REINCISOL
ISSN 2953 - 6421

La cultura organizacional en las MiPYMES del sector artesanal en el cantón Chimbo, provincia Bolívar, Ecuador

Organizational culture in MSMEs of the handicraft sector in Chimbo canton, Bolivar province, Ecuador

Para citar este trabajo:
Garofalo, E., Torres, J., (2024). La cultura organizacional en las MiPYMES del sector artesanal en el cantón Chimbo, provincia Bolívar, Ecuador. *Reincisol*, 3(5), pp. xxx-xxx. https://doi.org/10.59282/reincisol.Vx(x)xxx-xxx

Autores:

Edgar Fabricio Garofalo Ronquillo
Universidad Estatal de Bolívar
Ciudad: Guaranda, País: Ecuador
Correo Institucional: edgar.garofalo@ueb.edu.ec
Orcid: https://orcid.org/0009-0006-1308-9480

Juan Pablo Torres Cadena
Universidad Estatal de Bolívar
Ciudad: Guaranda, País: Ecuador
Correo Institucional: jtorres@ueb.edu.ec
Orcid: https://orcid.org/0000-0001-5255-5444

RECIBIDO: 8 enero 2024 **ACEPTADO**: 28 marzo 2024 **PUBLICADO** 14 abril 2024

Resumen

Este estudio exploró las características de la cultura organizacional en las Micro, Pequeña y Mediana Empresa (MiPYMES) del sector artesanal del cantón Chimbo, Ecuador, con el objetivo de identificar los rasgos específicos de dicha cultura en estas empresas. La metodología que se aplicó fue de enfoque cuantitativo y descriptivo, utilizando encuestas estructuradas para recolectar datos sobre la percepción de los empleados respecto a la misión, adaptabilidad, participación y consistencia organizacional. Los resultados mostraron una predominancia de empleados mayores de 50 años y una fuerza laboral mayoritariamente masculina. Aunque los empleados valoran la autonomía y el trabajo en equipo, existió una percepción de insuficiente inversión en el desarrollo profesional y de un liderazgo menos colaborativo. A pesar de ser percibidas como adaptables e innovadoras, las empresas enfrentaron limitaciones debido a la falta de recursos financieros y técnicos. Se concluye que fortalecer la comunicación interna, la inversión en formación continua y el acceso a recursos es clave para mejorar la competitividad de estas MiPYMES.

Palabras claves: Cultura organizacional; MiPYMES; sector artesanal; motivación laboral.

Abstract

This study explored the characteristics of organizational culture in micro, small and medium-sized enterprises (MSMEs) in the handicraft sector of Chimbo canton, Ecuador, with the objective of identifying the specific features of organizational culture in these companies. The methodology applied was quantitative and descriptive, using structured surveys to collect data on employees' perceptions of mission, adaptability, participation and organizational consistency. The results showed a predominance of employees over 50 years of age and a predominantly male workforce. Although employees value autonomy and teamwork, there was a perception of insufficient investment in professional development and less collaborative leadership. Despite being perceived as adaptable and innovative, the companies faced limitations due to lack of financial and technical resources. It is concluded that strengthening internal communication, investment in continuous training and access to resources is key to improving the competitiveness of these MSMEs..

Keywords: Organizational culture; MSMEs; handicraft sector; labor motivation.

INTRODUCCIÓN

En el contexto actual de un mundo cada vez más globalizado y competitivo, las micro, pequeñas y medianas empresas (MiPYMES) enfrentaron desafíos significativos para su supervivencia y crecimiento (Mauricio & Sánchez, 2023). La cultura organizacional se identificó como un factor crucial para el éxito empresarial, por que influye directamente en la motivación, el compromiso y la productividad de los empleados, así como en la capacidad de la empresa para adaptarse a cambios y superar obstáculos (Anning-Dorson, 2021; Arabeche et al., 2022).

Las MiPYMES del sector artesanal no escaparon de este fenómeno de globalización. Estas son unidades productivas que se dedican a la manufactura de productos artesanales, como artesanías, fabricación de muebles, curtiembres (cuero) y tejido, entre otros (Victoria Hernández Ramírez et al., 2010). Una de sus características principales es que estas empresas son fundamentales para la economía local, por que generan empleo, beneficios económicos y sociales (Prieto et al., 2021).

En este ámbito empresarial, diversos estudios han subrayado la importancia de una cultura organizacional robusta para su desempeño. Por ejemplo, un estudio realizado por Aggarwal (2024), encontró que las empresas con una cultura organizacional fuerte y coherente mostraban un mejor desempeño financiero y una mayor capacidad para innovar. De igual manera, Akpa, et al (2021) demostraron que las empresas con culturas adaptativas eran más exitosas en el largo plazo que aquellas con culturas más rígidas.

