

CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO DE LAS PYMES, CANTÓN SANTA ELENA 2024.

ORGANIZATIONAL CULTURE IN THE MANAGEMENT OF HUMAN TALENT OF SMES, CANTON SANTA ELENA 2024.

Yuliana Melissa Santana Moncada¹, Temístocles Deodato Loor Chávez²

Universidad Estatal Península de Santa Elena¹, Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí² -Ecuador

yuliana.santanamoncada6982@upse.edu.ec¹, deodato.loor@uleam.edu.ec²

Yuliana Melissa Santana Moncada¹ <https://orcid.org/0009-0007-3476-9378>

Temístocles Deodato Loor Chávez² <https://orcid.org/0000-0001-8123-4543>

Recibido: 15-may-2024

Aceptado: 7-jun-2024

JEL: M14, M12, L25, O10, L20

RESUMEN

La presente investigación se basa en la importancia de la cultura organizacional en las Pymes del cantón Santa Elena y su impacto en la gestión del talento humano. Se realizó un estudio descriptivo y correlacional para posteriormente medir las variables. Se utilizó la técnica de la encuesta y la observación; cuyo instrumento fue el cuestionario, con la finalidad de recabar la percepción de los colaboradores respecto a la cultura organizacional y la gestión del talento humano. Los resultados obtenidos muestran que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa porque la continuidad esperada de asíntotas bilaterales es menor que 0.05, los grados de libertad (gl) son 4 y el coeficiente es 211.824. Esto significa que existe una clara relación entre las dos variables de cultura organizacional y gestión del talento en las pequeñas y medianas empresas del cantón Santa Elena.

Palabras Clave: Cultura Organizacional, Gestión del Talento Humano, Pymes, Desarrollo, Comportamiento Empresarial.

ABSTRACT

This research is based on the importance of organizational culture in SMEs in Santa Elena and its impact on human talent management. A descriptive and correlational study was conducted to subsequently measure the variables. The survey and observation technique was used; whose instrument was the questionnaire, with the purpose of collecting the perception of the collaborators regarding the organizational culture and the management of human talent. The results obtained show that the null hypothesis is rejected, and the

alternative hypothesis is accepted because the expected continuity of bilateral asymptotes is less than 0.05, the degrees of freedom (gl) are 4 and the coefficient is 211.824. This means that there is a clear relationship between the two variables of organizational culture and talent management in small and medium enterprises in the canton of Santa Elena.

Key Word: Organizational Culture, Human Talent Management, SMEs, Development, Corporate Behavior.

INTRODUCCIÓN

La tendencia mundial de los últimos años, caracterizada por una rápida globalización y desarrollo tecnológico, obliga sustancialmente a las empresas se desarrollen, adapten y mejoren continuamente. Es por esto por lo que el talento y la cultura juegan un papel sustancial a la hora de afrontar los desafíos que impactan el desempeño de los colaboradores y el cumplimiento de los objetivos establecidos. Es por ello, que la gestión de talento humano se ha convertido en un pilar estratégico, al determinársela como una gestión fundamental en el desarrollo de las empresas, lo que ha permitido que se la considere como una ventaja competitiva en las organizaciones que tienen una razón para invertir en procesos de selección, capacitación y salarios.

De acuerdo con Luna et al. (2021), las organizaciones comprenden que la cultura interna entre sus miembros impacta significativamente en el desempeño, la productividad y la adaptabilidad empresarial. Por consiguiente, es evidente que entender y gestionar la cultura organizacional, así como fomentar el talento, son elementos cruciales para crear un entorno laboral positivo, saludable y productivo (p. 66).

En el contexto teórico, la cultura organizacional se identifica como un factor determinante en la configuración de los comportamientos, las actitudes, las aptitudes y procesos dentro de una empresa. En la literatura académica sobre la gestión del talento humano se recalca cómo una cultura organizacional sólida y coherente puede influir en la motivación de los empleados, su satisfacción laboral y su compromiso con los objetivos de la empresa.

En Ecuador, diferentes organizaciones tienen distintos trabajos y tareas; por lo tanto, para fortalecer la cultura organizacional se requiere del talento humano, por lo que, considerando estos aspectos, se planean llevar a cabo sus actividades basándose en la experiencia o habilidades del equipo que conozcan y comprendan el valor de la coordinación del personal, de modo que puedan lograr los objetivos establecidos, como el desarrollo y motivación del personal, prestación de servicios y resultados sobre la eficiencia y eficacia de los recursos.

Un estudio del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) realizado en el 2013 presentó que las Pymes en Ecuador enfrentan dificultades en áreas como la contratación y retención de talento, el acceso a la capacitación y el desarrollo, y la gestión del desempeño. Como resultado a estas deficiencias, las Pymes podrían enfrentar menor productividad en sus operaciones y una mayor dificultad para lograr objetivos de crecimiento y sostenibilidad a largo plazo. Por lo tanto, existe una necesidad urgente de implementar estrategias que fortalezcan la gestión del talento humano.

