



UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABÍ

TRABAJO DE TITULACIÓN

MODALIDAD ENSAYO O ARTICULO ACADÉMICO

TÍTULO

**IMPACTO DEL DESEMPEÑO EMPRESARIAL EN LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE
LAS PYMES DEL CANTÓN CHONE EN EL AÑO 2024.**

AUTORES

**CEVALLOS RIVADENEIRA LEIDY KATHERINE
RODRÍGUEZ CASTRO GÉNESIS DANIELA**

UNIDAD ACADEMICA:

EXTENSIÓN CHONE

CARRERA:

ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

TUTOR.

DRA. ÁVILA ROSALES FRANCISCA MARGARITA.

CHONE-MANABÍ-ECUADOR

CERTIFICACIÓN

En calidad de docente tutor (a) de la Extensión Chone de la carrera de Licenciatura en Administración de Empresas de la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí, CERTIFICO:

Haber dirigido, revisado y aprobado preliminarmente el Trabajo de Integración Curricular bajo la modalidad Ensayo o Artículo Académico de la autoría de: **Leidy Katherine Cevallos Rivadeneira y Génesis Daniela Rodríguez Castro**, estudiantes legalmente matriculados en la carrera de Administración de Empresas, período académico 2024-2025, cumpliendo el total de 384 horas, y cuyo tema es “**Impacto del desempeño empresarial en la cultura organizacional de las Pymes del cantón Chone en el año 2024**”.

El trabajo de investigación ha sido desarrollado en apego al cumplimiento de los requisitos académicos exigidos por el reglamento de Régimen Académico y en concordancia con los lineamientos internos de la opción de titulación en mención.

Por lo antes expuesto tengo bien a certificar que se otorga la **APROBACIÓN DE LA FASE 2**

Particular que certifico para los fines consiguientes, salvo disposición de Ley en contrario.

Chone, septiembre 2025

Lo certifico,



Dra. Francisca Margarita Ávila Rosales.

Docente Tutor.

Carrera de Administración de Empresas

DECLARACIÓN DE AUTORIA

Quienes suscriben la presente: *Cevallos Rivadeneira Leidy Katherine y Rodríguez Castro Génesis Daniela*, estudiantes de la carrera de Administración de Empresas, declaran bajo juramento que el trabajo de la Unidad de Integración Curricular, modalidad Ensayo o Artículo Académico, con el título: “Impacto del desempeño empresarial en la cultura organizacional de las Pymes del Cantón Chone en el año 2024”, previo a la obtención del Título de Grado de Licenciados en Administración de Empresas, es de autoría propia y ha sido desarrollada respetando derechos intelectuales de terceros y consultando las referencias bibliográficas que incluyen en este documento.

Finalmente, los autores están de acuerdo en ceder los derechos de uso del presente a la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí, para que forme parte de su patrimonio intelectual e investigación científica.

Chone, septiembre 2025

Leidy Cevallos

Cevallos Rivadeneira Leidy Katherine

CI: 2350910804

AUTORA

Génesis Rodríguez

Rodríguez Castro Génesis Daniela

C.I: 0943323998

AUTORA



UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABI
EXTENSION CHONE

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL

Los miembros del Tribunal Examinador aprueban el trabajo de la Unidad de Integración Curricular, modalidad ensayo o artículo académico con el título: “Impacto del desempeño empresarial en la cultura organizacional de las Pymes del Cantón Chone en el año 2024”, elaborado por los egresados LEIDY KATHERINE CEVALLOS RIVADENEIRA Y GÉNESIS DANIELA RODRÍGUEZ CASTRO, de la carrera de Administración de Empresas.

Chone, septiembre 2025

X 
Lic. Rocío Bermúdez Cevallos
DECANA


Dra. Ávila Rosales Francisca Margarita.
TUTOR


MIEMBRO DEL TRIBUNAL


MIEMBRO DEL TRIBUNAL


Lic. Indra Zambrano Cedeño. Mgs
SECRETARIA

Dedicatoria

Con el corazón lleno de gratitud, dedico este logro a quienes han sido la luz y la fuerza en este camino. A Dios, por haberme dado la vida, la salud, la sabiduría y la fortaleza necesarias para llegar hasta aquí. Sin su guía y bendición, cada paso hubiera sido más difícil.

Con un profundo amor, dedico este trabajo a mi mamá, Paola Rivadeneira la mujer que con su entrega, sacrificio y amor incondicional ha sido mi ejemplo más grande. Gracias, mamá, por tus desvelos, por tu esfuerzo silencioso, por tus palabras de aliento en los días más difíciles y por creer en mí incluso cuando yo mismo dudaba. Este triunfo lleva tu nombre, porque detrás de cada página escrita está tu apoyo incansable, tu fe y tu amor infinito. Sin ti, este camino no hubiera sido posible.

A mi papá, Diego Cevallos por sus enseñanzas, su apoyo y por ser un pilar de constancia y responsabilidad en mi vida.

A mis hermanos, Osmar y Alexis Cevallos, quienes han sido mi alegría y mi motor. Como hermana mayor, me llena de orgullo poder dedicarles este triunfo, con la esperanza de que vean en mí un ejemplo de perseverancia y esfuerzo, y que comprendan que los sueños se cumplen cuando se lucha por ellos. Ustedes son parte esencial de mi motivación diaria, y este logro también les pertenece.

A mi novio, Sebastián Ortiz por estar a mi lado en los momentos de cansancio y dificultad, por ser apoyo incondicional, compañía leal y motivación constante. Tu amor y paciencia han sido una fuerza invaluable que me impulsó a no rendirme.

Y finalmente, me lo dedico a mí misma, porque con perseverancia, disciplina y fe supe vencer los obstáculos, levantarme en los momentos de debilidad y no dejar de soñar. Este título es el resultado de años de esfuerzo y también el inicio de nuevas metas y esperanzas.

Leidy Cevallos

Dedicatoria

Quiero agradecer en primer lugar a Dios, sin él no hubiera sido esto posible. Por darme fuerza para salir adelante y no darme por vencida a pesar de los retos que me toco enfrentar, gracias a Dios pude lograr una más de mis metas.

A mis padres que me apoyaron y estuvieron para mí en los momentos más difíciles, y sobre todo creer en mí y alentarme día. Agradezco de todo corazón a mi padre Edgar Rodríguez por trabajar día a día y esforzarse el doble por mí. Mi madre Inés Castro por sus consejos, su compañía y su amor incondicional. Aquí no solo me graduó yo, si no que los tres. Los tres estuvimos juntos en todo momento, los tres tuvimos que hacer esfuerzos extras, sobre todo cuando no es fácil irse a vivir a otra ciudad sola para estudiar.

Agradezco a Justin por acompañarme estos últimos años, por su amor y apoyo.

Gracias de todo corazón.

