



Cultura organizacional y su impacto en las pequeñas empresas del Cantón La Maná, 2024

Organizational culture and its impact on small businesses in Cantón La Maná 2024

Bryan Alexander Llumitaxi-Villacis
bryan.llumitaxi6057@utc.edu.ec

Universidad Técnica de Cotopaxi, La Maná, Cotopaxi, Ecuador
<https://orcid.org/0009-0005-7068-9178>

Nicol Stefany Ulloa-Loor
nicol.ulloa5303@utcd.edu.ec

Universidad Técnica de Cotopaxi, La Maná, Cotopaxi, Ecuador
<https://orcid.org/0009-0005-5023-1581>

Marilyn Vanessa Albarrasín-Reinoso
marilyn.albarrasin@utc.edu.ec

Universidad Técnica de Cotopaxi, La Maná, Cotopaxi, Ecuador
<https://orcid.org/0000-0003-3498-7715>

RESUMEN

Este estudio tiene como objetivo de investigación analizar la cultura Organizacional y su impacto en las pequeñas empresas del Cantón La Maná, 2024. El presente trabajo se realizó bajo el paradigma cuantitativo empleando un diseño no experimental de tipo transversal. revela una alta valoración de diversos aspectos clave en la cultura organizacional de las PYME, como la honestidad (90%), el respeto (85%), el trabajo en equipo (80%), la innovación (75%) y el servicio al cliente (95%). Estos resultados sugieren que las PYME reconocen la importancia de fomentar valores fundamentales y prácticas positivas, lo cual puede contribuir a su éxito y competitividad en el mercado. En las pequeñas empresas del cantón La Maná, la cultura empresarial está en sintonía con los valores esenciales de honestidad, respeto mutuo y colaboración, demostrando un arraigado entendimiento de los principios éticos dentro del ámbito empresarial local.

Descriptor: calidad de la vida laboral; psicología ocupacional; actitud laboral. (Fuente: Tesaurus UNESCO).

ABSTRACT

The objective of this study is to analyse the organisational culture and its impact on small enterprises in Cantón La Maná, 2024. The present study was carried out under the quantitative paradigm using a non-experimental cross-sectional design. It reveals a high valuation of several key aspects of the organisational culture of SMEs, such as honesty (90%), respect (85%), teamwork (80%), innovation (75%) and customer service (95%). These results suggest that SMEs recognise the importance of fostering core values and positive practices, which can contribute to their success and competitiveness in the market. In small businesses in La Maná canton, the business culture is attuned to the core values of honesty, mutual respect and collaboration, demonstrating a deep-rooted understanding of ethical principles within the local business environment.

Descriptors: quality of working life; occupational psychology; work attitudes. (Source: UNESCO Thesaurus).



INTRODUCCIÓN

La cultura organizacional ha sido un asunto que ha ganado relevancia e importancia en el campo empresarial debido a su influencia en el desempeño y la competitividad de las organizaciones. Estudios previos han explorado la relación entre la cultura organizacional y diversos aspectos del funcionamiento empresarial, como la innovación, la productividad y la satisfacción laboral (Kucharska & Bedford, 2019). En el contexto de las pequeñas empresas, la cultura organizacional adquiere una especial relevancia, dado que estas organizaciones a menudo dependen de la cohesión y el compromiso de sus miembros para superar los desafíos y aprovechar las oportunidades del mercado (Xie et al., 2021).

Investigaciones recientes como las efectuadas por (Tulcanaza et al., 2021), han abordado la cultura organizacional en las pequeñas empresas desde diferentes perspectivas, también (Zanella-Martínez et al., 2021) los cuales analizaron la cultura organizacional en las PYMES del sector de servicios en Ecuador, destacando la importancia de fomentar valores como la innovación, la orientación al cliente y el trabajo en equipo para mejorar el desempeño empresarial. Por su parte (Aguilar-Rodríguez et al. 2021), exploraron la influencia de la cultura organizacional en el rendimiento de las pequeñas empresas, encontrando una relación positiva entre una cultura orientada a la innovación y el crecimiento empresarial.