Hoy en día las organizaciones son conscientes de la importancia del reclutamiento a los empleados basados en su potencial, no sólo en su experiencia; para esto deben proporcionar capacitación adecuada e implementar programas para abordar el problema para la eficiencia y el desarrollo de habilidades.

Sin embargo, Inga et al. (2015), mencionan que las Pymes del sector comercial del cantón Santa Elena no desarrollan una cultura organizacional que fomente el compromiso debido a la ausencia de liderazgo gerencial por parte de los microempresarios, provocando contradicciones en el talento humano y conflictos laborales, afectando la identidad y pertenencia organizacional (p. 18).

Así mismo Jaque et al. (2023), señalan que es un factor predominante la falta de compromiso de sus colaboradores para comprender y adaptarse a la misión, la visión, los valores y las estrategias formuladas y requeridas por la empresa para garantizar la continuidad del negocio; así como se determina que las actividades diarias no arrojan los resultados esperados, de igual manera los objetivos planteados no se alcanzan según el cronograma planificado, todo esto es infundado porque no existe un plan de capacitación que pueda promover el crecimiento técnico y profesional, todo esto conlleva a que su cultura organizacional no se encuentra arraigada en los diferentes niveles y procesos que son parte de la estructura organizacional.

A través de un estudio el 62% de los colaboradores encuestados en las Pymes del cantón Santa Elena mencionan que sienten que sus valores personales no están alineados con la cultura organizacional de su organización, lo que podría ocasionar desmotivación y disminución en el compromiso laboral de los colaboradores (Encuesta de Cultura Organizacional en Pymes, 2023).

La encuesta de Diversidad e Inclusión en el Trabajo (2023), señala que el 50% de los colaboradores perciben que la falta de diversidad de ciertos grupos afecta a la identidad cultural en las Pymes del cantón Santa Elena. Lo que podría generar pérdida del talento humano y rotación del personal.

En este sentido, es fundamental crear mayor conciencia sobre la cultura organizacional en el entorno empresarial de las Pymes de Santa Elena. Esto permitirá que la gestión del talento humano en las Pymes sea más efectiva y produzca resultados positivos y visibles para la comunidad. Un ambiente de justicia y equidad es propicio para sentar las bases de un verdadero desarrollo humano.

Por otra parte, a través de un estudio realizado por la Cámara de Comercio de Santa Elena, el 60% de las Pymes en el cantón no ofrecen programas de capacitación para sus empleados, lo que se refleja en una tasa de rotación laboral del 25% anual. En consecuencia, la rotación frecuente puede significar falta de compromiso o insatisfacción de los empleados con el ambiente laboral, lo que a su vez puede indicar que la cultura organizacional no es lo suficientemente valiosa para retener el talento.

En efecto una visión general de los negocios del cantón de Santa Elena con respecto a las variables cultura organizacional y gestión del talento humano, conlleva a una fuerza laboral en las diferentes Pymes, y a su vez, para tener en cuenta características relevantes como: alta rotación de personal, pocos empleados, motivación, ausentismo, falta de documentación laboral, etc. Por tal motivo la importancia de estudiar el impacto de la cultura organizacional en la gestión del talento en el cantón Santa Elena radica en su potencial para mejorar el funcionamiento y la competitividad de las empresas locales. Ya que comprender cómo la cultura organizacional influye en la gestión del talento en este contexto específico puede proporcionar información valiosa para desarrollar estrategias y políticas que promuevan ambientes laborales saludables, motivadores y productivos en las Pymes.

Así mismo, la falta de estudios específicos que aborden la relación entre la cultura organizacional y la gestión del talento humano en las Pymes del cantón Santa Elena, podría llenar un vacío en la literatura académica y proporcionar información valiosa para las empresas locales.

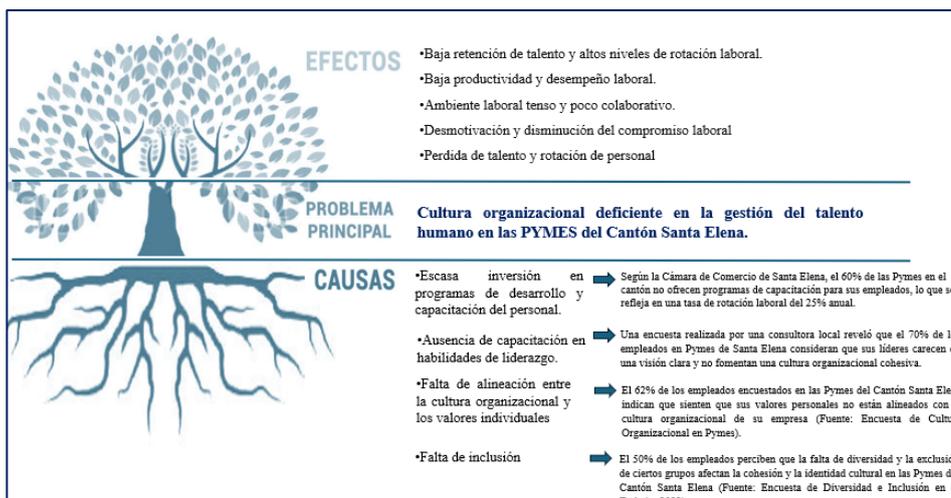
Por lo tanto, no hay duda de que este tema es de suma importancia porque intenta dar respuestas e inquietudes sobre cómo la cultura organizacional incide en el correcto desempeño de la gestión del talento.