Genesis Rodríguez

Índice

CERTIFICACIÓN	ii
DECLARACIÓN DE AUTORIA	iii
Dedicatoria.....	v
Resumen	viii
Abstract.....	ix
1. Introducción	1
2. Revisión literaria	4
2.1. El desempeño empresarial	4
2.1.1. El Uso de Datos para Medir el Desempeño Empresarial	5
2.1.2. Mejora del desempeño empresarial	5
2.1.3. Importancia del desempeño empresarial.....	6
2.2. Características de desempeño empresarial.....	6
2.2.1. Cultura Organizacional.....	6
2.2.1.1. Cultura organizacional y variables	7
2.2.2. Relación entre la cultura organizacional y la rentabilidad	8
2.2.3. Factores de la cultura organizacional.....	8
2.3. La cultura como factor estratégico para el desarrollo organizacional	8
3. Metodología	9
4. Resultados	10
5. Discusión.....	15
6. Conclusiones	16
7. Bibliografía	17
8. ANEXOS	21

Índice de Tablas

Tabla 1. Cultura organizacional de su empresa.....	10
Tabla 2. Afecta la cultura organizacional a la motivación de los empleados en su PYME.	11
Tabla 3. Desempeño de su PYME como resultado de cambios en la cultura organizacional.....	11
Tabla 4. Mejorar el desempeño empresarial y la cultura organizacional en su empresa.	12

Impacto del Desempeño Empresarial en la Cultura Organizacional de las PYMES del Cantón
Chone en el año 2024.

Impact of Business Performance on the Organizational Culture of SMEs in the Chone Canton in 2024.

Cevallos Rivadeneira Leidy Katherine
<https://orcid.org/0009-0007-7761-9249>
e2350910804@live.uileam.edu.ec
Universidad Laica Eloy Alfaro del Cantón Chone

Rodríguez Castro Génesis Daniela
<https://orcid.org/0009-0002-6556-3990>
e0943323998@live.uileam.edu.ec
Universidad Laica Eloy Alfaro del Cantón Chone

Lcda. Ávila Rosales Francisca Margarita
<https://orcid.org/0000-003-0055-0187>
francisca.avila@uleam.edu.ec
Universidad Laica Eloy Alfaro del Cantón Chone

Resumen

El estudio analiza la relación entre el desempeño empresarial y la cultura organizacional en las PYMES del cantón Chone durante 2024, se destaca que la cultura organizacional, compuesta por valores, normas y comportamientos compartidos, es un factor clave para el éxito empresarial, especialmente en contextos donde predominan recursos limitados y resistencia al cambio. A través de un enfoque cuantitativo, se encuestó a 40 emprendedores y representantes de entidades locales, identificando que el 52% percibe una cultura colaborativa, el 60% de los encuestados señaló mejoras en el desempeño empresarial tras implementar cambios culturales, lo que confirma la influencia directa entre ambas variables. Se identificaron como factores clave para el fortalecimiento organizacional la capacitación, el desarrollo de habilidades, la innovación y el liderazgo, se evidenció que una cultura sólida promueve el compromiso, la productividad y la competitividad, mientras que una cultura débil limita el crecimiento. La investigación también expone barreras como la limitada adopción de estrategias modernas y la falta de inversión en desarrollo organizacional, las cuales afectan la cohesión y sostenibilidad de las PYMES. En conclusión, gestionar adecuadamente la cultura organizacional puede generar ventajas competitivas sostenibles y mejorar significativamente el desempeño empresarial, impactando de forma positiva en el entorno laboral y en los resultados económicos de las empresas.

Palabras clave: Desempeño empresarial, cultura organizacional, PYMES, productividad.

Abstract

The study analyzes the relationship between business performance and organizational culture in SMEs in the Chone canton during 2024. It highlights that organizational culture, composed of shared values, norms, and behaviors, is a key factor for business success, especially in contexts where limited resources and resistance to change predominate. Through a quantitative approach, 40 entrepreneurs and representatives of local entities were surveyed, identifying that 52% perceive a collaborative culture, and 60% of respondents reported improvements in business performance after implementing cultural changes, confirming the direct influence between both variables. Training, skills development, innovation, and leadership were identified as key factors for organizational strengthening. It was evident that a strong culture promotes commitment, productivity, and competitiveness, while a weak culture limits growth. The research also exposes barriers such as the limited adoption of modern strategies and the lack of investment in organizational development, which affect the cohesion and sustainability of SMEs. In conclusion, properly managing organizational culture can generate sustainable competitive advantages and significantly improve business performance, positively impacting the work environment and companies' financial results.

Keywords: Business performance, organizational culture, SMEs, productivity.

1. Introducción

(Moreno Pazmiño, 2020) “A nivel mundial la cultura organizacional con el paso del tiempo se ha convertido en una herramienta intangible importante en las organizaciones, ya que su éxito o fracaso es un desafío para todos los trabajadores de las empresas pues, de ellos depende la generación del valor agregado para su actividad económica; por lo tanto, es necesario conocer la alineación y el compromiso que tienen todos los colaboradores de las empresas, que se refleja en el desempeño laboral”.

Según (Saavedra G. & Hernández C.), Citado por (Hilari Rojas, Ore Ichpas, Rosales Chávez, Soncco Sinchi, & Zapata Ygnacio, 2021). Las PYMES presentan diferentes características de acuerdo con el país en donde se encuentren y concentran la mayor parte de unidades económicas de los países de América Latina. En el caso de Chile, se emplean dos criterios, empleo y facturación. Por su parte, Colombia considera a las pequeñas empresas como aquellas que tienen un personal entre 11 y 50 trabajadores; y medianas empresas, a aquellas que tienen un personal entre 51 y 200 trabajadores. Si bien México cuenta sólo con un criterio para la clasificación de pequeñas y medianas empresas, ello dependerá del sector económico en donde se desarrolle la actividad empresarial. Por otro lado, en Perú se utiliza el criterio de número de trabajadores y monto de facturación anual.

El estudio del impacto del desempeño empresarial en la cultura organizacional de las PYMES de Chone resulta importante debido a la influencia significativa que las prácticas empresariales tienen en la dinámica interna de las organizaciones. Las pequeñas y medianas empresas (PYMES) constituyen un pilar fundamental de la economía local y nacional, desempeñando un rol central en la generación de empleo, el desarrollo económico y la competitividad. Sin embargo, estas empresas enfrentan desafíos específicos en su gestión, que afectan tanto su sostenibilidad como la consolidación de una cultura organizacional que fomente cohesión, motivación y alineación hacia los objetivos estratégicos.

La cultura organizacional se define como el conjunto de valores, normas y comportamientos compartidos que guían las interacciones y decisiones dentro de una organización, este concepto, estudiado desde disciplinas como la Psicología, la Sociología y la Administración, cobra especial relevancia en las PYMES de Chone, donde los recursos limitados y la resistencia al cambio dificultan la implementación de prácticas de gestión modernas. Según diversos enfoques teóricos, una cultura organizacional sólida no solo define los límites de la organización, sino que también fomenta la identidad y el compromiso de los empleados, factores esenciales para la estabilidad y el éxito empresarial a largo plazo.

En este contexto, el desempeño empresarial se convierte en una variable clave, ya que abarca tanto la eficiencia financiera como la operativa de una empresa. Estudios recientes destacan que prácticas éticas y de calidad laboral mejoran significativamente el rendimiento empresarial, promoviendo la retención de clientes, la mejora en la calidad de los productos y un entorno de trabajo más productivo. Además, la implementación de

innovaciones organizacionales y un control interno eficaz han demostrado ser factores determinantes para aumentar la competitividad y la sostenibilidad de las PYMES.