En el ámbito ecuatoriano (Aparecida et al. 2023), menciona en su estudio que identificó los principales desafíos y perspectivas de las pequeñas empresas, destacando la importancia de mejorar la cultura empresarial como un elemento fundamental para alcanzar el éxito en el mundo de los negocios. Así mismo, (Retamozo, 2022) realizó un estudio detallado de la cultura organizacional y su impacto en el rendimiento de las pequeñas y medianas empresas, concluyendo que una cultura empresarial robusta y alineada con los objetivos estratégicos puede ser fundamental para estimular el crecimiento y la viabilidad a largo plazo de estas compañías.

En el dinámico y competitivo entorno empresarial, la cultura organizacional emergió como un factor determinante en el éxito y la sostenibilidad de las pequeñas empresas (Gómez-Mejía & Balkin, 2020). La cultura organizacional, entendida como el conjunto de valores, creencias, normas y prácticas compartidas por los miembros de una organización, moldeó el comportamiento de los empleados, influyó en la toma de decisiones y definió la identidad de la empresa (Schein, 2019). En el contexto específico de las pequeñas empresas, la cultura organizacional adquirió una relevancia aún mayor, ya que estas organizaciones a menudo dependieron de la cohesión y el compromiso de sus miembros para superar los desafíos y aprovechar las oportunidades del mercado (Kantis et al., 2022).

El cantón La Maná, ubicado en la provincia de Cotopaxi, Ecuador, se caracteriza por la presencia de pequeñas empresas que desempeñaron un papel vital en la economía local (INEC, 2021). Estas empresas no solo generan empleo y contribuyen al desarrollo económico de la región, sino que también enfrenta desafíos únicos derivados de su tamaño y recursos limitados (Araque, 2021). En este contexto, comprender el impacto de la cultura organizacional en el desempeño y la competitividad de las pequeñas empresas se volvió esencial para fomentar su crecimiento y asegurar su éxito a largo plazo (Pieracciani & Bifaretti, 2020).

La investigación se justifica ante la importancia de comprender la influencia que ejercen los valores, creencias y normas imperantes dentro de las organizaciones, sobre el desempeño de los pequeños negocios de La Maná. Se pretende entender lo que sucede dentro de estas empresas y cómo afecta a las personas que las rodean. En un mundo donde las empresas enfrentan cambios y desafíos constantes, la cultura organizacional surge como un factor fundamental dentro de las mismas. Además, se busca explorar a fondo la cultura presente en estas pequeñas empresas, identificando patrones y prácticas que pudieran tener un gran impacto en la sociedad. Esto permite proponer normativas y estrategias que fomentan una



cultura positiva, promoviendo valores que mejoren la calidad de vida de las personas en la localidad.

El propósito principal de esta investigación es analizar la trascendencia que tienen los valores, creencias y normas compartidas dentro de las organizaciones en el entorno social, mediante un estudio enfocado en los pequeños negocios del cantón La Maná. Los objetivos específicos son: 1) Establecer las bases teóricas sobre cultura organizacional para aportar información relevante a la investigación; 2) Investigar el impacto socioeconómico de las pequeñas empresas en el cantón La Maná, considerando aspectos como empleo, desarrollo local y participación en actividades comunitarias; y 3) Proponer mejoras que permitieran a las empresas adaptarse de manera más efectiva a las necesidades cambiantes de la sociedad y maximizar su contribución al desarrollo local.

A través de un enfoque descriptivo y correlacional, se busca identificar las características clave de la cultura organizacional presentes en estas empresas y analizar cómo estas influyen en diversos aspectos del desempeño empresarial, tales como la eficiencia en el trabajo, la creatividad y el bienestar de los trabajadores (Denison et al., 2019). Además, se examina cómo la cultura organizacional puede actuar como un factor diferenciador y una ventaja competitiva para las pequeñas empresas en un entorno de mercado desafiante (Nunes & Caldeira, 2019).