La presente investigación determina como hipótesis general la siguiente: En el cantón Santa Elena, la cultura organizacional de las pequeñas y medianas empresas (Pymes) ejerce una influencia significativa en la gestión del talento humano.

Estableciendo como problema general: ¿En qué medida la cultura organizacional influye en la gestión de talento humano de las Pymes cantón de Santa Elena en, 2024?

Figura 1

Árbol del problema



Fuente: Encuestas sobre la cultura organizacional en las Pymes del cantón Santa Elena

Objetivo General:

Conocer de qué forma la Cultura Organizacional influye en la Gestión del Talento Humano en las Pymes del cantón Santa Elena.

Objetivos Específicos:

- Identificar los artefactos relacionados con la cultura organizacional.
- Describir los valores que conforman la cultura organizacional en las Pymes del cantón Santa Elena.
- Determinar los supuestos básicos de la cultura en las Pymes del cantón Santa Elena.
- Establecer la cultura organizacional predominante en las Pymes del cantón Santa Elena.
- Verificar los indicadores del conocimiento de la Gestión del Talento Humano en las Pymes del cantón Santa Elena.
- Determinar cuál el proceso de capacitación del Talento Humano en las Pymes del cantón Santa Elena.

- Identificar las aptitudes que tiene la Gestión del Talento Humano en las Pymes del cantón Santa Elena.
- Describir las actitudes que posee el Talento Humano en las Pymes del cantón Santa Elena.

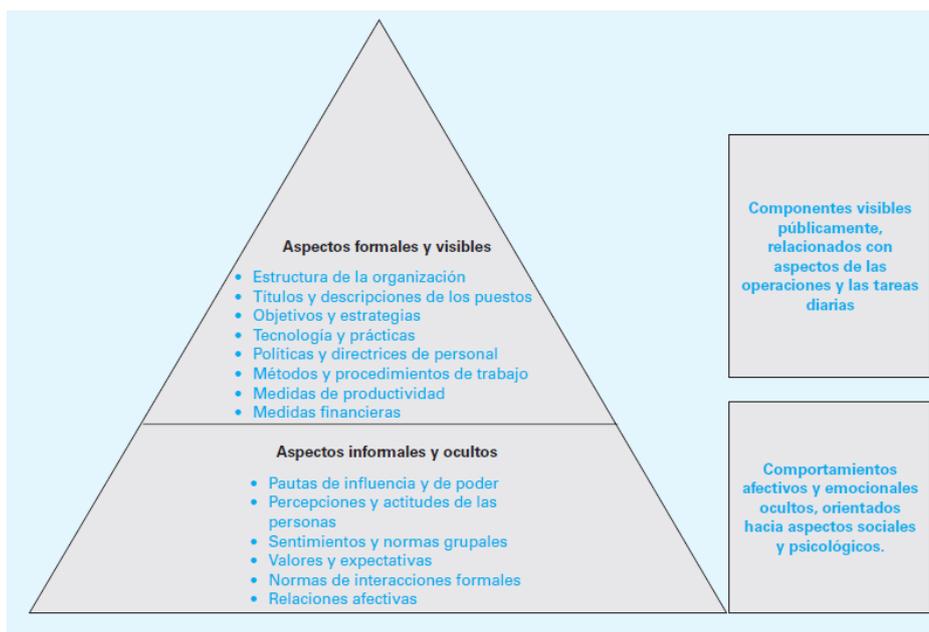
Cultura Organizacional

La cultura organizacional, es la forma en la que actúan los integrantes de una organización y que tiene su origen en un conjunto de creencias y valores que influyen en los aspectos de la vida laboral, es así como Cordero et al. (2022. p. 137), mencionan que la “Cultura organizacional se caracteriza por el estilo, la filosofía, la personalidad, el clima, y el espíritu de empresa, junto con el modo de estructurar y administrar los recursos materiales y humanos que la configuran, tomando en cuenta la influencia del entorno en el que se encuentra”.

Para el análisis de la teoría de la cultura organizacional se hace énfasis en el estudio de Chiavenato (2009), quien realizó una representación gráfica mediante un iceberg. En donde en la parte superior señala el aspecto visible y superficial de la organización relacionado con el aspecto del funcionamiento diario y los objetivos; y, en la parte inferior de una parte informal y oculta, como el comportamiento emocional y emocional en los aspectos sociales y psicológicos.

Figura 2

El iceberg en la cultura organizacional



Fuente: Chiavenato (2009)

Tipos de cultura organizacional

Los tipos de cultura organizacional son las distintas formas en las que se puede manifestar la cultura dentro de una organización, influyendo en la manera en que los empleados interactúan, toman decisiones y abordan su trabajo diario. Según diversos estudios, incluyendo los de Harrison (1989).