Según (Mendez Bravo , Bolaños Piedrahita, & Mendez Bravo, 2023) Los factores determinantes de la cultura organizacional Dado que el nivel de desempeño empresarial depende de la cultura organizacional para el cumplimiento de sus objetivos estratégicos para generar ventajas competitivas sostenibles, es necesario analizar los factores que los determinan, y con ello poder entender la forma más eficiente de abordarlos e implementarlos en la organización. Las transformaciones dinámicas que rodean a una organización modifican los factores que establecen su cultura organizacional, considerando que es el intangible que distingue a una empresa de otra, los factores que configuran la cultura organizacional se pueden dividir en factores externos que se originan en el entorno de la organización y factores internos que se originan en el interior de la empresa, el análisis organizacional de los factores internos y externos de la cultura organizacional contribuye de manera eficiente y racional a la consolidación de comportamientos y actitudes que impactan la dinámica, la creación y la consolidación de la organización, así como en la generación de su ventaja competitiva, la misma que le permite diferenciarse y sobresalir de la competencia.

Para Méndez Bravo, Bolaños Piedrahita y Méndez Bravo, la cultura organizacional es un factor esencial para el desempeño empresarial, ya que influye en el logro de los objetivos estratégicos y en la obtención de ventajas competitivas sostenibles. Por lo tanto, es importante analizar los factores que la determinan para poder gestionarlos de manera efectiva dentro de la organización, las transformaciones que ocurren en el entorno de la empresa afectan los elementos que configuran su cultura, la cual se considera un aspecto intangible que la distingue de otras empresas.

El problema de la investigación sobre el impacto empresarial en la cultura organizacional de las pymes de Chone radica en identificar cómo las prácticas empresariales influyen en los valores, normas y comportamientos que conforman la cultura dentro de estas empresas. Las pymes en esta región enfrentan retos específicos como la limitada adopción de estrategias modernas de gestión, la resistencia al cambio y la falta de inversión en desarrollo organizacional, lo cual podría afectar su competitividad y sostenibilidad, se pretende analizar cómo estas dinámicas impactan la cohesión del equipo, la motivación de los empleados y la efectividad en el logro de objetivos, aspectos esenciales para el crecimiento y permanencia en el mercado.

Esta investigación busca entender como el desempeño empresarial, tanto en aspectos financieros como operacionales, impacta directamente en la motivación cohesión y productividad de los empleados, afectando así el desarrollo y éxito de la empresa a largo plazo. Además, se exploran las posibles barreras que limitan la alineación entre el éxito empresarial y una cultura organizacional positiva. Y abordar las barreras que enfrentan las PYMES de Chone, tales como la resistencia al cambio y la limitada inversión en desarrollo organizacional,

estas dificultades afectan no solo la competitividad de las empresas, sino también la capacidad de construir una cultura organizacional que motive a los empleados y fomente un entorno de trabajo colaborativo y productivo.

La problemática de la investigación sobre el “Impacto del desempeño empresarial en la cultura organizacional de las PYMES del Cantón Chone” se centra en la relación entre la forma en que las pequeñas y medianas empresas gestionan sus operaciones y como dichas prácticas afectan los valores, comportamientos y normas dentro de la organización. En Chone, muchas PYMES enfrentan desafíos relacionados con la gestión eficiente de recursos, adaptabilidad al mercado y sostenibilidad financiera, a lo que puede influir en su capacidad para fomentar una cultura organizacional sólida y coherente.

Como metodología de la investigación utilizaremos enfoque cuantitativo donde se realizarán una encuesta y entrevista a los emprendedores de la parte externa del mercado del cantón Chone, con una población de 82 personas, en donde 80 son emprendedores y 1 representante de la cámara de comercio, de la cual vamos a tomar como muestra a 41 personas, donde 40 son emprendedores, 1 representante de la cámara de comercio y un representante del gobierno autónomo descentralizado municipal del cantón Chone.

El Campo de estudio corresponde a la Administración, enfocándose en el impacto de los valores en los emprendedores del cantón Chone, la Hipótesis planteada busca determinar de qué manera el desempeño empresarial influye en la cultura organizacional de las pymes del cantón Chone, cuyo análisis permitirá comprender cómo las dinámicas internas de las PYMES pueden ser optimizadas para alcanzar un mayor éxito. Y también con el fin de identificar prácticas que fomenten un entorno laboral positivo.

Para lograr este objetivo, se proponen los siguientes objetivos específicos, Identificar las principales características del desempeño empresarial en las PYMES de Ecuador y su relación en la cultura organizacional. Examinar como las prácticas de gestión y liderazgo afectan la cultura organizacional y, a su vez, el desempeño empresarial en las empresas del Cantón Chone. Proponer recomendaciones basadas en los hallazgos para mejorar la cultura organizacional y, por ende, el desempeño empresarial de las PYMES en Chone.

2. Revisión literaria

2.1. El desempeño empresarial

Es un área de principal preocupación para las Pymes cuando buscan enfoques efectivos para asignar sus recursos; crear valor para el cliente, desarrollar e implementar estrategias porque estos esfuerzos pueden asegurar su rentabilidad, estas organizaciones crean empleos, generan innovaciones y contribuyen al PIB en muchos países. Las pymes suelen ser empresas familiares con una importancia social y económica bien concebida en el mundo empresarial, ya que han recibido una gran cantidad de escrutinio en el sector. (AlMuhayfith & Shaiti, 2020).

El desempeño empresarial está condicionado por diversos factores fundamentales, aunque una organización pueda disponer de recursos financieros, procedimientos administrativos y tecnología adecuada, si los miembros de la empresa carecen del conocimiento necesario o no tienen intención de utilizar estos recursos de manera efectiva, dichos elementos inactivos, en otras palabras, la falta de conocimiento o motivación para gestionar adecuadamente estos recursos puede hacer que la organización no logre avanzar o aprovechar su potencial.

El desempeño laboral es un tema que ha cobrado mucha importancia en las empresas ante ello, y considerando los sacrificios y esfuerzos de los trabajadores para llegar a una meta, es necesario que las organizaciones se convenzan de la necesidad de buscar una participación activa del personal e integrarlo verdaderamente en un equipo, con una concepción distinta del papel de jefe, sino la de líder aceptado y reconocido genuinamente que influye de una manera diferente a como se hacía en décadas anteriores, con un propósito más claro, pero similar a antaño: lograr que su equipo, desde su posición, contribuya al cumplimiento de los objetivos de la organización. (J. A. Pineda Martínez, 2023).

El desempeño laboral se ha vuelto un tema clave en las empresas, ya que se reconoce el esfuerzo y sacrificio de los trabajadores para alcanzar sus metas, por ello, es fundamental que las organizaciones comprendan la importancia de involucrar activamente a su personal, integrándolos de verdad en un equipo, esto implica un cambio en la concepción tradicional del rol de jefe, pasando a ser un líder aceptado y respetado, cuyo impacto es distinto al de épocas anteriores.

El objetivo sigue siendo el mismo que en el pasado: lograr que cada miembro del equipo, desde su lugar, contribuya al cumplimiento de los objetivos de la organización, requiere un cambio en la visión del liderazgo, pasando de un jefe autoritario a un líder reconocido y aceptado por su equipo, quien influye de manera más efectiva y respetuosa que en décadas pasadas, aunque el concepto sigue siendo el mismo: el objetivo es lograr que cada miembro del equipo, desde su puesto, colabore con el propósito común de alcanzar los objetivos de la empresa.

2.1.1. El Uso de Datos para Medir el Desempeño Empresarial

Bernard Marr ofrece una perspectiva contemporánea sobre cómo las empresas pueden utilizar Big Data y análisis predictivo para medir el desempeño empresarial. Según (Mar, 2020), la integración de datos masivos con herramientas avanzadas de análisis permite a las empresas obtener una visión más precisa y en tiempo real de su desempeño en diversas áreas, en su enfoque, destaca el uso de KPIs (Indicadores Clave de Desempeño) modernos, análisis de tendencias y predicciones basadas en datos históricos para mejorar la toma de decisiones.