Por otro lado, la investigación de Aljlayel (2024) destaca la importancia de la cultura organizacional en la adopción exitosa de la Gestión de Procesos de Negocios en organizaciones internacionales. Este estudio identificó seis valores culturales clave: i. compromiso, ii. mejora continua, iii trabajo en equipo transversal, iv enfoque en el cliente, v innovación y vi propiedad del proceso. Estos valores facilitan la implementación al mejorar la eficiencia, la calidad y la adaptación a cambios, lo que en última instancia contribuye al éxito empresarial. La investigación subraya que una cultura organizacional sólida y alineada con estos valores es esencial para conservar la competitividad y lograr un desempeño sostenible.

Otras investigaciones como la de Nguyen, et al (2023), sobre el sector manufacturero vietnamita encontró que la cultura organizacional influyó

significativamente en el desempeño de las empresas. Los resultados mostraron que la cultura organizacional no solo afecta directamente el rendimiento empresarial, sino que también limita parcialmente la contribución del liderazgo transformacional al desempeño organizacional.

Al hablar de cultura organizacional es importante comprender que esta engloba un conjunto de valores, creencias, actitudes y comportamientos compartidos por los miembros de una organización. Según Schein (2010), la cultura organizacional puede definirse como "un patrón de supuestos básicos compartidos que el grupo aprendió a medida que resolvía sus problemas de adaptación externa e integración interna". Esta definición destaca la naturaleza evolutiva y adaptativa de la cultura organizacional (O'Reilly et al., 2024).

En relación con la cultura organizacional en las MiPYMES en el sector Artesanal, pocos son los estudios, no obstante, según una investigación realizada en Colombia por Guzmán y Saldarriaga (Guzmán Sanabria et al., 2024), menciona que esta se caracteriza por la gestión del conocimiento y el relevo generacional. Las empresas artesanales enfrentaron desafíos significativos como la inestabilidad económica y la falta de interés de los jóvenes en continuar con las tradiciones artesanales debido a sus expectativas de vida. A pesar de los esfuerzos de algunas empresas por adaptarse e innovar, el conocimiento tradicional está en peligro debido a un proceso socioestructural que privilegia lo moderno sobre lo tradicional, afectando de forma contundente a la cultura organizacional.

En cuanto a la realidad de las MiPYMES del sector artesanal en el Ecuador, estas cuentan con una cultura organizacional caracterizada por una combinación de tradiciones, innovaciones y desafíos económicos (Saquicela et al., 2019). Los artesanos suelen estar profundamente arraigados en métodos tradicionales de producción, transmitidos de generación en generación, como es el caso de la elaboración de productos de paja toquilla en el cantón Montecristi. Sin embargo, enfrentan obstáculos significativos, como altos costos de implementación y falta de conocimiento sobre modelos de negocio e innovación (Vásquez-Ponce et al., 2022).

En ese orden de ideas, en el estudio de Montes de Oca, et al (Montes De Oca Sánchez et al., 2020), se identifica que la cultura organizacional en el sector artesanal en Ecuador, ejemplificada por la Asociación de Mujeres Artesanas Unión y Progreso del Cantón Sigchos, se caracteriza por una fuerte adherencia a las

tradiciones y una lenta adopción de la innovación debido a la falta de conocimiento y recursos económicos. Aunque las artesanas valoran sus métodos tradicionales, la falta de capacitación y financiamiento limita su capacidad para innovar y mejorar la competitividad de sus productos. La colaboración y el trabajo en equipo son fundamentales, pero se necesita un mayor apoyo en educación y acceso a financiamiento para fomentar la creatividad y modernización de sus prácticas artesanales sin perder su identidad cultural.

En el contexto específico del cantón Chimbo, la investigación sobre cultura organizacional en MiPYMES en el sector Artesanal es limitada. Sin embargo, esta localidad es caracterizada por ser un referente a nivel microempresarial en el Sector Artesanal, con la fabricación de instrumentos musicales, orfebrería, piezas de barro, tejidos, entre otros (Ministerio de Turismo, 2020). Estas organizaciones enfrentaron desafíos únicos, como limitaciones de recursos y acceso a mercados, que pueden mitigarse mediante una cultura organizacional sólida y adaptativa. La revisión de literatura existente proporciona un marco teórico que subraya la importancia de la cultura organizacional y su impacto en el desempeño empresarial, pero también señala lagunas que esta investigación desarrollo.

El problema de investigación que se abordó en este estudio es el desconocimiento sobre aspectos de la cultura organizacional en las MiPYMES del sector Artesanal del cantón Chimbo. A pesar de la reconocida importancia de la cultura organizacional para el éxito empresarial, muchas MiPYMES de este sector en la localidad no han implementado estrategias claras para fortalecer su cultura organizacional debido a su estructura tradicional y social, lo que afecta negativamente su desempeño y competitividad.