Los tipos de cultura organizacional pueden clasificarse de la siguiente manera:

1. **Cultura orientada a las normas:** Esta cultura se centra en la adherencia a reglas y procedimientos establecidos. Las organizaciones con esta cultura valoran la estabilidad, el orden y la previsibilidad. La conformidad con las políticas y normas es primordial, y los empleados son evaluados por su capacidad para seguir las reglas.
2. **Cultura orientada al poder:** En esta cultura, el poder y la autoridad están centralizados en unas pocas personas, generalmente en la alta dirección. Las decisiones se toman desde arriba y se espera que los empleados las sigan sin cuestionarlas. La estructura jerárquica es muy marcada, y el liderazgo fuerte es un valor clave.
3. **Cultura orientada a los resultados:** Esta cultura pone un fuerte énfasis en el logro de objetivos y metas. La eficiencia, la productividad y el rendimiento son altamente valorados. Las recompensas y el reconocimiento están basados en el desempeño y los logros alcanzados. Los empleados son motivados por los resultados y se espera que contribuyan activamente al éxito de la organización.
4. **Cultura orientada a las personas:** En este tipo de cultura, el bienestar y el desarrollo de los empleados son las principales prioridades. Las organizaciones con esta cultura valoran la colaboración, el trabajo en equipo y el respeto mutuo. Se fomenta un ambiente de apoyo y se busca crear un sentido de pertenencia entre los empleados. La comunicación abierta y la participación son elementos clave. (Harrison, 1989, p. 5)

Artefactos Organizacionales

Desde el punto de vista de Mena (2019), “Los artefactos organizacionales son componentes visibles de la cultura, fáciles de conceptualizar y tienen forma física. Se presentan en las organizaciones en forma de rituales y ceremonias, símbolos simbólicos y lemas, abstracciones de alto nivel, como las historias” (p. 13).

Los artefactos son considerados como el primer nivel de la cultura organizacional. En conjunto, juegan un papel crucial en la formación y mantenimiento de la cultura de una empresa. Al observar estos elementos visibles, se puede obtener una comprensión más profunda de los valores y creencias que subyacen a las prácticas y comportamientos dentro de la organización.

Valores Organizacionales

Como lo explica Pineda (2019), “Las organizaciones que pretendan ser excelentes deben constituir los valores como la base fundamental en el comportamiento del talento humano, a su vez, representan cualidades para evaluar la conducta de las personas” (p. 32). En otras palabras, los valores no solo reflejan lo que la empresa considera importante, sino que también moldean su cultura interna y su relación con el entorno externo. Desde la integridad hasta la responsabilidad social, los valores organizacionales representan el compromiso de la empresa con la excelencia, el respeto y la ética en todas sus operaciones y relaciones.

Gestión de Talento Humano

Facultad de Ciencias Administrativas, Contables y Comercio. Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. Manta, Ecuador.

https://revistas.uileam.edu.ec/index.php/business_science

Licencia de Creative Commons (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0>)

Sumba et al. (2022), destacan la evolución de la gestión de recursos humanos en las empresas a lo largo del tiempo, sostiene que “Anteriormente, los departamentos de recursos humanos estaban enfocados a funciones exclusivas, como contrataciones, nóminas y beneficios; pero ahora, las compañías comienzan a entender el impacto positivo de contar con un equipo de empleados calificados, comprometidos e involucrados con las metas de la organización” (pp. 262-279).

Por lo tanto, la gestión del talento humano no se limita a la contratación, sino que también abarca la creación de un entorno laboral positivo y de apoyo que fomente el crecimiento personal y profesional de los empleados.

Actitud y aptitud

De acuerdo con Correa et al. (2019), “La actitud es el comportamiento de un individuo para realizar actividades. En este sentido, puede ser en su forma de ser o la manera de actuar, que ejerce una influencia directa en el comportamiento de una persona en su día a día”.

Por otra parte, Pizarro (2018), señala que la aptitud es la capacidad natural de los individuos que se desarrolla como fruto de experiencias y que permiten funcionar con dominio y eficacia ante las exigencias planteadas del grupo al que pertenece en por lo menos un campo de la actividad humana.

La diferencia entre la actitud y la aptitud es fundamental en el ámbito laboral. Mientras que la aptitud se refiere a las habilidades y competencias técnicas necesarias para realizar una tarea específica, la actitud se relaciona con la disposición y mentalidad de un individuo hacia su trabajo y su entorno.

Capacitaciones

Según Orozco (2018), “La capacitación es fundamental, debe ser vista como un proceso integrador y vital para la permanencia en el trabajo, desarrollo y evolución de los diferentes actores que en ella participan. Gracias a las capacitaciones, los empleados mediocres se transforman en trabajadores capaces y los trabajadores actuales se desarrollan para cumplir nuevas responsabilidades” (p. 20).

Lo que significa que la formación va más allá de la mera participación en cursos; su objetivo es garantizar que los individuos estén preparados para desempeñarse de manera efectiva en cualquier tarea que se les exija, sin importar el contexto en el que se encuentren.

METODOLOGÍA

En el presente trabajo de investigación se aplicó la investigación descriptiva-correctiva debido a los datos recabados por los instrumentos de investigación para posteriormente medir las variables y su impacto que origina a las Pymes de Santa Elena considerando aspectos cuantitativos que ayudan al planteamiento del problema y desarrollo de la investigación.