Bernard Marr presenta una visión actualizada sobre cómo las empresas pueden aprovechar el Big Data y el análisis predictivo para evaluar su desempeño organizacional, al integrar grandes volúmenes de datos con herramientas analíticas avanzadas, las compañías pueden obtener una visión más precisa y actualizada de su rendimiento en diferentes áreas, en su enfoque, resalta la importancia de utilizar KPIs modernos, así como el análisis de tendencias y predicciones basadas en datos pasados, para optimizar la toma de decisiones y mejorar el desempeño general de la empresa.

Según (Rossmery Bautista Cuello, 2020). Son acciones y conductas realizadas por los trabajadores que ayudan a alcanzar el logro de los objetivos propuestos acorde al éxito de las empresas.

Las acciones y comportamientos llevados a cabo por los empleados juegan un papel fundamental en la consecución de los objetivos establecidos por la empresa, ya que estas prácticas están directamente alineadas con el éxito organizacional, estas conductas no solo reflejan el esfuerzo individual de cada trabajador, sino que también contribuyen al desempeño colectivo, promoviendo un ambiente de trabajo donde la productividad y la eficiencia se ven impulsadas por el compromiso y la dedicación de los empleados. De esta manera, las acciones de los trabajadores, tanto a nivel personal como en equipo, son esenciales para que la organización pueda alcanzar sus metas, mejorar su competitividad y asegurar su crecimiento en un mercado cada vez más exigente, este tipo de conductas favorece la alineación entre los intereses de los empleados y los objetivos estratégicos de la empresa, generando un impacto positivo en el rendimiento global de la organización.

2.1.2. Mejora del desempeño empresarial

Según (Duque Campoverde, 2021) “La mejora del desempeño de las organizaciones es trascendental para la sociedad, ya que se generan un sin número de condiciones que intervienen en el bienestar físico, económico y emocional de los individuos, y por ende impulsa el progreso social”.

El aumento en el rendimiento de las organizaciones es importante para la sociedad, ya que crea una serie de condiciones que afectan positivamente el bienestar físico, económico y emocional de las personas, lo que a su vez fomenta el avance social.

2.1.3. Importancia del desempeño empresarial

(Morales García, Lozano García, Ledesma Zavala, & Cuevas Vargas, 2023). El desempeño empresarial son las altas expectativas de desempeño de los trabajadores y la estimulación intelectual, las habilidades del líder que más influían en el desempeño eran la estimulación intelectual y la influencia idealizada. En este sentido, es importante que los directivos de las Pymes involucren a su equipo de trabajo en la toma de decisiones y les brinden autonomía para que experimenten y hagan uso de su creatividad, generando nuevas ideas. (Jensen, Potocnik, & Chaudhry, 2020).

De manera similar (Torrez Flores, 2018) resalta que es fundamental establecer una práctica que gestione eficazmente el desempeño empresarial, lo que permite obtener beneficios tanto para la organización como para sus empleados, apoyándose en la retroalimentación y en la implementación de un plan de mejora.

2.2. Características de desempeño empresarial

Según (Furnham), como se citó en (Leon Noriega, 2024) Las características del desempeño empresarial conciernen a las destrezas, culturas y capacidades que esperan que un individuo explique y aplique al realizar sus labores. Y dichas características que el autor en su libro menciona son las siguientes:

- a) Adaptabilidad: Esta característica se centra en la manutención de la certeza en distintos ambientes y distintas gratificaciones, encargos e individuos.
- b) Trabajo en equipo: Logran desenvolverse de manera eficaz de manera conjunta para lograr los objetivos de la empresa, ayudando y desarrollando un ambiente unido que permita la aprobación.
- c) Estándares de trabajo: Es la capacidad de desempeñar y cumplir los objetivos o estándares de la empresa, y también obtener los datos que admitan la retroalimentación en el sistema y así mejorarlo.
- d) Desarrollo de talentos: La capacidad de ejecutar las destrezas y aptitudes de los miembros de la organización, desarrollando actividades efectivas.
- e) Potencia el diseño del trabajo: Es establecer la clasificación y estructura eficazmente para lograr los objetivos.
- f) Maximiza el desempeño: Logra implementar objetivos de desarrollo y desempeño facilitando capacitaciones y evaluando dicho desempeño de manera clara.

2.2.1. Cultura Organizacional

(Palmero Gómez, Yopan Fajardo, & Santos Mejía, 2020) La cultura organizacional ha sido tema de marcado interés desde los años 80 hasta nuestros días, dejando de ser un elemento periférico en las organizaciones para convertirse en un componente de relevante importancia estratégica. De igual forma, la

necesidad de gestionar la cultura se corresponde con el reconocimiento creciente del ámbito de la gestión cultural en América Latina, expresándose en su conformación como campo académico y profesional por ello, en el ámbito teórico-conceptual, el fundamento del estudio de la Cultura Organizacional se reduce a teorías organizacionales, con un enfoque descriptivo e instrumental que no logra recoger la complejidad y dinamismo de este constructo.

Se destaca la evolución de la cultura organizacional, que pasó de ser un aspecto periférico en las empresas a convertirse en un componente clave de la estrategia organizacional desde los años 80, subraya el creciente reconocimiento de la importancia de gestionar la cultura en América Latina, lo que ha llevado a su consolidación como un campo académico y profesional. Sin embargo, critica los enfoques teóricos actuales, señalando que las teorías organizacionales siguen siendo principalmente descriptivas e instrumentales, lo que no logra capturar la complejidad y dinamismo de la cultura organizacional, un fenómeno mucho más complejo y en constante cambio.

La cultura organizacional es el resultado de la unión de valores comunes de los individuos que contribuyen a desarrollar una ventaja competitiva y con ello, favorecen conductas esperadas de empleados, mejor ambiente laboral y mejoras en los rendimientos de la organización. Según (Vatan, 2022).

La cultura organizacional surge de la combinación de los valores compartidos por los miembros de la Empresa, lo que permite generar una ventaja competitiva, este entorno cultural promueve comportamientos deseados en los empleados, mejora el clima laboral y contribuye al aumento del rendimiento general de la organización.

2.2.1.1. Cultura organizacional y variables

(Palmero Gómez, Yopan Fajardo, & Santos Mejía, 2020), definen la cultura organizacional como un sistema de valores compartidos (lo que es importante para la organización) y creencias (cómo funcionan las cosas) que interactúan con la gente, las estructuras de organización y los sistemas de control de una empresa para producir normas de comportamiento o cómo se hacen las cosas aquí.

La cultura organizacional es el conjunto de valores y creencias compartidas que influyen en el comportamiento de las personas, la estructura de la empresa y su sistema de control, estas interacciones crean normas que guían cómo se hacen las cosas dentro de la organización.

La cultura organizacional puede ser considerada como la "identidad" o "personalidad" inherente a una organización, englobando elementos como normas, sistemas, símbolos, valores y actitudes que fomentan la cohesión entre los miembros de la entidad. Es fundamental destacar que la cultura organizacional no permanece

estática; al contrario, es dinámica y susceptible de transformarse con el tiempo, en respuesta a influencias tanto internas como externas. (Reyes & Moros, 2018)

2.2.2. Relación entre la cultura organizacional y la rentabilidad

Según (Martínez Ramírez, 2020) gestionar una cultura organizacional para colaboradores que poseen una antigüedad de más de veinte años, y que vienen con un hábito de un resultado exitoso, sería la incorporación a una nueva cultura organizacional.