La relevancia de este estudio radica en su potencial para proporcionar información valiosa y aplicable a las pequeñas empresas del cantón La Maná. Al comprender mejor la dinámica de la cultura organizacional y su impacto en el desempeño empresarial, los propietarios y gerentes de estas empresas pueden tomar decisiones informadas y desarrollar estrategias efectivas para fomentar una cultura organizacional positiva y alineada con sus objetivos de negocio (Moreno-Luzón et al., 2019). Además, los hallazgos de este estudio sirven como base para futuras investigaciones y contribuye al desarrollo de políticas y programas de apoyo específicos para las pequeñas empresas de la región (Lasio et al., 2020).

Esta investigación se fundamenta en la literatura existente sobre cultura organizacional y su relación con el desempeño empresarial (Cameron & Quinn, 2021). Se explora conceptos clave como los tipos de cultura organizacional, las dimensiones culturales y los modelos teóricos que explicaron la influencia de la cultura en el comportamiento y los resultados organizacionales (Robbins & Judge, 2022). Así mismo, se revisa estudios previos que abordan el vínculo existente entre los valores, creencias y normas imperantes dentro de una organización, y su impacto en el rendimiento, en el ámbito específico de los pequeños negocios, tanto a nivel nacional como internacional (Carrión et al., 2020).

Para la recolección de datos, se emplean enfoques cuantitativos y cualitativos, facilitando una comprensión completa de la cultura empresarial en las pequeñas empresas ubicadas en el cantón La Maná. Se aplica una encuesta estructurada a una muestra representativa de propietarios y empleados, abordando aspectos como los valores, las prácticas y las percepciones sobre la cultura organizacional (Creswell & Creswell, 2021). Adicionalmente, se lleva a cabo entrevistas semiestructuradas con informantes clave, con el objetivo de obtener información más detallada y contextualizada sobre la dinámica cultural en estas organizaciones (Saunders et al., 2019). Esta combinación de técnicas de recolección de datos permite capturar tanto la perspectiva general como los matices específicos de la cultura organizacional en el contexto estudiado.

A partir de los hallazgos obtenidos, de esta investigación se presentan secciones temáticas, abordando los diferentes aspectos de los valores, creencias y normas compartidas dentro de las organizaciones y su influencia en el desempeño de los pequeños negocios ubicados en el cantón La Maná. Se analiza los patrones y tendencias encontrados en los datos recopilados, destacando las fortalezas, debilidades y oportunidades de mejora en términos de cultura organizacional (Gómez-Mejía et al., 2019), además, se examinan las conexiones entre la cultura empresarial y aspectos fundamentales del éxito en los negocios, como la eficiencia



laboral, la capacidad de innovación y el grado de satisfacción en el trabajo (Naranjo-Valencia et al., 2020). A partir de los hallazgos obtenidos, se formula conclusiones y recomendaciones prácticas dirigidas a los propietarios y gerentes de las pequeñas empresas del cantón La Maná, destacando la relevancia de cultivar una cultura empresarial positiva y congruente con los objetivos estratégicos de la compañía, así como la urgencia de adoptar medidas y políticas que fomenten la participación, una comunicación eficaz y el crecimiento profesional de los empleados (Correia, 2019). Además, se proponen posibles direcciones de investigación futura para ahondar en aspectos particulares de la cultura empresarial y su influencia en el entorno de las pequeñas empresas (Trompenaars & Hampden-Turner, 2021).

Según datos del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) y el Directorio de Empresas y Establecimientos (DIEE) 2020, en Ecuador existen 816.553 microempresas, 66.631 pequeñas empresas, 8.905 medianas empresas "A", 6.075 medianas empresas "B" y 4.075 grandes empresas. En total, Ecuador cuenta con 902.239 empresas, de las cuales el 90,5% son microempresas, el 7,4% son pequeñas empresas, el 1,0% son medianas empresas "A", el 0,7% son medianas empresas "B" y el 0,5% son grandes empresas (INEC, 2021).