La cultura organizacional se refiere al conjunto de valores, creencias, normas y prácticas compartidas que influyen en el comportamiento de los miembros de una organización (González-Bautista & Guerrerp-Arrieta, 2022). Es un factor clave que determina cómo una empresa opera y se adapta a su entorno. Esta cultura no solo define la identidad y cohesión interna, sino que también impacta en la capacidad de innovación, colaboración y eficiencia, promoviendo un ambiente propicio para alcanzar los objetivos organizacionales (Díaz & Trejo, 2023). La cultura organizacional puede clasificarse en varios tipos, como la cultura de clan, adhocracia, mercado y jerárquica, cada una con características distintas que

influyen en la forma en que las organizaciones enfrentan los desafíos y aprovechan las oportunidades (Dávila & Bringas, 2023).

La cultura organizacional en las MIPYMES es fundamental porque define el ambiente de trabajo y las dinámicas internas de estas empresas, influenciando directamente su capacidad para adaptarse y sobrevivir en entornos competitivos y en constante cambio (Rojero-Jiménez et al., 2023). En las MIPYMES, la cultura organizacional establece las normas y valores compartidos por todos los miembros, lo que fomenta la cohesión, la colaboración y la eficiencia dentro de la empresa. Esta cohesión es particularmente importante para las MIPYMES, que a menudo cuentan con recursos limitados y requieren de equipos altamente sincronizados y comprometidos para alcanzar sus objetivos (Rojas et al., 2020).

La cultura organizacional es necesaria porque facilita la innovación, que es crucial para que las MIPYMES puedan adaptarse rápidamente a las demandas del mercado y aprovechar las oportunidades emergentes. Además, ayuda a crear un ambiente de trabajo que promueve la lealtad y el compromiso de los empleados, elementos esenciales para superar las dificultades comunes en empresas de menor tamaño, como la falta de capital, recursos humanos especializados y redes de apoyo (González Díaz & González Díaz, 2020).

Ante la relevancia de este sector microempresarial, la falta de una cultura organizacional bien definida y efectiva resaltó la baja moral de los empleados, alta rotación de personal, y una capacidad limitada para innovar y adaptarse a cambios del mercado. En un entorno donde la competencia es feroz y los recursos son escasos, estas deficiencias pueden ser determinantes para la supervivencia de la empresa. Por lo que el objetivo de este estudio es analizar la influencia de la cultura organizacional en el desempeño y éxito de las MIPYMES del cantón Chimbo, busca identificar las características de la cultura organizacional en las MiPYMES en este sector Artesanal y así proporcionar información base para los empresarios y contribuir significativamente al desarrollo económico regional.

MATERIALES Y METODOS

El estudio fue de enfoque cuantitativo porque implicó la recolección y el análisis sistemático de datos numéricos para entender patrones y relaciones dentro de la

cultura organizacional. Este enfoque permitió el uso de herramientas estadísticas para medir variables como la motivación, el compromiso, la productividad de los empleados y el impacto de estos factores en el desempeño empresarial. Al emplear el método de la encuesta con un cuestionario estructurado, el estudio cuantificó hasta qué punto las prácticas tradicionales, la innovación y los desafíos económicos afectaron la cultura organizacional (Ñaupas et al., 2018).

Por otro lado, fue de naturaleza descriptiva porque se centró en detallar y caracterizar los aspectos específicos de la cultura organizacional dentro de estas empresas. La investigación buscó proporcionar una descripción detallada de cómo se manifestaban las prácticas, valores, creencias y comportamientos en las MiPYMES del sector artesanal (Fuentes-Doria et al., 2020).

El estudio empleó un diseño de corte transversal de campo (Hernández-Sampieri & Mendoza-Torres, 2018). Lo que implica que los datos se recopilan en un único momento en el tiempo, proporcionando una instantánea de las variables estudiadas. Este enfoque es adecuado para obtener información rápidamente, siendo menos costoso y con menos tiempo que los estudios longitudinales.

La población objetivo estuvo constituida por las MiPYMES del sector artesanal del cantón Chimbo. Según el GAD del cantón en la localidad hay 30 MiPYMES en este sector. Debido a que la población era reducida se aplicó a las 30 empresas.

La recolección de datos se realizó de forma presencial empleando un cuestionario cerrado para la medición de la cultura organizacional, considerando sus dimensiones de misión, adaptabilidad, participación y consistencia. Dicho instrumento fue diseñado específicamente para el sector artesanal, constando de 5 preguntas para conocer datos de las MiPYMES y 16 preguntas cerradas con escala tipo Likert de 4 niveles para evaluar la cultura organizacional. Este instrumento se aplicó inicialmente en una prueba piloto para validar la escala mediante la prueba de Alfa de Cronbach.

El análisis de los datos se realizó mediante un método estadístico, utilizando para el procesamiento el software SPSS, que facilitó la gestión y análisis de datos estadísticos complejos. Este análisis permitió identificar aspectos importantes sobre la cultura organizacional en las MiPYMES del sector artesanal en el cantón Chimbo.