Algunas culturas pueden ser formal o informal, o tienen mayor burocracia o más innovación o una cultura donde hay mucha confianza y la cultura del miedo si no haces te castigo o una cultura donde haya más solidaridad o más competitividad, o tal vez una cultura más amable o más hostil, cualquiera que sea por algo.

El gestionar la cultura organizacional para los empleados con más de veinte años de experiencia, que están acostumbrados a obtener buenos resultados, implica la adaptación a una nueva cultura dentro de la organización, existen diferentes tipos de culturas organizacionales, que pueden ser formales o informales que puede haber culturas basadas en la confianza o en miedo, donde los errores se castigan, o culturas más solidarias o competitivas, incluso algunas que sean más amables u hostiles, y cada una tiene su razón de ser.

2.2.3. Factores de la cultura organizacional

Los factores determinantes de la cultura organizacional de acuerdo con (Sheen Merino) citado por (O'Brien Vera, 2021); son tres, siendo estos, el liderazgo, compensaciones e incentivos, perfil de colaboradores y comunicación. Se denota que cada uno de estos factores ha llegado a ser relevantes, y tienen influencia directa en el desarrollo de la cultura organizacional.

La cultura organizacional se forma principalmente a partir del liderazgo, las compensaciones e incentivos, el perfil de los colaboradores y la comunicación, estos factores influyen directamente en cómo se comportan y relacionan las personas dentro de una organización. Una cultura sólida requiere una gestión consciente de estos elementos, ya que cualquier cambio en ellos puede impactar significativamente el ambiente y los valores organizacionales.

2.3. La cultura como factor estratégico para el desarrollo organizacional

Según (Reyes Hernández & Moros Fernández, 2019). Existe una comunidad de criterios que ubican a la cultura como factor determinante para aumentar la competitividad y elevar la eficacia de las organizaciones laborales, uno de los aspectos más importantes que hace la diferencia entre las organizaciones de “éxito” y las que no lo son, se encuentran en los valores y principios que guían su funcionamiento. Una cultura fuerte,

congruente y que soporta la estructura y la estrategia de la organización, es más efectiva que una cultura débil, incongruente o desconectada de la misión de la misma.

La cultura organizacional es reconocida como un factor clave para mejorar la competitividad y eficacia en las organizaciones labores, ya que los valores y principios que la sustentan marcan la diferencia entre el éxito y el fracaso, una cultura fuerte, caracterizada por su congruencia y alineación con la estructura y estrategias de la organización, fomenta la cohesión interna, el compromiso de los empleados y la claridad en el cumplimiento de la misión, en constaste, una cultura débil o desconectada genera desorientación, conflictos internos y dificultad para alcanzar los objetivos estratégicos, limitando así el potencial competitivo de la organización.

La cultura organizacional no es simplemente un conjunto de costumbres, valores o normas dentro de una empresa; es, en esencia, el ADN que guía el comportamiento colectivo de sus miembros, cuando se gestiona de forma estratégica, se convierte en un recurso intangible de gran valor que puede marcar la diferencia entre el estancamiento y el crecimiento sostenible de una organización.

Esto no solo impacta positivamente en el clima laboral, sino que también se traduce en una mejor calidad de los productos o servicios ofrecidos, fortaleciendo la reputación de la marca y aumentando su competitividad.

Por el contrario, una cultura mal definida o tóxica puede sabotear incluso los planes estratégicos más estructurados, la resistencia al cambio, la falta de confianza, el individualismo o la ausencia de propósito compartido son síntomas de una cultura desalineada con los objetivos organizacionales.

3. Metodología

Enfoque: Cuantitativo.

Población: 82 personas. Que representan a 80 emprendedores, 1 representante de la cámara del comercio y un representante del gobierno autónomo descentralizado municipal del cantón Chone.

Muestra: 42 personas. Que representan a 40 emprendedores, 1 representante de la cámara del comercio y 1 representante del gobierno autónomo descentralizado municipal del cantón Chone.

Métodos:

Método bibliográfico

En la actualidad las bibliografías se realizan mediante herramientas informáticas que facilitan y normalizan la labor, la técnica utilizada las asimila en gran medida a los catálogos de bibliotecas, aunque estos últimos solo describen los documentos con los que cuenta determinada colección y siempre acompañan la referencia del libro con su signatura topográfica, pues es esencial su rápida localización. (Martín, 2023).

Método de Campo

La investigación de campo es una de las metodologías más usadas en el área de la investigación, ya que ofrece varias ventajas cuando se trata de recopilar datos. Según (Hernandez Samiri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014).

Según los investigadores (Martins, 2010, pág. 88), la investigación de campo consiste en la recolección de datos directo de la realidad, sin manipular o controlar las variables, estudia los fenómenos sociales en su ambiente natural. El investigador no manipula variables debido a que se pierde el entorno de naturalidad en el cual se manifiesta.

En el desarrollo de esta investigación, se han considerado diversas técnicas metodológicas para garantizar la obtención de datos relevantes y precisos, entre ellas, el método de la investigación de campo ocupa un lugar central, ya que permite la recolección directa de información en el contexto donde se desarrolla el fenómeno de estudio. Este enfoque se fundamenta en la necesidad de comprender las dinámicas reales que afectan a el “Impacto del desempeño empresarial de la cultura organizacional en las PYMES del Cantón Chone”, y al mismo tiempo contrastar las teorías existentes con datos empíricos.

Técnicas

Encuestas a los emprendedores y entrevista a el representante de la cámara del comercio.

4. Resultados

Encuesta realizada a emprendedores de la parte externa del mercado del cantón Chone

Tabla 1. Cultura organizacional de su empresa.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Colaborativa	27	52%
Competitiva	14	27%
Jerárquica	1	2%
Abierta a la innovación	10	19%
Otros	0	0%
Total	40	100%

Elaborado por: Estudiantes de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí Extensión Chone; Leidy Cevallos, Génesis Rodríguez.

Análisis. - El 52% de los emprendedores describen su cultura organizacional como colaborativa, seguida por un 27% que la percibe como competitiva y un 19% como abierta a la innovación. Esta distribución sugiere que, aunque predominan estructuras basadas en el trabajo en equipo y la cooperación, existen también entornos con enfoques orientados a la competencia y la innovación. La baja incidencia de culturas jerárquicas (2%) indica una

tendencia hacia organizaciones más horizontales, lo cual es característico de las PYMES locales donde los procesos suelen ser menos burocráticos y más informales.

Tabla 2. *Afecta la cultura organizacional a la motivación de los empleados en su PYME.*

Categoría.	Frecuencia.	Porcentaje %.
Positivamente	29	73%
Negativamente	2	5%
En parte	9	23%
Total	40	100%

Elaborado por: Estudiantes de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí Extensión Chone; Leidy Cevallos, Génesis Rodríguez

Análisis. - El 73% de los encuestados afirma que la cultura organizacional influye positivamente en la motivación de los empleados, mientras que solo un 5% percibe una influencia negativa. Este resultado refuerza la idea de que una cultura bien gestionada actúa como un motor para el compromiso laboral, lo cual es clave para la retención del talento y la eficiencia operativa. Cabe señalar que un 23% de los emprendedores considera que la influencia es parcial, lo que podría estar vinculado a inconsistencias en la implementación o comunicación de los valores y prácticas culturales.