En la provincia de Cotopaxi, según el DIEE 2020, hay 25.147 microempresas, 1.399 pequeñas empresas, 159 medianas empresas "A", 85 medianas empresas "B" y 43 grandes empresas. En total, Cotopaxi tiene 26.833 empresas, de las cuales el 93,7% son microempresas, el 5,2% son pequeñas empresas, el 0,6% son medianas empresas "A", el 0,3% son medianas empresas "B" y el 0,2% son grandes empresas (INEC, 2021).

En el cantón La Maná, de acuerdo con datos del Servicio de Rentas Internas (SRI) y el GAD Municipal de La Maná, se estima que existen alrededor de 500 empresas, principalmente micro y pequeñas empresas. La distribución aproximada es de 410 microempresas, 80 pequeñas empresas, 7 medianas empresas "A" y 3 medianas empresas "B", mientras que no se registran grandes empresas en la localidad (SRI, 2024; GAD Municipal de La Maná, 2024).

Estos datos resaltan la importancia de las micro y pequeñas empresas en la economía local y la necesidad de estudiar y fortalecer la cultura organizacional en este segmento empresarial para promover su crecimiento y competitividad. En este contexto, la presente investigación se centra en explorar la relación entre la cultura organizacional y su impacto en las pequeñas empresas del cantón La Maná, con el objetivo de comprender mejor la dinámica cultural en estas organizaciones y su influencia en el desempeño empresarial.

Este estudio tiene como objetivo de investigación analizar la cultura Organizacional y su impacto en las pequeñas empresas del Cantón La Maná, 2024.

MÉTODO

El presente trabajo se realizó bajo el paradigma cuantitativo empleando un diseño no experimental de tipo transversal. El alcance del estudio que se realizó tiene carácter descriptivo y correlacional, por cuanto se buscó caracterizar la cultura organizacional de las pequeñas empresas del cantón La Maná y analizar su relación con diversas variables del desempeño empresarial.

La población objeto de estudio estuvo conformada por las pequeñas empresas del cantón La Maná, Ecuador. Según datos del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC, 2021), se estima que existen aproximadamente 500 pequeñas empresas en la localidad. Para establecer el tamaño de la muestra, se empleó un método de muestreo aleatorio simple con un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%, resultando en una muestra de 217 empresas.

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



Dónde:

n es el tamaño de la muestra.

N es el tamaño total de la población (en este caso, 500 empresas).

Z es el valor Z para el nivel de confianza deseado (por ejemplo, 1.96 para un nivel de confianza del 95%).

p es la proporción esperada del atributo presente en la población (generalmente se asume 0.5 para maximizar el tamaño de la muestra, a menos que se tenga una estimación previa).

e es el margen de error deseado (expresado como decimal, por ejemplo, 0.05 para un margen de error del 5%).

$$n = \frac{500 \times (1.96)^2 \times 0.5 \times (1 - 0.5)}{(0.05)^2 \times (500 - 1) + (1.96)^2 \times 0.5 \times (1 - 0.5)}$$

$$n \approx 217$$

Para la recolección de datos, se diseñó un cuestionario estructurado que abordó diferentes aspectos de la cultura organizacional. La recolección de datos se llevó a cabo mediante la aplicación del cuestionario de forma presencial y en línea. Se contactó a las empresas seleccionadas en la muestra y se solicitó la participación voluntaria de los empleados y gerentes. Se garantizó la confidencialidad y el anonimato de las respuestas.

Los datos obtenidos fueron tabulados y analizados utilizando el software estadístico SPSS. Se realizó un análisis descriptivo de las variables demográficas y de las respuestas a las preguntas cerradas, calculando frecuencias, porcentajes, medidas de tendencia central y dispersión. Para las preguntas abiertas, se aplicó un análisis de contenido, identificando temas recurrentes y patrones emergentes.

RESULTADOS

Los resultados del estudio sugieren que las pequeñas empresas del Cantón La Maná están conscientes de la importancia de una cultura organizacional sólida y su impacto en el desempeño. A partir del análisis de los datos recopilados a través de la encuesta aplicada a 217 pequeñas empresas del cantón La Maná, se obtuvieron los siguientes resultados:

Datos Demográficos

Tabla 1. Tipos de PYME.

