https://doi.org/10.1177/014920639101700108>
- Bass, B., & Avolio, B. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Sage Publications.
- Becker, G. (1993). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education* (3rd ed.). University of Chicago Press.
- Banco Interamericano de Desarrollo [BID]. (2023). *Innovación y productividad en microempresas de América Latina*. BID. <https://publications.iadb.org>
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. Harper & Row.
- Cameron, K., & Quinn, R. (2006). *Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework* (revised ed.). Jossey-Bass.
- Carrión, L., Zula, J., & Castillo, L. (2020). Analysis of organizational culture in SMEs in the service sector in Ecuador. *Revista Investigación y Negocios*, 13(21), 18-27. <https://doi.org/10.38147/invneg.v13i21.81>
- Casas, J., Repullo, J. R., & Donado, J. (2003). La encuesta como técnica de investigación: elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos. *Atención Primaria*, 31(8), 527-538. [https://doi.org/10.1016/S0212-6567\(03\)70728-8](https://doi.org/10.1016/S0212-6567(03)70728-8)
- Carden, J., Jones, R., & Passmore, J. (2022). Defining self-awareness in the context of adult development: A systematic literature review. *Journal of Management Education*, 46(1), 140-177. <https://doi.org/10.1177/1052562921990065>
- Castro, D., & Ríos, J. (2021). *Influencia del capital humano en el desempeño empresarial y en la propensión exportadora de las empresas ecuatorianas [Trabajo de titulación]*. Universidad Técnica de Machala. <http://repositorio.utmachala.edu.ec>
- Chiffi, D., Moroni, S., & Zanetti, L. (2022). Types of technological innovation in the face of uncertainty. *Philosophy & Technology*, 35(94). <https://doi.org/10.1007/s13347-022-00587-3>
- Ciencia Latina. (2024). Cultura organizacional: normas, valores, hábitos y políticas internas. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(1).

- Comunidad Andina. (2023). *Definición y características de las microempresas*. Secretaría General de la Comunidad Andina. <https://www.comunidadandina.org/>
- Covey, S. (1989). *The 7 habits of highly effective people*. Simon & Schuster.
- Dávila, J., & Bringas, V. (2023). Cultura organizacional en Pymes latinoamericanas, 2016-2023. *Journal of Scientific and Technological Research Industrial*, 4(2), e39. <https://doi.org/10.47422/jstri.v4i2.39>
- Denison, D., & Mishra, A. (1995). Toward a theory of organizational culture and effectiveness. *Organization Science*, 6(2), 204-223. <https://doi.org/10.1287/orsc.6.2.204>
- Drucker, P. (1985). *Innovation and entrepreneurship: Practice and principles*. Harper & Row.
- Eraso, H. (2022). Capital humano: conocimientos, habilidades y competencias en las organizaciones. *Revista de Gestión Empresarial*, 5(2), 45-58.
- Espinosa, M., & Gallegos, B. (2020). Habilidades blandas en la educación y la empresa: mapeo sistemático. *Revista Científica UISRAEL*, 7(2), 39-56. <https://doi.org/10.35290/rcui.v7n2.2020.245>
- Estrella, S., Cisneros, Q., & Ortega, C. (2025). Liderazgo y cultura organizacional: Una revisión sistemática y su aplicación en contextos empresariales. *MQRInvestigar*, 9(1), e280. <https://doi.org/10.56048/MQR20225.9.1.2025.e280>
- Fang, H., Hernández, R., Gutiérrez, T., & Del Ángel, P. (2023). Estilo de vida y su asociación con variables sociodemográficas en universitarios. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(2), 8915-8927. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i2.6003
- Fernández, A., Guevara, M., Dávila, V., & Cruz, T. (2022). Capital intelectual como factor del desempeño organizacional en las Micro y Pequeñas Empresas. *Comuni@ccion: Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 13(1), 63-73. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.13.1.595>
- Fisher, R., & Ury, W. (1981). *Getting to yes: Negotiating agreement without giving in*. Houghton Mifflin.
- Foro Económico Mundial. (2023). *The future of jobs report 2023*. World Economic Forum. <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2023>
- García, M., Ibarra, L., & Contreras, C. (2010). *Diagnóstico del clima organizacional del departamento de educación de la Universidad de Guanajuato*. <https://www.eumed.net/libros-gratis/2011e/1075/index.htm>
- Garavito, Y., Gutiérrez, M., & Morales, L. (2024). Habilidades blandas: competencias socioafectivas en el entorno laboral. *Revista Colombiana de Gestión del Talento*, 12(1), 34-49.

- Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Montúfar. (2023). *Plan de desarrollo y ordenamiento territorial 2023-2027*. GAD Municipal Montúfar.
- Goleman, D. (1997). *Emotional intelligence*. Bantam Books.
- Grotberg, E. (1995). *A guide to promoting resilience in children: Strengthening the human spirit*. Bernard van Leer Foundation. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED383424.pdf>
- Guerra, J. (2019). Habilidades blandas: dimensiones interpersonales y cognitivas para el desempeño profesional. *Revista de Educación y Desarrollo*, 48, 25-33.
- Hernández, R., Torres, A., & Sosa, M. (2022). Cultura organizacional como sistema simbólico: adaptación institucional y competitividad. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27(98), 714-729. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.98.12>
- Huayta, B., & Paca, P. (2022). Competencias gerenciales y cultura organizacional en la gestión por resultados en una entidad policial, Lima-2022. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 6074-6113. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.3530
- Instituto Nacional de Estadística y Censos [INEC]. (2022). *Registro estadístico de empresas 2022*. INEC.
- Instituto Nacional de Estadística y Censos [INEC]. (2023). *Registro estadístico de empresas 2023*. INEC. <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/directoriodeempresas/>
- Katzenbach, J., & Smith, D. (1993). *The wisdom of teams: Creating the high-performance organization*. Harvard Business School Press.
- Kerzner, H. (2009). *Project management: A systems approach to planning, scheduling, and controlling* (10th ed.). John Wiley & Sons.
- Lamri, J., & Lubart, T. (2023). Reconciling hard skills and soft skills in a common framework. *Journal of Intelligence*, 11(3), 57. <https://doi.org/10.3390/jintelligence11030057>
- Litwin, G., & Stringer, R. (1968). *Motivation and organizational climate*. Harvard Business School Press.
- Llunitaxi, V., Ulloa, L., & Albarracín, R. (2024). Cultura organizacional y su impacto en las pequeñas empresas del cantón La Maná, 2024. *Revista Multidisciplinaria Perspectivas Investigativas*, 4(especial2), 12-22. <https://doi.org/10.62574/rmpi.v4iespecial2.184>
- López, C., González, B., & Morales, A. (2023). Fomento de creatividad y pensamiento creativo como innovación en la educación superior. *Zincografía*, 7(13). <https://doi.org/10.32870/zcr.v7i13.197>
- Lozano, M., Torres, R., & Reyes, K. (2022). Habilidades blandas: capacidades interactivas para la toma de decisiones asertiva. *Dilemas Contemporáneos:*

- Macazana, M., Yance, A., Torres, E., Quispe, M., & Cruz, S. (2023). Analysis of the organizational culture and the management of human talent in the universities of Peru. *Migration Letters*, 20(S5), 1160-1169.
- Maza de la Torre, G., Motta, R., Motta, R., & Jarquín, H. (2023). La empatía, la comunicación efectiva y la asertividad en la práctica médica actual. *Revista de Sanidad Militar*, 77(1), 1-13. <https://doi.org/10.56443/rsm.v77i1.371>
- Mincer, J. (1974). *Schooling, experience, and earnings*. Columbia University Press.
- Montoya, S., Londoño, M., Ramírez, L., Quijano, M., Santos, R., & Ponce, P. (2022). Liderazgo transformacional y cultura organizacional. *Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo*, 4(4), 23-31. <https://doi.org/10.15765/gsst.v4i4.3011>
- Moyolema, S., & Yugsi, Y. (2024). *Cultura organizacional en el sector comercial: Una aproximación al liderazgo y satisfacción laboral de las empresas del cantón Ambato* [Trabajo de titulación, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio UTA. <https://repositorio.uta.edu.ec>
- Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos [OCDE]. (2005). *Improving financial literacy: Analysis of issues and policies*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/9789264012578-en>
- Organización de las Naciones Unidas [ONU]. (2015). *Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. Naciones Unidas. <https://sdgs.un.org/goals>
- Oviedo, C., & Ramos, P. (2024). Desafíos del desarrollo organizacional en el desempeño del capital humano en las MIPYMES de América Latina. *Revista Venezolana de Gerencia*, 29(107), 1183-1197. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.29.107.10>
- Padilla, R., & Marroquín, R. (2021). *Metodología de la investigación cuantitativa*. McGraw-Hill.
- Paul, R., & Elder, L. (2003). *La mini-guía para el pensamiento crítico: Conceptos y herramientas*. Fundación para el Pensamiento Crítico. <https://www.criticalthinking.org/resources/PDF/SP-ConceptsandTools.pdf>
- Project Management Institute [PMI]. (2017). *A guide to the project management body of knowledge (PMBOK guide)* (6th ed.). Project Management Institute.
- Protovedo, L., Veloso, A., & Portela, M. (2024). You get what you pay for: Human capital impact on organizational performance in Portugal. *Revista Galega de Economía*, 33(3), 9746. <https://doi.org/10.15304/rge.33.3.9746>
- Ramírez, R., & Bazán, R. (2023). Ética profesional en la praxis del docente de Administración gestión municipal. *Praxis Pedagógica*, 23(34), 95-117. <https://doi.org/10.26620/uniminuto.praxis.23.34.2023.95-117>