Tabla 3. *Desempeño de su PYME como resultado de cambios en la cultura organizacional.*

Categoría.	Frecuencia.	Porcentaje %.
Sí	24	60%
No	3	8%
A veces	13	33%
Total	40	100%

Elaborado por: Estudiantes de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí Extensión Chone; Leidy Cevallos, Génesis Rodríguez.

Análisis. - El 60% de los encuestados manifestó haber observado mejoras en el desempeño empresarial luego de realizar cambios en la cultura organizacional. Esto evidencia una relación directa y tangible entre ambas variables, respaldando teorías organizacionales que destacan la cultura como un factor estratégico para el crecimiento. Un 33% indica que los cambios solo a veces generan mejoras, lo que podría depender del tipo de cambio implementado, el nivel de compromiso del personal o el contexto económico del negocio.

Tabla 4. *Mejorar el desempeño empresarial y la cultura organizacional en su empresa.*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje%
Capacitación y desarrollo de habilidades	14	35%
Innovación y tecnología	14	35%
Gestión de recursos y procesos	3	8%
Comunicación y liderazgo	9	23%
Otro	0	0%
Total	40	100%

Elaborado por: Estudiantes de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí Extensión Chone; Leidy Cevallos, Génesis Rodríguez.

Análisis. - Los emprendedores priorizan dos factores: la capacitación y desarrollo de habilidades (35%) y la innovación y tecnología (35%). Estos datos reflejan una visión estratégica orientada al aprendizaje continuo y la transformación digital como motores del cambio organizacional. Le siguen la comunicación y liderazgo (23%), destacando la importancia del capital humano en la gestión del cambio. Esto refuerza la idea de que el fortalecimiento de la cultura no depende solo de la estructura, sino también del estilo de liderazgo y la claridad en los procesos internos.

El estudio realizado a emprendedores del mercado de Chone evidencia que la cultura organizacional predominante es colaborativa, representando más de la mitad de las respuestas, este hallazgo refleja que las PYMES locales priorizan la cooperación, el trabajo en equipo y la flexibilidad en sus estructuras, frente a modelos jerárquicos más rígidos que resultan poco comunes en este contexto. Además, se observa la presencia de culturas competitivas y abiertas a la innovación, lo cual sugiere una tendencia hacia la búsqueda de mejora constante y adaptación al entorno.

En la motivación del personal, los resultados muestran que la mayoría de los emprendedores perciben un impacto positivo de la cultura organizacional sobre el compromiso y desempeño de los trabajadores, esta percepción reafirma la importancia de una gestión adecuada de valores, prácticas y liderazgo en el clima laboral. No obstante, un sector de los encuestados señaló que este impacto es parcial, lo que revela la necesidad de fortalecer la coherencia en la implementación y comunicación de la cultura dentro de las empresas.

Para culminar este apartado, los emprendedores identifican que el desempeño empresarial mejora significativamente cuando se realizan cambios en la cultura organizacional, siempre que estos se acompañen de estrategias adecuadas, entre las acciones más valoradas destacan la capacitación y el desarrollo de habilidades, junto con la innovación y el uso de la tecnología, seguidas de la comunicación y el liderazgo. Esto demuestra que, en el contexto de las PYMES de Chone, la cultura organizacional no solo

influye en la motivación interna, sino que se convierte en un elemento estratégico que sostiene a los negocios.

Entrevista realizada al representante de la cámara de comercio del Cantón Chone

Se destaca que el principal indicador de éxito para la institución es la satisfacción y fidelización de sus afiliados, lo que refleja un enfoque centrado en el servicio y el fortalecimiento del tejido empresarial, la cultura organizacional, se observa una orientación clara hacia la colaboración, la ética y el compromiso social, diferenciándose de otras PYMES que aún se encuentran en etapas incipientes de consolidación cultural. Esto posiciona a la Cámara como un ente modelo y promotor de buenas prácticas, los indicadores clave de desempeño (KPIs) más valorados incluyen el crecimiento de afiliados, la participación activa en capacitaciones y el nivel de impacto en el desarrollo económico local, estos datos reflejan una medición equilibrada entre objetivos cuantitativos e impacto social.

Respecto a la evolución del desempeño en los últimos tres años, se evidencia un proceso positivo de adaptación, con avances en la eficiencia operativa, fortalecimiento institucional y consolidación de alianzas estratégicas, a pesar del contexto adverso postpandemia.

Los valores fundamentales de la organización, transparencia, responsabilidad, respeto y compromiso sustentan una cultura sólida que favorece la cohesión del equipo y la confianza del entorno empresarial. A ello se suma la implementación de programas continuos de capacitación para empleados y afiliados, lo cual fortalece el capital humano y promueve la innovación, el mayor logro en términos de cultura organizacional ha sido la conformación de un equipo alineado con los objetivos institucionales, basado en la empatía y la proactividad, no obstante, el mantenimiento de la motivación de los socios y la integración tecnológica constituyen los desafíos más relevantes. Finalmente, el representante afirma que la cultura organizacional incide directamente en el desempeño empresarial, al facilitar la toma de decisiones y el cumplimiento de objetivos comunes, la Cámara espera evolucionar hacia una cultura aún más innovadora, inclusiva y sostenible, en respuesta a las nuevas demandas del entorno económico y social.

Entrevista realizada a representante del gobierno autónomo descentralizado municipal del cantón de Chone.

La entrevista realizada a la funcionaria del Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) del Cantón Chone permite obtener una visión institucional sobre el impacto del desempeño empresarial en la cultura organizacional de las PYMES locales. El principal indicador de éxito empresarial se relaciona con la capacidad de generar desarrollo sostenible en el territorio, promoviendo empleo, formalización y dinamismo económico.

En cuanto a la cultura organizacional observada en las PYMES del cantón, el funcionario destaca la diversidad de enfoques presentes, señalando que algunas empresas tienen culturas aún muy tradicionales, mientras otras empiezan a adoptar prácticas más estructuradas y participativas, se reconoce la necesidad de fortalecer estos aspectos mediante programas públicos de apoyo, formación y acompañamiento, la generación de empleo es otro punto clave, la formalización de negocios, y la capacidad de innovación. Estos KPIs son coherentes con los objetivos del desarrollo económico local promovidos por el GAD, donde se busca un crecimiento empresarial con impacto positivo en el entorno. La evolución del desempeño empresarial en los últimos tres años ha sido evaluada como desigual mientras algunos sectores han logrado recuperarse e innovar, otros aún enfrentan dificultades por factores como la informalidad, la falta de financiamiento o debilidades en la gestión interna, sin embargo, se destaca el rol del GAD en acompañar estos procesos a través de iniciativas de capacitación y asistencia técnica.

Los valores más promovidos desde la institucionalidad hacia el sector empresarial son la responsabilidad social, la transparencia, el trabajo colaborativo y la inclusión, lo que apunta a generar una cultura empresarial más comprometida con el desarrollo comunitario.

El mayor logro identificado por el entrevistado en términos de cultura organizacional es el incremento de la participación de emprendedores en procesos de formación, así como la apertura de espacios de diálogo entre el gobierno local y el sector productivo. Entre los principales desafíos se destacan la resistencia al cambio, la debilidad en las capacidades gerenciales y la baja digitalización de los procesos empresariales, factores que limitan el desempeño y competitividad de muchas PYMES.