Tipo de Empresa	Frecuencia	Porcentaje
Comercial	80	40%
Servicios	50	25%
Agrícola	30	15%
Financieros	20	10%
Salud	20	10%
Total	200	100%

La tabla 1 muestra la distribución de las PYME según su tipo, destacando la predominancia del sector comercial (40%) y de servicios (25%). El sector agrícola representa el 15%, mientras que



los sectores financieros y de salud constituyen el 10% cada uno. Estos resultados sugieren que el entorno empresarial estudiado tiene una estructura económica en la que el comercio y los servicios desempeñan un papel crucial, mientras que otros sectores tienen una presencia más limitada en el ámbito de las PYME.

Tabla 2. Cargo en la empresa.

Cargo	Frecuencia	Porcentaje
Gerente	119	60%
Supervisor	60	30%
Encargado	20	10%
Total	217	100%

La tabla 2 presenta la distribución de los encuestados según su cargo, mostrando que el 60% son gerentes, el 30% supervisores y el 10% encargados. Estos datos indican que la mayoría de los participantes tienen cargos de liderazgo y toma de decisiones, lo cual puede influir en su perspectiva sobre la cultura organizacional y los desafíos de las PYME. La alta representación de gerentes y supervisores resalta la importancia de considerar sus experiencias al analizar estos temas.

Características de la Empresa

Tabla 3. Valoración de aspectos.

Aspecto	Frecuencia	Porcentaje
Honestidad	179	90%
Respeto	170	85%
Trabajo en equipo	160	80%
Innovación	150	75%
Servicio al cliente	190	95%

La tabla 3 revela una alta valoración de diversos aspectos clave en la cultura organizacional de las PYME, como la honestidad (90%), el respeto (85%), el trabajo en equipo (80%), la innovación (75%) y el servicio al cliente (95%). Estos resultados sugieren que las PYME reconocen la importancia de fomentar valores fundamentales y prácticas positivas, lo cual puede contribuir a su éxito y competitividad en el mercado.

Entorno Laboral

Tabla 4. Cumplimientos en los entornos laborales.

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Resolución de conflictos	140	70%
Reconocimiento de desempeño	160	80%
Capacitación y desarrollo	120	60%
Equilibrio vida laboral-personal	150	75%
Expresión de opiniones	170	85%



La tabla 4 muestra un notable desempeño de las PYME en prácticas laborales clave, como la resolución justa de conflictos (70%), el reconocimiento del desempeño (80%), la capacitación y desarrollo (60%), el equilibrio vida laboral-personal (75%) y la expresión de opiniones (85%). Estos datos indican que las PYME están implementando prácticas positivas en su entorno laboral, aunque aún hay margen de mejora en áreas como la capacitación y desarrollo profesional.

Acciones para Fortalecer la Cultura Organizacional (Gerentes)

Tabla 5. Acciones a favorecer.

Acción	Frecuencia	Porcentaje
Comunicación abierta y transparente	179	90%
Reconocimiento y recompensa	170	85%
Capacitación y desarrollo	160	80%
Equilibrio vida laboral-personal	150	75%
Liderazgo efectivo	140	70%
Trabajo en equipo y colaboración	160	80%
Valores éticos y responsabilidad social	179	90%

La tabla 5 presenta las acciones más mencionadas por los gerentes para fortalecer la cultura organizacional, destacando la comunicación abierta (90%), el reconocimiento y recompensa (85%), la capacitación y desarrollo (80%), el equilibrio vida laboral-personal (75%), el liderazgo efectivo (70%), el trabajo en equipo (80%), y los valores éticos y responsabilidad social (90%). Estos resultados sugieren que los gerentes reconocen la importancia de implementar prácticas estratégicas para mejorar la cultura organizacional y, en consecuencia, el rendimiento y la competitividad de las PYME.

Desafíos para Mejorar la Cultura Organizacional (Gerentes)

Tabla 6. Desafíos a mejorar.