- Rest, J. R. (1986). *Moral development: Advances in research and theory*. Praeger.
- Reyes, M., Torres, L., & García, R. (2022). El método deductivo en la investigación científica social. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(3), 2340-2358.
- Rincón, O., & Aldana, L. (2021). Cultura organizacional y su relación con los sistemas de gestión: una revisión bibliográfica. *SIGNOS - Investigación en Sistemas de Gestión*, 13(2). <https://doi.org/10.15332/24631140.6675>
- Ríos, M., Téllez, M., & Ferrer, J. (2022). Capital humano, competencias y desempeño organizacional: un análisis empírico. *Estudios Gerenciales*, 38(163), 189-200.
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional* (13.a ed.). Pearson Educación.
- Rocha, R., García, T., & Villegas, N. (2021). Cultura organizacional: valores, misión y liderazgo institucional. *Telos: Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 23(3), 529-544. <https://doi.org/10.36390/telos233.06>
- Sampieri, R. (2014). *Metodología de la investigación* (6.a ed.). McGraw-Hill.
- Sánchez, M., Segovia, A., & Miñán, E. (2022). Influencia del género y el rendimiento en la autoconfianza hacia las matemáticas en futuros maestros de Educación Primaria. *Matemáticas, Educación y Sociedad*. <https://journals.uco.es/index.php/mes/article/view/14234>
- Sánchez, M., Rojas, F., & Tineo, J. (2023). La cultura organizacional y la gestión del talento humano en el campus universitario. *Migration Letters*, 20(S5), 1160-1169.
- Santana, Y., & Loor, T. (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>
- Schein, E. (1984). Coming to a new awareness of organizational culture. *Sloan Management Review*, 25(2), 3-16.
- Schultz, T. (1961). Investment in human capital. *The American Economic Review*, 51(1), 1-17. <https://www.jstor.org/stable/1818907>
- Seligman, M. (2011). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. Free Press.
- Semenova, V., Zelenyu, A., & Savinov, Y. (2021). Human capital development: development of professional competencies through soft skills. *Revista Tempos e Espaços em Educação*, 14(33), e15253. <https://doi.org/10.20952/revtee.v14i33.15253>
- Shannon, C., & Weaver, W. (1948). A mathematical theory of communication. *The Bell System Technical Journal*, 27(3), 379-423. <https://doi.org/10.1002/j.1538-7305.1948.tb01338.x>

- Siqueiros, J., Rodríguez, C., & López, M. (2021). Cultura organizacional: sistema colectivo de valores y comunicación. *Revista de Ciencias Sociales*, 27(E-3), 296-308.
- Spencer, L., & Spencer, S. (1993). *Competence at work: Models for superior performance*. John Wiley & Sons.
- Teece, D. (2007). Explicating dynamic capabilities: The nature and microfoundations of (sustainable) enterprise performance. *Strategic Management Journal*, 28(13), 1319-1350. <https://doi.org/10.1002/smj.640>
- Torres, M., Uvidia, R., & Carapas, R. (2021). Análisis del desarrollo y la cultura organizacional en microempresas familiares en el cantón Bolívar. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 8(3), 1-22. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i3.2669>
- UNESCO. (2017). *Educación para los Objetivos de Desarrollo Sostenible: objetivos de aprendizaje*. UNESCO.
- Uribe, H., & Gutiérrez, R. (2023). Concepciones acerca del pensamiento crítico en la enseñanza primaria y secundaria. Una revisión bibliográfica. *Revista Innova Educación*, 5(2), 91-107. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2023.02.006>
- Villacreces, M. (2017). *Capital humano y su incidencia en la gestión de ventas de las microempresas del mercado artesanal* [Trabajo de titulación, Universidad de Guayaquil]. Repositorio UG. <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/37997>
- Wernerfelt, B. (1984). A resource-based view of the firm. *Strategic Management Journal*, 5(2), 171-180. <https://doi.org/10.1002/smj.4250050207>
- Ybarra, O., Hawkins, S., Schoneboom, A., Brown, K., & Monin, B. (2023). The skills that help employees adapt: Empirical validation of a four-category framework. *PLOS ONE*, 18(2), e0282074. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0282074>
- Zambrano, R., & Monar, M. (2024). Gestión del talento humano y las microfinanzas de las microempresas del Distrito 2 de Manabí. *Estudios y Perspectivas Revista Científica y Académica*, 4(2), 1173.
- Zepeda, H., Cortés, R., & Cardoso, E. (2022). Estrategias para el desarrollo de habilidades blandas a partir del aprendizaje basado en proyectos y gamificación. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 13(25). <https://doi.org/10.23913/ride.v13i25.1348>