5. Discusión

La revisión de la literatura evidencia que la cultura organizacional ha pasado de ser un elemento periférico a convertirse en un factor estratégico que determina el éxito o fracaso de las organizaciones. Como señala Moreno Pazmiño (2020), esta cultura se refleja en el desempeño laboral de los colaboradores, pues de su alineación y compromiso depende la generación de valor agregado en la actividad económica, en el caso de las PYMES, donde los recursos suelen ser limitados y los cambios constantes, la cultura adquiere aún mayor relevancia, ya que constituye un activo intangible que permite diferenciarse y sostener ventajas competitivas frente a un entorno desafiante.

Por ello los estudios revisados confirman que las PYMES poseen características específicas en función de su contexto nacional, lo que determina tanto su clasificación como sus dinámicas internas. Saavedra y Hernández (citados en Hilari Rojas et al., 2021) destacan cómo países de América Latina emplean distintos criterios para definir a estas empresas, lo que refleja la heterogeneidad del sector, esta diversidad se convierte en un desafío para la gestión cultural, ya que las prácticas que resultan efectivas en un país pueden no serlo en otro, obligando a las organizaciones a adaptar sus estrategias culturales a su propio entorno económico, social y regulatorio.

También se reconoce que el desempeño empresarial y la cultura organizacional están estrechamente relacionados, dado que la forma en que se gestionan los procesos internos, el liderazgo y la comunicación impacta directamente en la motivación, cohesión y productividad de los trabajadores. Méndez Bravo et al. (2023) subrayan que los factores internos y externos influyen en la configuración cultural, y su adecuada gestión permite consolidar actitudes y comportamientos alineados con los objetivos estratégicos. En el caso de las PYMES de Chone, la resistencia al cambio y la limitada inversión en desarrollo organizacional representan barreras importantes que limitan tanto el rendimiento empresarial como la construcción de una cultura sólida y coherente.

Una cultura fuerte, basada en valores compartidos, liderazgo efectivo y apertura a la innovación, favorece la adaptabilidad de las PYMES a los retos del mercado, mientras que una cultura débil o fragmentada puede obstaculizar incluso las mejores estrategias. Por lo tanto, comprender la interacción entre desempeño empresarial y cultura resulta esencial para diseñar prácticas que fortalezcan el compromiso de los empleados y potencien la competitividad de las organizaciones en contextos locales como el cantón Chone.

6. Conclusiones

- La cultura organizacional constituye un factor estratégico para el éxito de las PYMES, ya que influye directamente en la motivación, cohesión y desempeño de los colaboradores. En el caso de Chone, predomina un modelo colaborativo y flexible que favorece la participación y el compromiso del personal.
- El desempeño empresarial y la cultura organizacional mantienen una relación estrecha y bidireccional: una cultura sólida potencia los resultados operativos y financieros, mientras que un buen desempeño refuerza los valores y prácticas culturales dentro de la empresa.
- Las PYMES de Chone enfrentan desafíos importantes, como la resistencia al cambio, la limitada inversión en desarrollo organizacional y la escasa adopción de estrategias modernas de gestión, lo que puede afectar tanto su sostenibilidad como la consolidación de una cultura organizacional coherente.
- La evidencia demuestra que las acciones priorizadas por los emprendedores —como la capacitación, la innovación y el liderazgo efectivo— son elementos clave para fortalecer la cultura organizacional, mejorar el clima laboral y garantizar la competitividad a largo plazo.

7. Bibliografía

- Pedraja Rejas, L., Marchioni Choque, Í., Espinoza Marchant, C., & Muñoz Fritis, C. (Octubre de 2020). *Scielo*. Obtenido de https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-50062020000500003&script=sci_arttext&tlng=pt
- AlMuhayfith, S., & Shaiti, H. (Septiembre de 2020). *Science Direct*. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2199853122005807>
- Alvarado Moncada, D., & Pillco Lucero, J. (Octubre de 2018). *repositorio de space*. Obtenido de <https://repositorio.unemi.edu.ec/xmlui/handle/1234567>
- Alvarado, M. G., González, J. S., & Lorenzo, F. C. (Junio de 2022). *Dialnet*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8340667>
- Angles Quispeluz, D. M. (2023). *Repositorio UCSM*. Obtenido de <https://repositorio.ucsm.edu.pe/server/api/core/bitstreams/b72c750c-cac6-4660-bc59-6f709c671c86/content>
- Barquero Cabrero, J. D., & Cancelo-Sanmartín, M. d. (2021). *Riuma*. Obtenido de <https://riuma.uma.es/xmlui/handle/10630/2>
- Cancino Cancino, V., & Vial Aliaga, M. (Marzo de 2022). *Dialnet*. Obtenido de <file:///C:/Users/Personal/Downloads/Dialnet-InstrumentoDeEvaluacionDeLaCulturaOrganizacional-8890618.pdf>
- Cantero Cora, H., & Leyva Cardeñosa, E. (Diciembre de 2016). *La rentabilidad economica, un factor para alcanzar la eficiencia empresarial*.
- Carrillo Punina, Á. P. (Septiembre de 2016). *Redalyc*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=511653788007>
- Cordero Guzmán, D., Beltrán Tenorio, N., & Bermeo Pazmiño, J. (Junio de 2022). *Dialnet*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890670>
- Doss, E. E. (Diciembre de 2022). *Scielo*. Obtenido de https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1659-07752022000200050
- Duque Campoverde, J. D. (2021). *Repositorio universidad Señor de Sipan*. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8337/Duque%20Campoverde%20Jes%C3%BAs%20del%20>
- Fernando Arias, V. H. (2011). *Administracion de Recursos Humanos para El Alto Desempeno*. Mexico.
- Furnham, A. (2000). *Libros Artemis*. Obtenido de <https://librosartemis.com/psicologia-organizacional-el-comportamiento-del-individuo-en-las-organizaciones/>

- Gomez. (2008). *La cultura organizacional e identidad productiva propuesta para el analisis de la organizaciones colombianas*. Bogota Colombia.
- Hernandez Samiri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2014). *Metodologia de la investigación*. 6.
- Hilari Rojas, G., Ore Ichpas, E., Rosales Chávez, C., Soncco Sinchi, K., & Zapata Ygnacio, R. (Diciembre de 2021). *repositorio.esan*. Obtenido de <https://repositorio.esan.edu.pe/server/api/core/bitstreams/cd800047-10f4-44ef-9a29-2143851325ed/content>
- J. A. Pineda Martínez, L. A. (23 de Agosto de 2023). Obtenido de https://revistasacademicas.ucol.mx/index.php/commercium_plus/article/view/638/1590#co
- Jensen, M., Potocnik, K., & Chaudhry, S. (Diciembre de 2020). *Science Direct*. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0263237320300773?via%3Dihub>
- Jhon Boza Valle, E. M. (10 de Agosto de 2021). *Ecotec*. Obtenido de <https://revistas.ecotec.edu.ec/index.php/ecociencia/article/view/489>
- Juan M. Mendoza Vargas, V. M.-V. (Diciembre de 2022). *Scielo* . Obtenido de https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-07642022000600157&script=sci_arttext
- Leon Noriega, M. T. (2024). *Repositorio Untumbes*. Obtenido de <https://115744.tcywjliis.asia/handle/20.500.12874/65388>
- Mar, B. (2020). *Key Business Analytics: The 60+ Tools Every Manager Needs To Turn*. 1. Obtenido de <https://books.google.com.ec/books?id=9xSUCwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Martín, A. G. (Julio de 2023). *Revista Internacional de Ciencias Humanas y Crítica de Libros*.
- Martinez Ramirez, J. (15 de Julio de 2020). *impacto de factores de desarrollo cultura organizacional, en la rentabilidad empresarial*. Obtenido de <https://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/213/21312>
- Martins, S. P. (2010). *Metodología de la investigación cuantitativa*. 88.
- Mendez Bravo, J., Bolaños Piedrahita, C., & Mendez Bravo, M. (2023). *La cultura organizacional y su efecto en el desempeño empresarial*. Guayaquil Ecuador.
- MIGUEL ÁNGEL TAFFUR LUCAS, M. Y. (Julio de 2022). *Repositorio* . Obtenido de MÓNICA YELIXA MERO MENDIETA: https://repositorio.espan.edu.ec/bitstream/42000/1837/1/TIC_AP36D.pdf
- Morales Garcia, R., Lozano García, J., Ledesma Zavala, A., & Cuevas Vargas, H. (15 de Diciembre de 2023). *Scielo*. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0121-68052023000200073&script=sci_arttext#B27