RESULTADOS

El análisis de las MiPYMES del sector artesanal del cantón Chimbo revela que la mayoría de los empleados son hombres mayores y propietarios de sus negocios, destacando un alto nivel de emprendimiento y autonomía. Las empresas valoran la adaptabilidad, la innovación y la orientación al cliente, pero presentan desafíos en la comunicación de objetivos y coordinación interna. Aunque hay una fuerte alineación con los valores y compromiso de los líderes, se necesita mejorar en la inversión en competencias y en la integración de actividades para fortalecer la consistencia organizacional y garantizar un crecimiento sostenible.

Tabla 1.

Datos de los empleados de las MiPYMES del sector artesanal del cantón Chimbo

		Frecuencia	Porcentaje
Edad	Menos de 20 años	2	6,7
	20-29 años	5	16,7
	30-39 años	3	10,0
	40-49 años	4	13,3
	50-59 años	7	23,3
	60 años o más	9	30,0
Género	Masculino	18	60,0
	Femenino	4	13,3
	Otro	0	0,0
	Prefiero no decir	8	26,7
	Total	30	100,0

Nota. Datos obtenidos del trabajo de campo en el cantón Chimbo (2024).

Los datos de los empleados de las MiPYMES del sector artesanal del cantón Chimbo indican que la mayoría son personas de 50 años o más, representando el (53,3%) de la fuerza laboral, mientras que solo un (6,7%) son menores de 20 años. En cuanto a la distribución de género, el (60%) de los empleados son hombres, el (13,3%) son mujeres, y un (26,7%) prefieren no revelar su género. Estos datos muestran una predominancia de trabajadores mayores y una mayoría masculina dentro de estas empresas.

Tabla 2.

Datos laborales de los empleados de las MiPYMES del sector artesanal del cantón Chimbo.

		Frecuencia	Porcentaje
Rol desempeñado en la MiPYME	Propietario/a	20	66,7
	Gerente	1	3,3
	Supervisor/a	1	3,3
	Empleado/a	8	26,7
	Otro	0	0,0
Tiempo que tiene la MiPYME	Menos de 1 año	5	16,7
	1-2 años	6	20,0
	3-5 años	3	10,0
	6-10 años	7	23,3
	Más de 10 años	9	30,0
Rubro de la MiPYME	Pirotecnia	10	33,3
	Fabricación de muebles	7	23,3
	Curtiembres (cuero)	1	3,3
	Ebanistería	8	26,7
	Total	30	100,0

Nota. Se presenta las características básicas de las MiPYME, a partir del conocimiento de sus empleados (2024).

Los datos laborales de los empleados de las MiPYMES del sector artesanal del cantón Chimbo muestran que el (66,7%) de los empleados son propietarios de sus negocios, mientras que los roles de gerente y supervisor/a son ocupados por un (3,3%) cada uno, y el (26,7%) son empleados. En cuanto al tiempo de operación de estas empresas, el (30%) tiene más de 10 años de existencia, y el (23,3%) entre 6 y 10 años, mientras que el (36,7%) lleva menos de 3 años en funcionamiento. Respecto a los rubros, el (33,3%) de las empresas se dedica a la pirotecnia, el (26,7%) a la ebanistería, el (23,3%) a la fabricación de muebles, y un (3,3%) a curtiembres de cuero. Este perfil laboral resalta la importancia del rol multifacético que los propietarios deben asumir y la diversidad de sectores en los que estas pequeñas empresas operan, lo cual puede tener implicaciones en la estabilidad y el crecimiento económico del sector artesanal en Chimbo.

Tabla 3.

Percepción de la misión de las MiPYMES como parte de la cultura organizacional por parte de los empleados

		Frecuencia	Porcentaje
Consideración de que la empresa tiene dirección estratégica clara que guía todas sus actividades.	Totalmente en desacuerdo	9	30,0
	En desacuerdo	6	20,0
	De acuerdo	10	33,3
	Totalmente de acuerdo	5	16,7
Consideración de que las metas y objetivos de la empresa están bien definidos y son conocidos por todos los empleados.	Totalmente en desacuerdo	6	20,0
	En desacuerdo	15	50,0
	De acuerdo	3	10,0
	Totalmente de acuerdo	6	20,0
La visión de la empresa es inspiradora y motiva a los empleados	Totalmente en desacuerdo	4	13,3
	En desacuerdo	10	33,3
	De acuerdo	5	16,7
	Totalmente de acuerdo	11	36,7
Los líderes de la empresa demuestran un claro compromiso con la misión y visión	Totalmente en desacuerdo	2	6,7
	En desacuerdo	8	26,7
	De acuerdo	5	16,7
	Totalmente de acuerdo	15	50,0
	Total	30	100,0

Nota. Opiniones de los empleados de las MiPYMES sobre la claridad en su estructura organizacional y liderazgo. (2024).