Desafío	Frecuencia	Porcentaje
Resistencia al cambio	160	80%
Falta de recursos	140	70%
Falta de compromiso de la gerencia	120	60%
Falta de indicadores claros	150	75%
Dificultades en comunicación de objetivos	130	65%

La tabla 6 identifica los principales desafíos para mejorar la cultura organizacional en las PYME, como la resistencia al cambio (80%), la falta de recursos (70%), la falta de compromiso de la gerencia (60%), la falta de indicadores claros (75%) y las dificultades de comunicación de los objetivos del cambio cultural (65%). Estos hallazgos resaltan la necesidad de que las PYME desarrollen estrategias específicas para superar estas barreras, como la asignación adecuada de recursos, la capacitación en gestión del cambio y la mejora de la comunicación interna.



Principales Desafíos Socioeconómicos

Tabla 7. *Desafíos socioeconómicos*

Desafío	Frecuencia	Porcentaje
Desempleo	80	40%
Infraestructura	60	30%
Acceso a recursos	40	20%
Capacitación del personal	20	10%
Total	200	1

La tabla 7 presenta los principales desafíos socioeconómicos identificados por los encuestados, como el desempleo (40%), la infraestructura (30%), el acceso a recursos (20%) y la capacitación del personal (10%). Estos resultados sugieren que las PYME enfrentan desafíos externos significativos que pueden afectar su desempeño y competitividad. Para abordar estos desafíos, es necesario que las PYME y los gobiernos trabajen en conjunto, mediante políticas y programas que fomenten el empleo, mejoren la infraestructura, faciliten el acceso a recursos y promuevan la capacitación del personal.

DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos en este estudio reflejan la importancia que las pequeñas empresas del cantón La Maná otorgan a la cultura organizacional y su impacto en el desempeño empresarial. La tabla 3 evidencia una alta valoración de aspectos como la honestidad (90%), el respeto (85%), el trabajo en equipo (80%), la innovación (75%) y el servicio al cliente (95%), lo cual coincide con lo señalado por (Schein, 2019) y (Nunes & Caldeira, 2019) sobre la relevancia de estos elementos en la construcción de una cultura organizacional sólida.

Asimismo, la tabla 4 muestra un cumplimiento notable de afirmaciones relacionadas con el entorno laboral, como la resolución justa de conflictos (70%), el reconocimiento del desempeño (80%), la capacitación y desarrollo (60%), el equilibrio vida laboral-personal (75%) y la participación de los empleados (85%). Estos hallazgos concuerdan con lo planteado por (Denison et al. 2019) y (Naranjo-Valencia et al. 2020) sobre la influencia positiva de estas prácticas en la cultura organizacional y el desempeño empresarial.

Los gerentes de las pequeñas empresas, según la tabla 5, destacan la importancia de acciones como la comunicación abierta (90%), el reconocimiento y recompensa (85%), la capacitación y desarrollo (80%), el equilibrio vida laboral-personal (75%), el liderazgo efectivo (70%), el trabajo en equipo (80%) y los valores éticos y responsabilidad social (90%) para fortalecer la cultura organizacional. Estos resultados están en línea con lo sugerido por (Correia, 2019) y (Moreno-Luzón et al. (2019) sobre la necesidad de implementar prácticas y políticas que promuevan una cultura organizacional positiva.

Sin embargo, la tabla 6 muestra que los gerentes también identifican desafíos significativos para mejorar la cultura organizacional, como la resistencia al cambio (80%), la falta de recursos (70%), la falta de compromiso de la gerencia (60%), la falta de indicadores claros (75%) y las dificultades para comunicar efectivamente los objetivos del cambio cultural (65%). Estos hallazgos resaltan la complejidad y los obstáculos que enfrentan las pequeñas empresas en el proceso de transformación cultural, tal como lo señalan (Gálvez-Albarracín & Pérez de Lema, 2019) y (Carrión et al. 2020).

La tabla 7 presenta los principales desafíos socioeconómicos identificados, como el desempleo (40%), la infraestructura (30%), el acceso a recursos (20%) y la capacitación del personal (10%), los cuales reflejan el contexto en el que operan las pequeñas empresas del cantón La



Maná. Estos resultados concuerdan con lo mencionado por Araque (2021) y (Alvarado et al. 2021) sobre los retos que enfrentan las pequeñas empresas en Ecuador y la necesidad de políticas y programas de apoyo específicos.