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: Morillo Narvaez Maritza Lorena y Chuga Guerrero Estefany Damaris

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

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



MA. Martha Viveros
RESPONSABLE CIDEN

Anexo 2. Formato de la encuesta

	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 agradecemos nuestro agradecimiento		
DATOS DEMOGRÁFICOS		
Edad (números enteros): _____ años		
Género: ☐ Masculino ☐ Femenino		
Nivel educativo:	Su empresa se cataloga como:	
☐ Primaria ☐ Secundaria ☐ Técnico/tecnólogo	☐ Microempresa (1 - 9 trabajadores)	
☐ Tercer nivel (licenciatura/ingeniería)	☐ Pequeña empresa (10 - 49 trabajadores)	
☐ Posgrado (maestría/doctorado)	☐ Mediana empresa (50 - 199 trabajadores)	
Sectores:	Área empresarial (área en la que desempeña su labor):	
☐ Comercio (tiendas minoristas, abarrotes, ferreterías etc.)	☐ Finanzas	
☐ Agricultura (agricultores de papa, frejol, maíz, zanahoria etc.)	☐ Marketing y ventas	
☐ Ganadería (producción lechera, apícola, porcina etc.)	☐ Producción/operaciones	
☐ Agroindustria (queserías, procesadoras lácteas, molinos etc.)	☐ Talento humano	
☐ Servicios (hoteles, transporte, restaurantes, turismo, etc.)	☐ TICS	
☐ Manufactura (panaderías, carpinterías, talleres mecánicos, etc.)	☐ Gestión administrativa	
Ubicación de la Mipyme:	Sector:	
☐ Bolívar ☐ Espejo	☐ Urbano	
☐ Mira ☐ Montúfar	☐ Rural	
☐ San Pedro de Huaca ☐ Tulcán		

CAPITAL HUMANO

Instrucciones:

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

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

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

Estilo de vida					
Ítem	1	2	3	4	5
Conozco las prácticas que ayudan a cuidar mi salud mental.					
Aplico estas prácticas para cuidar mi salud mental.					
Conozco las prácticas que ayudan a cuidar mi salud física.					
Aplico estas prácticas para cuidar mi salud física.					
Pensamiento crítico					
Ítem	1	2	3	4	5
Conozco maneras de razonar antes de decidir.					
Aplico estas maneras de razonar antes de decidir.					
Pensamiento creativo					
Ítem	1	2	3	4	5
Conozco técnicas para generar ideas nuevas.					
Aplico las técnicas para generar ideas nuevas.					
Autoconfianza					
Ítem	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					
Ítem	1	2	3	4	5
Conozco los principios éticos.					
Aplico los principios éticos.					
Resiliencia					
Ítem	1	2	3	4	5
Conozco métodos para salir adelante en situaciones difíciles.					
Aplico estos métodos para salir adelante en situaciones difíciles.					
Empatía					
Ítem	1	2	3	4	5
Conozco la importancia de entender a los demás.					
Demuestro que entiendo a los demás.					
Resolución de problemas					
Ítem	1	2	3	4	5
Conozco estrategias para resolver problemas.					
Utilizo estrategias para resolver problemas.					
Trabajo en equipo					
Ítem	1	2	3	4	5
Conozco como colaborar con las personas.					
Pongo en práctica la colaboración con las personas.					
Negociación					
Ítem	1	2	3	4	5
Conozco técnicas de negociación.					
Aplico las técnicas de negociación para lograr acuerdos.					

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

CULTURA ORGANIZACIONAL

Instrucciones:

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

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

Innovación y adaptación					
Ítem	1	2	3	4	5
La empresa toma en cuenta la opinión de los clientes.					
La empresa acepta mis ideas nuevas en el trabajo.					
En la empresa se aprende temas nuevos constantemente.					

Orientación a resultados					
Ítem	1	2	3	4	5
La empresa tiene metas claras.					
La empresa revisa los resultados obtenidos.					
La empresa reconoce el cumplimiento de metas.					
Clima organizacional					
Ítem	1	2	3	4	5
La empresa reconoce un trabajo bien hecho.					
En la empresa existe comunicación efectiva.					
La empresa confía en los trabajadores 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					
Ítem	1	2	3	4	5
En la empresa se trabaja en equipo.					
La empresa tiene buenas relaciones laborales.					
En la empresa existe coordinación entre los trabajadores.					
Valores organizacionales					
Ítem	1	2	3	4	5
La empresa tiene responsabilidad social.					
La empresa actúa con respeto.					
La empresa actúa con honestidad.					

Por la atención que se dé al presente anticipamos nuestro agradecimiento