Los empleados de las MiPYMES del sector artesanal del cantón Chimbo muestran percepciones variadas sobre la misión de sus empresas: el 50% considera que no hay metas y objetivos claramente definidos y conocidos, mientras que un (33,3%) cree que existe una dirección estratégica clara. Por otro lado, el (53,4%) percibe positivamente la visión de la empresa como inspiradora y motivadora, y el (66,7%) valora el compromiso de los líderes con la misión y visión de la empresa. Se observa que, aunque existen áreas donde la cultura organizacional puede fortalecerse, especialmente en la comunicación de la misión y objetivos, hay elementos de inspiración y liderazgo que son valorados por los empleados.

Tabla 4.

Percepción de la adaptabilidad de las MiPYMES como parte de la cultura organizacional por parte de los empleados

	Frecuencia	Porcentaje

La empresa es capaz de adaptarse rápidamente a los cambios en el entorno del mercado	Totalmente en desacuerdo	1	3,3
	En desacuerdo	5	16,7
	De acuerdo	6	20,0
	Totalmente de acuerdo	18	60,0
La empresa valora y promueve la innovación en sus procesos y productos	Totalmente en desacuerdo	1	3,3
	En desacuerdo	1	3,3
	De acuerdo	8	26,7
	Totalmente de acuerdo	20	66,7
Los empleados son incentivados a aprender y a mejorar continuamente sus habilidades	Totalmente en desacuerdo	1	3,3
	En desacuerdo	1	3,3
	De acuerdo	9	30,0
	Totalmente de acuerdo	19	63,3
La empresa está orientada a satisfacer las necesidades y expectativas de sus clientes	Totalmente en desacuerdo	1	3,3
	En desacuerdo	1	3,3
	De acuerdo	10	33,3
	Totalmente de acuerdo	18	60,0
	Total	30	100,0

Nota. Opinión de los empleados sobre la capacidad de las MiPYMES para hacer frente a los cambios en el mercado (2024).

Los empleados de las MiPYMES del sector artesanal del cantón Chimbo perciben a sus empresas como altamente adaptables y orientadas a la innovación, con un (80%) en acuerdo con su capacidad para adaptarse rápidamente al mercado y un (93,4%) valorando la promoción de la innovación. Además, el (93,3%) siente que se les incentiva a aprender y mejorar sus habilidades, y un (93,3%) está de acuerdo en que la empresa está enfocada en satisfacer las necesidades y expectativas de sus clientes. Este panorama refleja una cultura organizacional dinámica y proactiva, donde la adaptabilidad, la innovación y la orientación al cliente son pilares fundamentales que son reconocidos y valorados por los empleados.

Tabla 5.

Percepción de la participación en el mercado de las MiPYMES como parte de la cultura organizacional por parte de los empleados.

		Frecuencia	Porcentaje
Los empleados tienen la autonomía y responsabilidad para tomar decisiones relacionadas con su trabajo	Totalmente en desacuerdo	6	20,0
	En desacuerdo	1	3,3
	De acuerdo	8	26,7
	Totalmente de acuerdo	15	50,0
El trabajo en equipo es valorado y promovido dentro de la empresa	Totalmente en desacuerdo	1	3,3
	En desacuerdo	4	13,3
	De acuerdo	5	16,7
	Totalmente de acuerdo	20	66,7
La empresa invierte en el desarrollo de las competencias de sus empleados	Totalmente en desacuerdo	5	16,7
	En desacuerdo	15	50,0
	De acuerdo	6	20,0
	Totalmente de acuerdo	4	13,3
Los líderes de la empresa fomentan un ambiente de colaboración y apoyo	Totalmente en desacuerdo	5	16,7
	En desacuerdo	8	26,7
	De acuerdo	1	3,3
	Totalmente de acuerdo	16	53,3
	Total	30	100,0

Nota. Datos obtenidos del trabajo de campo (2024).

Los empleados de las MiPYMES del sector artesanal del cantón Chimbo consideran que tienen autonomía y responsabilidad en su trabajo, con un (76,7%) en acuerdo con esta afirmación. El trabajo en equipo es altamente valorado, con un (83,4%) de los empleados en acuerdo. Sin embargo, solo el (33,3%) percibe que la empresa invierte en el desarrollo de sus competencias. Además, un (56,6%) de los empleados siente que los líderes fomentan un ambiente de colaboración y apoyo dentro de la empresa. La colaboración y apoyo de los líderes tiene un (53%) que representa aspectos positivos en la cultura organizacional, fomentando un potencial de crecimiento y participación en el mercado de estas organizaciones.

Tabla 6.

Percepción de consistencia de las MiPYMES como parte de la cultura organizacional por parte de los empleados.