- Moreno Pazmiño, K. (2020). Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7485/1/T3274-MDTH-Moreno-Incidencia.pdf>
- O'brien Vera, J. (2021). *Repositorio Unesum*. Obtenido de <https://repositorio.unesum.edu.ec/bitstream/53000/3981/1/PROYECTO%20EMPASTE%20JUAN%20OBRIEN%20nuevo.pdf>
- Palmero Gómez, N., Yopan Fajardo, J. L., & Santos Mejía, J. R. (Febrero de 2020). *Yopan Fajardo, Jorge Luis; Palmero Gómez, Neysi; Santos Mejía, José Roberto*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=588663787016>
- Reyes Hernandez, J., & Moros Fernández, H. (Septiembre de 2019). *SCIELO*. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2308-01322019000100201&script=sci_arttext
- Reyes, H. J., & Moros, H. H. (2018). *Scielo*. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/reds/v7n1/2308-0132-reds-7-01-201.pdf>
- Rossmery Bautista Cuello, R. C. (2020). *Riva*. Obtenido de https://riva.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417/1788
- Rossmery Bautista Cuello, R. C. (2020). *Riva*. Obtenido de https://riva.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417/1788
- Saavedra G., M. L., & Hernández C., Y. (Diciembre de 2008). *Universidad de los Andes*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/257/25711784011.pdf>
- Saiz Sáenz, M., & Jácome, R. (Abril de 2022). *Scielo*. Obtenido de <https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-56932022000100001&scri>
- Sarmiento Reyes Yoel Ramón, D. F. (Julio de 2021). *Scielo*. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2073-60612021000200006&script=sci_arttext&tlng=en
- Sheen Merino, R. (2018). *Fondo Editorial de la Universidad de Lima*. Obtenido de <https://cris.ulima.edu.pe/es/publications/la-cultura-organizacional-y-su-impacto-en-la-gesti%C3%B3n-empresarial->
- Torres Florez, Dagoberto; Rodriguez Herrera, Daniel Fernando. (2016). *Proceso de evaluación del desempeño en las clínicas de Villavicencio*. Obtenido de <https://revistageon.unillanos.edu.co/index.php/geon/article/view/74/59>
- Torrez Flores, D. (2018). *Revista GEON*. Obtenido de <https://revistageon.unillanos.edu.co/index.php/geon/article/view/26>
- Vatán, E. (28 de Febrero de 2022). Obtenido de <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/vjikms-08-2021-0164/full/>

Vesga Rodríguez, J., Garcia Rubano, M., & Forero Aponte, C. (Junio de 2020). *repositorio uleam*. Obtenido de Scielo: <http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0121-43812020000100052&sc>

Ynzunza Cortés Carmen Berenice, I. L. (11 de Octubre de 2021). *Scielo*. Obtenido de <https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0186-1042202100>

8. ANEXOS



Encuesta dirigida a Emprendedores de la parte externa del mercado del cantón Chone, realizada por estudiantes de la universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.

Objetivo: Analizar el impacto del desempeño empresarial en la cultura organizacional de las PYMES del Cantón Chone para identificar prácticas que fomentan un entorno laboral.

(Seleccione la respuesta de acuerdo con su punto de vista)

1. **¿Cómo describiría la cultura organizacional de su empresa?**
 - Colaborativa
 - Competitiva
 - Jerárquica
 - Abierta a la innovación
2. **¿Cómo afecta la cultura organizacional a la motivación de los empleados en su PYME?**
 - Positivamente
 - Negativamente
 - En parte
3. **¿Qué tan importantes son los valores corporativos para el desempeño de su empresa?**
 - Muy importantes
 - Importantes
 - Poco importantes
 - Nada Importante
4. **¿Ha notado algún cambio en el desempeño de su PYME como resultado de cambios en la cultura organizacional?**
 - Sí
 - No
 - A veces
5. **¿Qué tan seguro estaría Usted a implementar cambios en la cultura organizacional para mejorar el desempeño empresarial?**
 - Muy seguro
 - Poco seguro
 - Nada seguro
6. **¿Existen políticas en su empresa que fomenten un entorno laboral positivo? (Por ejemplo, flexibilidad laboral, reconocimiento de logros, etc.)**
 - Sí
 - No
7. **¿De qué manera el desempeño empresarial influye en la toma de decisiones en su empresa?**
 - Mucho
 - Poco
 - Nada

8. **¿Cómo cree Usted que el desempeño empresarial impacta en la imagen pública de su empresa?**

- Mucho
- Poco
- Nada

9. **¿Qué acciones considera Usted que podrían mejorar el desempeño empresarial y la cultura organizacional en su empresa?**

- Capacitación y desarrollo de habilidades
- Innovación y tecnología
- Gestión de recursos y procesos
- Comunicación y liderazgo
- Otro

10. **¿Qué beneficios espera obtener al mejorar el desempeño empresarial y la cultura organizacional en su empresa?**

- Mayor productividad
- Mejora la imagen pública
- Incremento de la motivación y satisfacción de los empleados
- Poca Productividad



Entrevista dirigida a representante de la cámara del comercio del Cantón Chone.

Objetivo: Analizar el impacto del desempeño empresarial en la cultura organizacional de las PYMES del Cantón Chone para identificar prácticas que fomentan un entorno laboral.

1. ¿Cómo considera Usted el principal indicador de éxito para su empresa?
2. ¿Cómo se compara la cultura organizacional de su empresa con la de otras PYMES del Cantón?
3. ¿Cuáles indicadores considera Usted Claves de desempeño (KPI) más importantes para su empresa?
4. ¿Cómo ha evolucionado el desempeño de su empresa en los últimos 3 años?
5. ¿Cuáles son los valores fundamentales que se practican en su empresa?
6. ¿Ofrece su empresa programas de capacitación y desarrollo para sus empleados?
7. ¿Cuál considera Usted que es el mayor logro de su empresa en términos de cultura organizacional?
8. ¿Cuáles son los principales desafíos que enfrenta su empresa en términos de desempeño?
9. ¿Cómo cree usted que la cultura organizacional influye en el desempeño empresarial de su empresa?
10. ¿Cómo espera que evolucione la cultura organizacional de su empresa en el futuro?