El tipo de investigación es de campo ya que se enfocó en recopilar datos de las Pymes del cantón Santa Elena a través de encuestas y de esta manera poder interpretar los datos obtenidos sobre la cultura organizacional y su incidencia en la gestión de talento humano en los microempresarios.

Se utilizó la investigación cuantitativa que consintió en la obtención de información de cifras estadística mediante el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) y a su vez analizar cada una de las variables y su incidencia en las Pymes de Santa Elena.

De manera que permitió conocer diversos criterios de las personas que fueron encuestadas en las pequeñas y medianas empresas, también se enfocó en los análisis y delineaciones sobre la cultura organizacional a través de la consulta bibliográfica para comprender y profundizar significativamente con la problemática que conlleva las Pymes de Santa Elena. Esta recolección de información radicó en conocer un enfoque más completo de las Pymes acerca de la cultura organizacional y su incidencia en la gestión de talento humano y con la respectiva información dar una conclusión que ayude a la investigación científica.

Para la realización de la investigación, se optó el método deductivo, el cual consistió en la verificación y analizar las causas y el efecto del problema planteado, lo que ayudó a obtener conclusiones con mejores perspectivas, en lo que respecta a la cultura organizacional y a la gestión del talento humano.

La herramienta de recolección de datos utilizada en el estudio fue la encuesta que ayudó a comprender el problema. Los datos informativos y los indicadores del tema de investigación fueron procesados adecuadamente en software estadístico denominado SPSS significa "Statistical Package for the Social Sciences" (Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales). Es un software estadístico ampliamente utilizado en investigaciones y análisis de datos, cuya presentación se procesó mediante estadística descriptiva para explicar mejor las tendencias de las variables, por ende se utilizó para procesar y codificar datos o información y probar y validar hipótesis, lo que permitió establecer relaciones entre las distintas preguntas formuladas en la encuesta, midiendo las variables como es la cultura organizacional y la gestión de talento humano, también se utilizó Alfa de Cronbach que es una medida de fiabilidad utilizada comúnmente en la investigación y evaluación de escalas o cuestionarios.

Se utilizó una encuesta que contenía preguntas cerradas y de opción múltiple con el propósito de obtener información relevante por parte del encuestado. Por este motivo, una encuesta puede definirse como un método de recopilación de datos a través de una serie de preguntas, obteniendo evidencia escrita u oral para responder a un conjunto de preguntas (Dihigo, 2021).

Se realizó la fórmula empleada por Allan Webster conocido como muestreo probabilístico aleatorio simple que se basa en que las unidades, argumentos o elementos de la población inicialmente tienen igual probabilidad cuando comienzan a formar la muestra, lo cual se logra mediante la conceptualización. A través de diferentes características poblacionales, tamaño de muestra adecuado y por medio de una selección circunstancial de las unidades de muestreo (Sampieri, 2018).

La población total para la investigación es de 4061 Pymes, datos obtenidos por el INEC (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos) sobre las Pymes de Santa Elena. Se empleó un 95% de nivel de confiabilidad y 5% de margen de error, tomando en consideración que la fórmula empleada corresponde a una población finita.

Tabla 1

Tamaño de la muestra

Fórmula de muestra	Simbología	Descripción	Datos
$n = \frac{Z^2 PQN}{E^2 (N - 1) + Z^2 PQ}$	n=	Tamaño de muestra	(valor a obtener)
	N=	Población	4061 Pymes
	Z=	Nivel de confianza	95% (1.96)
	P=	Probabilidad de ocurrencia	50% (0.50)
	Q=	Probabilidad de no ocurrencia	50% (0.50)
	E=	Error máximo	5% (0.05)

Fuente: Fórmula Finita de Allan Wester

A continuación, se procede a reemplazar los datos en la fórmula de la muestra:

$$\begin{aligned}
 n &= \frac{Z^2 PQN}{E^2 (N - 1) + Z^2 PQ} \\
 n &= \frac{(1.96)^2 (0.50)(0.50)(4061)}{(0.05)^2 (4061 - 1) + (1.96)^2(0.50)(0.50)} \\
 n &= \frac{(3.8416)(0.25)(4061)}{(0.0025)4060 + (3.8416)(0.25)} \\
 n &= \frac{3900,18}{10.15 + 0.9604} \\
 &= \frac{3900,18}{11,11} \\
 \mathbf{n} &= \mathbf{351}
 \end{aligned}$$

Con la población de 4061 pequeñas y medianas empresas (Pymes) en el cantón Santa Elena, se seleccionaron 351 Pymes como muestra adecuada para la encuesta.