		Frecuencia	Porcentaje
Los valores centrales de la empresa están claramente definidos y son compartidos por todos los empleados	Totalmente en desacuerdo	4	13,3
	En desacuerdo	5	16,7
	De acuerdo	1	3,3
	Totalmente de acuerdo	20	66,7
Los empleados son capaces de llegar a acuerdos y resolver conflictos de manera efectiva	Totalmente en desacuerdo	3	10,0
	En desacuerdo	4	13,3
	De acuerdo	15	50,0
	Totalmente de acuerdo	8	26,7
Las actividades de la empresa están bien coordinadas e integradas entre los diferentes departamentos	Totalmente en desacuerdo	9	30,0
	En desacuerdo	8	26,7
	De acuerdo	10	33,3
	Totalmente de acuerdo	3	10,0
La empresa cuenta con procesos y procedimientos bien definidos que guían las actividades diarias	Totalmente en desacuerdo	4	13,3
	En desacuerdo	5	16,7
	De acuerdo	10	33,3
	Totalmente de acuerdo	11	36,7
	Total	30	100,0

Nota. Datos obtenidos de las encuestas a los empleados de las MiPYMES del sector artesanal del cantón Chimbo (2024).

Los empleados de las MiPYMES del sector artesanal del cantón Chimbo perciben que los valores centrales de la empresa están claramente definidos y compartidos, con un (70%) en acuerdo con esta afirmación. Un (76,7%) de los empleados cree que son capaces de llegar a acuerdos y resolver conflictos de manera efectiva. Sin embargo, solo el (43,3%) considera que las actividades están bien coordinadas entre departamentos, y un (70%) reconoce que existen procesos y procedimientos bien definidos para guiar las actividades diarias. Estos hallazgos muestran que, mientras los valores centrales y la resolución de conflictos son puntos fuertes en

estas empresas, la coordinación interna y la claridad en los procedimientos podrían beneficiarse de un mayor enfoque para mejorar la consistencia organizacional.

DISCUSIÓN

Los resultados muestran que la mayoría de los empleados en las MiPYMES del sector artesanal del cantón Chimbo son mayores de 50 años, lo que sugiere una fuerza laboral madura. Este hallazgo coincide con lo expuesto por Guzmán y Saldarriaga (2024), quienes señalan que las empresas artesanales enfrentan un relevo generacional desafiante donde la inestabilidad económica y las expectativas de vida de los jóvenes disminuyen su interés en continuar con las tradiciones artesanales. Esta dinámica genera una fuerza laboral predominantemente mayor, lo que podría limitar la innovación y la adopción de nuevas tecnologías en estas empresas, aspectos clave para la competitividad en un mercado globalizado.

En términos de género, el predominio masculino es evidente, aunque un porcentaje considerable de empleados prefieren no revelar su género. Este fenómeno puede reflejar dinámicas culturales específicas del contexto local, donde las normas sociales y culturales influyen en la expresión de la identidad de género. La investigación de Anning-Dorson (2021) resalta que una cultura organizacional inclusiva y flexible es fundamental para el éxito empresarial, sugiriendo que las MiPYMES en Chimbo podrían beneficiarse al fomentar un ambiente más inclusivo que refleje y respete la diversidad de su fuerza laboral.

El análisis de los roles dentro de las MiPYMES muestra que la mayoría de los empleados son propietarios, lo que indica un alto nivel de emprendimiento individual. Este hallazgo refuerza la idea presentada por Prieto et al. (2021), quienes destacan que las MiPYMES artesanales son esenciales para la economía local, con muchos propietarios asumiendo múltiples roles para garantizar la supervivencia y crecimiento de sus negocios. Sin embargo, este modelo puede resultar en una sobrecarga de responsabilidades para los propietarios, lo que podría afectar negativamente su capacidad para enfocarse en estrategias de crecimiento a largo plazo, como la innovación y la expansión.

Los resultados indican una percepción mixta respecto a la claridad de la misión y los objetivos de las empresas. Una parte significativa de los empleados siente que la empresa carece de una dirección estratégica clara, lo que coincide con los

hallazgos de Montes de Oca et al. (2020) quienes mencionan que las empresas artesanales a menudo tienen dificultades para definir y comunicar una misión coherente debido a su fuerte arraigo en métodos tradicionales. Esta falta de claridad en la misión y los objetivos puede limitar la capacidad de las empresas para motivar a sus empleados y alinear sus esfuerzos hacia metas comunes, afectando la cohesión y efectividad organizacional.

La mayoría de los empleados considera que sus empresas son capaces de adaptarse rápidamente a los cambios del mercado y que valoran la innovación en sus procesos y productos. Este resultado es alentador y se alinea con la investigación de Akpa et al. (2021), que sostiene que las empresas con una cultura organizacional adaptativa son más exitosas en el largo plazo. La capacidad de adaptación y la innovación son cruciales para las MiPYMES artesanales, especialmente en un entorno donde la competencia es feroz y los recursos son limitados. Sin embargo, la sostenibilidad de esta adaptabilidad depende de la capacidad de las empresas para invertir en la formación continua de sus empleados y en la actualización tecnológica, áreas donde, según los resultados, aún hay margen de mejora.