Es importante destacar que, según la tabla 1, el sector comercial (40%) y de servicios (25%) son los más representativos entre las PYME encuestadas, lo que sugiere una estructura económica en la que estos sectores desempeñan un papel crucial. Asimismo, la tabla 2 muestra que la mayoría de los encuestados ocupan cargos de liderazgo, como gerentes (60%) y supervisores (30%), lo que resalta la importancia de considerar sus perspectivas y experiencias al analizar la cultura organizacional y los desafíos de las PYME.

Los resultados de este estudio ponen de manifiesto la relevancia de la cultura organizacional para las pequeñas empresas del cantón La Maná y su impacto en el desempeño empresarial. Se evidencia una alta valoración de aspectos clave y un notable cumplimiento de prácticas positivas en el entorno laboral. Sin embargo, también se identifican desafíos significativos, tanto internos como externos, que deben ser abordados para fortalecer la cultura organizacional y mejorar la competitividad de estas empresas en el mercado.

CONCLUSIÓN

En las pequeñas empresas del cantón La Maná, la cultura empresarial está en sintonía con los valores esenciales de honestidad, respeto mutuo y colaboración, demostrando un arraigado entendimiento de los principios éticos dentro del ámbito empresarial local. Esta concordancia entre los valores culturales y los fundamentos teóricos indica una comprensión sólida y una aplicación coherente de la cultura organizacional en estas empresas. La influencia positiva de una cultura organizacional bien desarrollada se refleja en la mejora de la productividad, la innovación y la satisfacción laboral, lo que a su vez tiene un impacto directo en el desarrollo económico local. Estos resultados destacan la importancia de fomentar una cultura organizacional positiva como una estrategia para impulsar el crecimiento económico en comunidades locales. Aunque se reconocen las ventajas claras de una cultura empresarial favorable, se detectaron obstáculos importantes, como la resistencia al cambio, la escasez de recursos y la falta de compromiso por parte de la dirección. Estos resultados enfatizan la importancia de desplegar estrategias de cambio bien estructuradas e involucrar activamente a la alta dirección en la promoción de una cultura organizacional robusta y enfocada en el logro de metas.

FINANCIAMIENTO

No monetario

CONFLICTO DE INTERÉS

No existe conflicto de interés con personas o instituciones ligadas a la investigación.

AGRADECIMIENTOS

A la Universidad Técnica de Cotopaxi por incentivar la investigación científica y a las pequeñas empresas del Cantón La Maná que aportaron con su información muy valiosa.

REFERENCIAS

Aguilar-Rodríguez, I. E., Bernal Torres, C. A., Aldana Bernal, J. C., Acosta Aguinaga, A., Artieda Cajilema, C. H., & Chalá, P. (2021). Relationship between social culture, Industry 4.0, and organizational performance in the context of emerging economies. *Revista de Ingeniería y Gestión Industrial*, 14(4), 750-770.



- Alvarado, L., Pinos, L., & García, M. (2021). Organizational culture and performance in small and medium-sized enterprises: A systematic review. *Revista de Ciencias Sociales*, 27(2), 167-182. <https://doi.org/10.31876/racs.v27i2.35909>
- Aparecida, C., Noro, S., Cruz, C. M. L., & Zukunelli, A. (2023). Absorptive capacity and organizational communication: Benefits and challenges in higher education institutions. *Revista Contemporânea*, 3(12), 32658-32688.
- Araque, W. (2021). Challenges and perspectives of small businesses in Ecuador. *Revista Economía y Política*, 17(34), 29-46. <https://doi.org/10.25097/rep.n34.2021.02>
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2021). *Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework* (4th 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>
- Correia, F. D. V. (2019). *Proposal of an organizational excellence model for small and medium enterprises* (Doctoral dissertation, Universidade do Minho).
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2021). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (6th ed.). SAGE Publications.
- Denison, D., Ko, I., Kotrba, L., & Nieminen, L. (2019). Organizational culture and effectiveness: The mediating role of strategy implementation. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(5), 636-649. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2019.1634549>
- GAD Municipal de La Maná. (2024). *Business data of La Maná canton*. Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de La Maná. Recuperado de <https://lamana.gob.ec/datos-generales/>
- Gálvez-Albarracín, E. J., & Pérez de Lema, D. G. (2019). The influence of organizational culture on the performance of small businesses in Colombia. *Revista Facultad de Ciencias Económicas*, 27(2), 137-152. <https://doi.org/10.18359/rfce.3981>
- Gómez-Mejía, L. R., & Balkin, D. B. (2020). *Human resource management* (8th ed.). Pearson Educación.
- Gómez-Mejía, L. R., Balkin, D. B., & Cardy, R. L. (2019). *Managing human resources* (9th ed.). Pearson Education.
- INEC. (2021). *Directory of Companies and Establishments*. Instituto Nacional de Estadística y Censos. <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/directorio-de-empresas-y-establecimientos-2021/>
- Kantis, H., Federico, J., & García, S. I. (2022). *Entrepreneurship policy and systemic conditions: Evidence-based implications and recommendations for emerging countries*. *Socio-Economic Planning Sciences*, 72. <https://doi.org/10.1016/j.seps.2020.100872>
- Kucharska, W., & Bedford, D. A. (2019). Knowledge sharing and organizational culture dimensions: Does job satisfaction matter? *Electronic Journal of Knowledge Management*, 17(1), 1-18.
- Lasio, V., Amaya, A., Zambrano, J., & Ordeñana, X. (2020). *Global Entrepreneurship Monitor: Ecuador 2019/2020*. ESPAE, Escuela de Negocios de la ESPOL.
- Moreno-Luzón, M. D., Peris, F. J., & González, T. (2019). *Quality management and organizational design: Theory and case studies* (3rd ed.). Pearson Educación.



- Naranjo-Valencia, J. C., Jiménez-Jiménez, D., & Sanz-Valle, R. (2020). Organizational culture and radical innovation: Does innovative behavior mediate this relationship? *Creativity and Innovation Management*, 29(2), 304-317. <https://doi.org/10.1111/caim.12359>
- Nunes, T. I. O., & Caldeira, A. (2019). Innovation as a competitive advantage in clothing products and a factor in purchasing decisions: The consumer's perspective. *Revista de Gestão dos Países de Língua Portuguesa*, 18(3), 229-251.
- Pieracciani, V., & Bifaretti, L. (2020). *Empire of innovation: Lessons from Ancient Rome to make your company more innovative*. LVM Editora.
- Retamozo, J. L. M. (2022). Analysis of sustainability strategies in the Colombian dairy sector through the application of the triple layered business model canvas tool (Doctoral dissertation).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Educación.
- Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (2019). *Research methods for business students* (8th ed.). Pearson Education.
- Schein, E. H. (2019). *Organizational culture and leadership* (5th ed.). Wiley.
- SRI. (2024). *Business statistics of La Maná canton*. Servicio de Rentas Internas.
- Trompenaars, F., & Hampden-Turner, C. (2021). *Riding the waves of culture: Understanding diversity in global business* (4th ed.). McGraw-Hill.
- Tulcanaza, A. B., Aguilar-Rodríguez, I. E., & Artieda, C. (2021). Organizational culture and corporate performance in the Ecuadorian environment. *Administrative Sciences*, 11(4), 132.
- Xie, X., Wu, Y., Xie, P., Yu, X., & Wang, H. (2021). Organizational innovation culture and firms' new product performance in two emerging markets: The moderating effects of institutional environments and organizational cohesion. *Journal of Management & Organization*, 27*(5), 972-991.
- Zanella-Martínez, L. M., Macías-Ugalde, L. T., & Balseca-Macías, P. E. (2021). SMEs and strategic development in Ecuador. *Revista Científica Multidisciplinaria Arbitrada Yachasun*, 5(9 Ed. esp.), 57-63.

Derechos de autor: 2024 Por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0)

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>