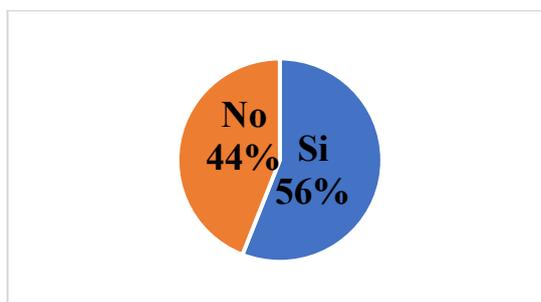
RESULTADOS

Con respecto a los resultados, se hace referencia a las interrogantes de la encuesta que fueron dirigidas a las Pymes de Santa Elena que guardan relación con las variables cultura organizacional y gestión del talento humano en el cantón Santa Elena.

¿Considera usted que su empresa cuenta con una cultura organizacional fortalecida?

Figura 3

Cultura Organizacional



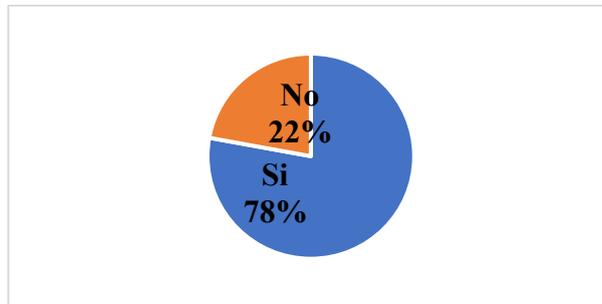
Fuente: Elaborado por el autor

En base a la pregunta realizada el 53% de los microempresarios manifiestan que cuenta con una cultura organizacional fortalecida lo que significa que aumenta la productividad, existe motivación y retención de empleados, mientras que una cultura organizacional débil puede provocar rotación de personal y reducir la productividad y la moral de los empleados.

¿Está familiarizado su empresa con el concepto de gestión del talento humano?

Figura 4

Gestión de Talento Humano



Fuente: Elaborado por el autor

Con respecto a la interrogante la mayoría de las personas con el 78% afirmaron que si están familiarizado con el concepto de gestión de talento humano en las pequeñas y medianas empresas esto significa que hay mayor compromiso y pertinencia con lo que se realiza y por ende existe mayor rendimiento y potencial en el talento humano.

Confiabilidad del instrumento

La credibilidad del instrumento de recolección de información se determinó mediante la aplicación de una encuesta dirigidas a las pymes del cantón Santa Elena, y se obtuvieron resultados precisos sobre el estudio a través del software SPSS capaz de establecer la fiabilidad de las preguntas de manera sistematizada. En términos simples, el Alfa de Cronbach indica cuán consistentes y relacionadas están las respuestas de los ítems dentro de una escala o cuestionario. Se calcula a partir de las correlaciones entre los ítems y proporciona un valor que oscila entre 0 y 1. Cuanto más cercano sea el valor del Alfa de Cronbach a 1, mayor será la consistencia interna de los ítems en la escala.

Tabla 2

Alfa de Cronbach

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,712	10

Fuente: El Alfa Cronbach muestra un valor superior a 0.7, tomando en consideración la totalidad de las preguntas, por lo que se confirma la fiabilidad del cuestionario.

Tabla 3

Facultad de Ciencias Administrativas, Contables y Comercio. Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. Manta, Ecuador.

https://revistas.uileam.edu.ec/index.php/business_science

Licencia de Creative Commons (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0>)

Variables cultura organizacional y gestión de talento humano

	Casos					
	Válidos		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
¿Considera usted que su empresa cuenta con una cultura organizacional fortalecida?						
? * ¿Está familiarizado su empresa con el concepto de gestión del talento humano?	351	100,0%	0	0,0%	351	100,0%

Fuente: Información obtenida en software Estadísticos SPSS.

Como se puede observar los datos ingresados en el Sistema SPSS se tomó en consideración interrogantes que cumplen con las variables cultura organizacional y gestión de talento humano, puesto que como resultado se indica que se cumple con el 100% de su correspondencia en torno a sus interrogantes.

A continuación, se mostrará la prueba de chi-cuadrado mediante datos ingresados en Software SPSS donde se comprobará la correlación de las variables del tema de investigación, se puede decir que la prueba de chi-cuadrado (χ^2) es una prueba estadística no paramétrica que se utiliza para determinar si existe una asociación significativa entre dos variables categóricas.

Tabla 4

Prueba de Chi-cuadrado

	Valor	Gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	211,824 ^a	4	,000
Razón de verosimilitudes	153,657	4	,000
Asociación lineal por lineal	122,533	1	,000
N de casos válidos	351		

a. 3 casillas (30,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 1,62.

Fuente: Información obtenida en software Estadísticos SPSS.

Mediante los resultados obtenidos, se observa que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa puesto que, la significancia asintótica bilateral se tiene una continuidad esperada inferior a 0,05, con 4 grados de libertad (gl) y un coeficiente de 211.824, lo que significa que, sí existe relación evidente entre las dos variables cultura organizacional y gestión de talento humano en las Pymes del cantón Santa Elena.

Adicional a eso se realizó también un Tau_b de Kendall ya que es una medida de asociación o correlación no paramétrica utilizada para evaluar la fuerza y dirección de la relación entre dos variables ordinales, que consiste en determinar el grado en que se relaciona las variables, en este caso las variables como es la cultura organizacional y gestión de talento humano teniendo una correlación significativa con nivel de 0.01. Donde el coeficiente Tau_b varía en el rango de -1 a 1. Puesto que un valor de 1 indica una

Facultad de Ciencias Administrativas, Contables y Comercio. Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. Manta, Ecuador.

https://revistas.uileam.edu.ec/index.php/business_science

Licencia de Creative Commons (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0>)

asociación perfecta positiva entre las variables, -1 indica una asociación perfecta negativa y 0 indica ausencia de asociación. Por lo expuesto a continuación se muestra la siguiente tabla para su mayor explicación.

Tabla 5
Resultado de la aplicación Tau_b de Kendall

Correlaciones		Cultura organizacional	Gestión de Talento Humano
Tau_b de Kendall	Coefficiente de correlación	1,000	,562**
	Cultura organizacional Sig. (bilateral)	.	,000
	N	351	351
	Gestión de Talento Coeficiente de correlación	,562**	1,000
	Humano Sig. (bilateral)	,000	.
	N	351	351

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral)

Fuente: Información obtenida en software Estadísticos SPSS.

Por otra parte, a través de la encuesta realizada en las Pymes del cantón Santa Elena sobre los artefactos de la cultura organizacional informa que el 70% reconoce los símbolos visibles de su organización; el 53% reconoce los rituales y ceremonias de su organización y 85% afirman reconocer los objetos físicos y espaciales.

Se estableció que la cultura organizacional predominante en las Pymes del cantón Santa Elena es fuerte así lo señalan los microempresarios en la primera pregunta con un 56% esto conlleva al compendio de valores, reglas, políticas, procedimientos y principios que comparten todos los microempresarios del cantón Santa Elena.

Además de que las creencias subyacentes que influyen en la forma en que se llevan a cabo las actividades diarias, el 35% corresponde al supuesto del cliente siempre tiene la razón, el 26% al supuesto el trabajo en equipo es fundamental para el éxito, el 20% a la innovación es clave para la competitividad, el 16% a la ética y la integridad son valores primordiales y solo el 3% contestó que la adaptabilidad es esencial en un entorno cambiante. Por lo que se evidencia que el tipo de cultura en el que están orientadas las Pymes del cantón Santa Elena en primer lugar es la orientación al cliente, seguido del trabajo en equipo y colaboración, y en tercer lugar corresponden a la innovación y creatividad.

Por otro lado, con respecto al verificación de Indicadores del Conocimiento de la Gestión del Talento Humano, el 67% respondieron que cumplen con el desarrollo de programas de capacitación, el 18% mencionaron la implementación de sistemas de evaluación, el 9% fomenta una cultura de retroalimentación y el 6% establece políticas de diversidad e inclusión.

En relación con el nivel de conocimiento sobre la misión y visión de la organización a la que pertenecen el 34% de los encuestados respondieron que consideran que tienen un nivel alto de conocimiento, 27% nivel medio, el 22% considera un nivel de conocimiento bajo y 17% respondieron tener un conocimiento nulo.

Con respecto a los datos sobre el seguimiento de la rotación de empleados de la Pymes Santa Elena muestran que el 80% de los empleados permanecen en sus puestos por más de dos años, lo que demuestra su compromiso y lealtad hacia su empleador, así como su capacidad para afrontar desafíos profesionales. De igual manera se determinó con respecto al nivel de ausentismo, 260 de los encuestados respondieron que su organización posee en un nivel bajo, 71 respondieron moderado y solo 20 respondieron que considera un nivel alto de ausentismo.

Por otra parte, el tiempo de alcanzar las metas el 73% respondieron que el tiempo estimado es en menos de 3 meses, el 17% corresponde entre 3 y 6 meses; y el 10% mencionaron que más de 6 meses.

Además, se identificó las aptitudes y actitudes que tiene la Gestión del Talento Humano en las Pymes del cantón Santa Elena. Entre las aptitudes se destaca que el 29% respondieron la comunicación, 24% trabajo en equipo, 20% resolución del problema, 15% creatividad y como último el 12% corresponde a la adaptabilidad. De igual manera señalaron que las actitudes que sobresalen es la proactividad con el 57%, colaboración 16%, responsabilidad 14%, seguido de la resiliencia y empatía.

DISCUSIÓN

Considerando los resultados obtenidos de la encuesta a los microempresarios de las medianas y pequeñas empresas se determina que existe relación significativa entre la cultura organizacional y la gestión de talento humano en el cantón Santa Elena.

Autores como Luna et al. (2021), señalan que la cultura organizacional influye en varios aspectos clave del entorno laboral, como el crecimiento personal, la comunicación, los valores, el desarrollo profesional, el liderazgo y el clima laboral. De modo que la cultura organizacional tiene un impacto significativo en la gestión del talento, influyendo en la atracción, retención, compromiso, desarrollo y desempeño de los empleados dentro de una empresa. Por lo tanto, es importante que las organizaciones desarrollen una cultura positiva y saludable que promueva el bienestar y el crecimiento individual y organizacional.

Es por ello por lo que es de vital importancia que la cultura organizacional se entienda como un espacio o ambiente donde influya el compromiso de los microempresarios, su filosofía, su identidad empresarial, bajo sus creencias y valores que forman su personalidad para el desarrollo de sus actividades, en tanto la gestión de talento humano debe identificar sus necesidades, para promover estrategias que permitan cumplir los objetivos deseados de los microempresarios de las Pymes de Santa Elena.

CONCLUSIÓN

Se analizó que la cultura organizacional desempeña un papel crucial en los indicadores de la gestión del talento humano en las pequeñas y medianas empresas del cantón Santa Elena y a su vez es importante resaltar que una cultura sólida y positiva puede motivar a los empleados a mejorar su compromiso y aumentar su productividad, tomando en cuenta que los empleados buscan entornos de trabajo donde se sientan valorados, respetados y parte de una comunidad unida, lo que puede ser facilitado por una cultura organizacional positiva.

Se estableció que la cultura organizacional predominante en las Pymes del cantón Santa Elena es fuerte así lo señalan los microempresarios en la primera pregunta con un 56% esto conlleva al compendio de valores, reglas, políticas, procedimientos y principios que comparten todos los microempresarios del cantón Santa Elena.

Se analizó que los valores de la cultura organizacional son cimientos que dan dirección a todos los miembros que trabajan en las Pymes y su vez se alinean al compromiso diario con el cómo se hacen allí las cosas; además a través de la encuesta realizada se identificó que los valores que más practican los colaboradores de las Pymes son el respeto, integridad, colaboración y la responsabilidad.

Se determinó que el proceso de capacitación del Talento Humano en las Pymes del cantón Santa Elena, debe ser constante por lo que es necesario que todo el personal se desarrolle de manera óptima y que adquiera conocimiento actualizados para que se puedan desenvolver de la mejor manera y por lo consiguiente exista un buen clima laboral. Con respecto a la encuesta realizada se señala que es importante la identificación de las necesidades la capacitación, para posteriormente diseñar programas de capacitación e implementarlas en las organizaciones, pero es indispensable la evaluación de la efectividad de esta, para poder realizar ajustes y mejoras en base a la retroalimentación.

Además, se identificó que las aptitudes y actitudes que tiene la Gestión del Talento Humano en las Pymes del cantón Santa Elena son las adecuadas esto demuestra la resiliencia y adaptabilidad en sus emprendimientos, apoyado con networking e inteligencia emocional.

REFERENCIAS

- Bordas, M. (2016). *Gestión Estratégica del Clima Laboral*. UNED.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional, la dinámica del éxito en las organizaciones. Segunda Edición*. McGraw.Hill/ Interamericana Editores, S.A.
- Cordero, D., Beltran, N., y Bermeo, V. (2022). Cultura organizacional y salario emocional. *Revista Venezolana de Gerencia*, 19.
- Correa, D., Abarca, A., Baños, C. y Analuisa, S. (2019). Actitud y aptitud en el proceso del aprendizaje. *Revista Atlante*, 15.
- Jaque-Puca, D., Muyulema-Allaica, J., Jarrin-Castro, S. y Pucha-Medina, P. (2023). *Estrategias de la Cultura Organizacional en el Sistema*.
https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/2060
- Dihigo, J. (2021). *Metodología de investigación para administradores*. Ediciones de la U.
- Harrison, R. (1989). *Conozca la forma de ser de su organización*.
https://www.diba.cat/documents/477802/484452/formacio-fitxers-pdf-fons_documental_historic-11conozcaformaserorg-pdf.pdf

- Inga, J. y Piguave, G. (2015). *Análisis de las características de las pequeñas y medianas empresas del sector comercial del cantón Santa Elena localizadas en la zona 5*. (Tesis de pregrado, Universidad Estatal de Milagro).
- Luna, M., Cardona, D. y Romero, Z. (2021). Cultura organizacional basada en la gestión del talento humano como factor clave para el desarrollo de las organizaciones. *Revista Cultural Unilibre*, 2. https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/revista_cultural/article/view/10801
- Mena, D. (2019). La cultura organizacional, elementos generales, mediaciones e impacto en el desarrollo integral de las instituciones. *Pensamiento y gestión*, 46. <https://www.redalyc.org/journal/646/64664303002/html/>
- Orozco, F. (2018). *El impacto de la capacitación*. Editorial Digital UNID. <https://ebookcentral.proquest.com>
- Pineda, R. (2019). Cultura y Valores Organizacionales Emergentes en la Gerencia Transcompleja. *Revista Scientific -Instituto Internacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico Educativo INDTEC, C.A.*, 19.
- Pizarro, P. (2018). Del concepto de aptitudes sobresalientes al de altas capacidades y el talento. *REDIECH*, 9(17) https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-85502018000200053
- Sampieri, R. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C. V.
- Suárez, O. y Burgos, B. (2018). Percepción y práctica de la responsabilidad social empresarial: el caso de las pyme de Salinas, Santa Elena. *Revista Estudios de la Gestión*, 10.
- Sumba, R., Chóez, S. y Pico, Y. (2022). Liderazgo Empresarial como factor de desarrollo de las Pymes. *Dominio de las Ciencias*, 8, 18.