La percepción sobre la participación y el desarrollo profesional muestra una dualidad en la cultura organizacional. Si bien los empleados valoran la autonomía y el trabajo en equipo, existe una percepción negativa respecto a la inversión en el desarrollo de competencias y el fomento de un ambiente de colaboración por parte de los líderes. Este hallazgo resuena con el estudio de Nguyen et al. (2023), que destaca la importancia de un liderazgo transformacional que promueva el desarrollo profesional y la colaboración como pilares para el éxito organizacional. La falta de inversión en estas áreas podría limitar la capacidad de las MiPYMES para atraer y retener talento, afectando su competitividad a largo plazo.

En cuanto a la consistencia organizacional, los resultados reflejan una percepción positiva sobre la definición y compartición de los valores centrales de la empresa, así como sobre la capacidad de los empleados para resolver conflictos. No obstante, la coordinación entre departamentos y la claridad en los procedimientos son áreas donde se perciben deficiencias. Este contraste entre valores centrales bien definidos y la falta de integración interna puede ser indicativo de una cultura organizacional que valora la identidad y los principios, pero que enfrenta desafíos en la implementación práctica y la comunicación interna (O'Reilly et al., 2024).

CONCLUSIÓN

Las MiPYMES del sector artesanal del cantón Chimbo mostraron una cultura organizacional influenciada por una fuerte adhesión a métodos tradicionales, con una fuerza laboral predominantemente madura y masculina. Aunque los empleados reconocen la importancia de la misión y los valores centrales de las empresas, estos no siempre están claramente definidos. Este aspecto sugirió la necesidad de mejorar la comunicación interna y de reforzar la alineación estratégica para asegurar que todos los miembros de la empresa estén comprometidos y motivados hacia los objetivos comunes.

En cuanto a la influencia de la cultura organizacional en la motivación, el compromiso y la productividad, los resultados señalaron un impacto mixto. Si bien se valora la autonomía y el trabajo en equipo, la falta de inversión en desarrollo profesional y la percepción de un liderazgo menos colaborativo limitan el potencial de estas empresas para mejorar la productividad y el compromiso de sus empleados. Para superar estas limitaciones, es esencial que las MiPYMES inviertan en formación continua y adopten un liderazgo transformacional que fomente un ambiente de apoyo y colaboración.

Finalmente, las MiPYMES artesanales de Chimbo son percibidas como adaptables e innovadoras, características que son cruciales para su supervivencia en un mercado competitivo. No obstante, la falta de recursos financieros y técnicos puede restringir la capacidad de estas empresas para implementar innovaciones de manera efectiva. Para mejorar su competitividad a largo plazo, es fundamental que estas empresas fortalezcan su acceso a financiamiento y a capacitación técnica, lo que les permitirá no solo adaptarse a los cambios del mercado, sino también mejorar su rendimiento y sostenibilidad

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 7ma ed.

Aggarwal, S. (2024). Impact of dimensions of organisational culture on employee satisfaction and performance level in select organisations. IIMB Management Review. https://doi.org/10.1016/J.IIMB.2024.07.001

Akpa, V. ., Aikhia, O., & Nneji, E. (2021). Organizational Culture and Organizational Performance: A Review of Literature. International Journal of Advances in Engineering and Management (IJAEM), 3(1), 361-372. https://doi.org/10.35629/5252-0301361372

Aljlayel, N. (2024). The Role of Organizational Culture in Business Process Management Adoption: A Case Study. Procedia Computer Science, 234, 663-673. https://doi.org/10.1016/J.PROCS.2024.03.052

Anning-Dorson, T. (2021). Organizational culture and leadership as antecedents to organizational flexibility: implications for SME competitiveness. Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies, 13(5), 1309-1325. https://doi.org/10.1108/JEEE-08-2020-0288/FULL/XML

Arabeche, Z., Soudani, A., Brahmi, M., Aldieri, L., Vinci, C. P., & Abdelli, M. E. A. (2022). Entrepreneurial Orientation, Organizational Culture and Business Performance in SMEs: Evidence from Emerging Economy. Sustainability 2022, Vol. 14, Page 5160, 14(9), 5160. https://doi.org/10.3390/SU14095160

Dávila, J., & Bringas, V. (2023). Organizational Culture in Latin American SMEs, 2016 - 2023. JSTRI, 4(2). https://doi.org/https://doi.org/10.47422/jstri.v4i2.39

Díaz, E., & Trejo, S. (2023). Cultura organizacional: estrategia de ventaja competitiva en las PYMEs exportadoras. Summa, 5(1). https://doi.org/https://doi.org/10.47666/summa.5.1.3

Fuentes-Doria, D. D., Toscano-Hernández, A. E., Malvaceda-Espinoza, E., Díaz Ballesteros, J. L., & Díaz Pertuz, L. (2020). Metodología de la investigación: Conceptos, herramientas y ejercicios prácticos en las ciencias administrativas y contables. En Metodología de la investigación: Conceptos,

herramientas y ejercicios prácticos en las ciencias administrativas y contables. https://doi.org/10.18566/978-958-764-879-9

González-Bautista, M., & Guerrerp-Arrieta, R. (2022). Los sistemas de control de gestión y la cultura organizacional en las pymes del cantón riobamba. Kairós, Revista de Ciencias Económicas, 5(9), 228. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8537244

González Díaz, R. R., & González Díaz, K. N. (2020). Cultura organizacional y Sustentabilidad empresarial en las Pymes durante crisis periodos de confinamiento social. CiiD Journal, ISSN-e 2711-3388, Vol. 1, No. 1, 2020 (Ejemplar dedicado a: La Teoría Cuántica como Aproximación de un Diseño de Investigación para Explicar Fenómenos Sociales Complejos), págs. 28-41, 1(1), 28-41. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8528303&info=resumen&idioma=ENG

Guzmán Sanabria, L., Saldarriaga, J. G., Guzmán Sanabria, L., & Saldarriaga, J. G. (2024). Relevo generacional y gestión del conocimiento en empresas de artesanía de la provincia de Sugamuxi, en el departamento de Boyacá (Colombia). Revista Universidad y Empresa, 26(46), 1-41. https://doi.org/10.12804/REVISTAS.UROSARIO.EDU.CO/EMPRESA/A.13803

Hernández-Sampieri, R., & Mendoza-Torres, C. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Mc Graw Hill.

Mauricio, L., & Sánchez, J. (2023). Innovación y competitividad en tiempos de inflación: desafíos y estrategias en la pequeña y mediana empresa: Innovation and Competitiveness in Times of Inflation: Challenges and Strategies in Small and Medium-Sized Enterprises. LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades, 4(6), 504-514-504 – 514. https://doi.org/10.56712/LATAM.V4I6.1458

Ministerio de Turismo. (2020). Chimbo, el ave fénix del turismo y el Ecuador. https://www.turismo.gob.ec/chimbo-el-ave-fenix-del-turismo-y-el-ecuador/

Montes De Oca Sánchez, J., Yancha Villacís, M., Montero Cruz, A., & Cunuhay Ante, L. (2020). Cultura organizacional e innovación en la Asociación de

Mujeres Artesanas Unión y Progreso del Cantón Sigchos. Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores. https://doi.org/10.46377/DILEMAS.V33I1.2159

Ñaupas, H., Marcelino, P., Valdivia, R., Jesús, D., Palacios, J., Hugo, V., & Delgado, E. R. (2018). Metodología de la investigación Cuantitativa-Cualitativa y Redacción de la Tesis (5a.Edición). https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-cuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf

Nguyen, N. P., Hang, N. T. T., Hiep, N., & Flynn, O. (2023). Does transformational leadership influence organisational culture and organisational performance: Empirical evidence from an emerging country. IIMB Management Review, 35(4), 382-392. https://doi.org/10.1016/J.IIMB.2023.10.001

O'Reilly, C., Cao, X., & Sull, D. (2024). Organizational culture archetypes and firm performance. Journal of Business Research, 182, 114780. https://doi.org/10.1016/J.JBUSRES.2024.114780

Prieto, M. E. P., Luzardo, M. T. A., Montiel, J. P. F., & Sequeda, A. C. S. (2021). Competitividad de las mipyme del sector artesanal del municipio Sampués – Colombia. Factores determinantes. Mundo FESC, 11(S3), 46-61. https://doi.org/10.61799/2216-0388.828

Rojas, C., Pacheco, Niebles, L., Hernández, H., & Niebles, W. (2020). Cultura organizacional y estrategias para el manejo del cambio en PyMEs de la costa caribe colombiana. Espacios, 41(9). http://www.1.revistaespacios.com/a20v41n36/a20v41n36p09.pdf

Rojero-Jiménez, R., Gerardo Ignacio Gómez-Romero, J., & Karla Vianey Arrieta Cabrales, M. (2023). El impacto de la Cultura Organizacional en la innovación de las MiPyMEs de Durango capital. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 7(3), 3515-3533. https://doi.org/10.37811/CL_RCM.V7I3.6424

Saquicela, V., Erazo, J., & Narváez, C. (2019). Modelo de Gestión estratégica para las Mipymes que conforman el Pasaje Artesanal Azuayo. Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía, ISSN-e 2542-3088, Vol. 4, No. Extra 1 (Edición Especial), 2019, págs. 206-230, 4(1), 206-230. https://doi.org/10.35381/r.k.v4i1.456

Victoria Hernández Ramírez, M., Juana, M., Muñoz, P., & Profesor Investigador, C. (2010). Innovación y Competitividad en las Mipymes: El caso del sector artesanal para impulsar el turismo rural. TURYDES: Revista sobre Turismo y Desarrollo local sostenible, ISSN-e 1988-5261, Vol. 3, No. 7, 2010, 3(7), 24. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8547628&info=resumen&idioma=SPA

Conflicto de intereses

El autor indica que esta investigación no tiene conflicto de intereses y, por tanto, acepta las normativas de la publicación en esta revista.

Con certificación de:

