



**UTMACH**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**Influencia del capital humano en el desempeño empresarial y en la propensión exportadora de las empresas ecuatorianas**

**CASTRO PARRAGA DEYANIRA MILENA  
LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**RIOS LOMAS JEAN CARLOS  
LICENCIADO EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**MACHALA  
2021**



**UTMACH**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**Influencia del capital humano en el desempeño empresarial y en la propensión exportadora de las empresas ecuatorianas**

**CASTRO PARRAGA DEYANIRA MILENA  
LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**RIOS LOMAS JEAN CARLOS  
LICENCIADO EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**MACHALA  
2021**



**UTMACH**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**PROYECTOS INTEGRADORES**

**Influencia del capital humano en el desempeño empresarial y en  
la propensión exportadora de las empresas ecuatorianas**

**CASTRO PARRAGA DEYANIRA MILENA  
LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**RIOS LOMAS JEAN CARLOS  
LICENCIADO EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**SERRANO ORELLANA BILL JONATHAN**

**MACHALA  
2021**

# PROYECTO INTEGRADOR

---

## INFORME DE ORIGINALIDAD

---

5%

INDICE DE SIMILITUD

4%

FUENTES DE INTERNET

1%

PUBLICACIONES

6%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

---

## FUENTES PRIMARIAS

---

1

[revistaespacios.com](http://revistaespacios.com)

Fuente de Internet

2%

2

Submitted to Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO) - Sede Ecuador

Trabajo del estudiante

2%

3

[www.acede.org](http://www.acede.org)

Fuente de Internet

1%

---

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 25 words

Excluir bibliografía

Activo

## **CLÁUSULA DE CESIÓN DE DERECHO DE PUBLICACIÓN EN EL REPOSITORIO DIGITAL INSTITUCIONAL**

Los que suscriben, CASTRO PARRAGA DEYANIRA MILENA y RIOS LOMAS JEAN CARLOS, en calidad de autores del siguiente trabajo escrito titulado *Influencia del capital humano en el desempeño empresarial y en la propensión exportadora de las empresas ecuatorianas*, otorgan a la Universidad Técnica de Machala, de forma gratuita y no exclusiva, los derechos de reproducción, distribución y comunicación pública de la obra, que constituye un trabajo de autoría propia, sobre la cual tienen potestad para otorgar los derechos contenidos en esta licencia.

Los autores declaran que el contenido que se publicará es de carácter académico y se enmarca en las disposiciones definidas por la Universidad Técnica de Machala.

Se autoriza a transformar la obra, únicamente cuando sea necesario, y a realizar las adaptaciones pertinentes para permitir su preservación, distribución y publicación en el Repositorio Digital Institucional de la Universidad Técnica de Machala.

Los autores como garantes de la autoría de la obra y en relación a la misma, declaran que la universidad se encuentra libre de todo tipo de responsabilidad sobre el contenido de la obra y que asumen la responsabilidad frente a cualquier reclamo o demanda por parte de terceros de manera exclusiva.

Aceptando esta licencia, se cede a la Universidad Técnica de Machala el derecho exclusivo de archivar, reproducir, convertir, comunicar y/o distribuir la obra mundialmente en formato electrónico y digital a través de su Repositorio Digital Institucional, siempre y cuando no se lo haga para obtener beneficio económico.

---

CASTRO PARRAGA DEYANIRA MILENA

0750966251

---

RIOS LOMAS JEAN CARLOS

0704621481

UNIVERSITAS  
MAGISTRORUM  
ET SCHOLARIUM

# **INFLUENCIA DEL CAPITAL HUMANO EN EL DESEMPEÑO EMPRESARIAL Y EN LA PROPENSIÓN EXPORTADORA DE LAS EMPRESAS DEL ECUADOR**

## **1. Capítulo I: Planteamiento del Problema**

### **1.1 Objeto del problema**

Se planteó como objeto de estudio a las pequeñas, medianas y grandes empresas establecidas en el Ecuador, debido a que se identificó que las empresas antes mencionadas tienen información accesible para el desarrollo de la investigación.

### **1.2 Problema de la investigación**

En estudios recientes se han abordado múltiples estudios acerca del desempeño empresarial y la propensión exportadora, Coviello en el año 2011 recopiló información de 323 investigaciones publicadas en revistas científicas de alto impacto acerca del tema antes mencionado. Particularmente se tomaron en cuenta los factores que favorecen al desempeño empresarial, estas investigaciones han quedado sin respuestas absolutas debido a que no se ha presentado información específica o determinante para que las empresas tengan dentro de su plan de negocio la decisión de exportar.

Varios han sido los factores tomados en cuenta para explicar las variables a considerar dentro del desempeño empresarial y la propensión a exportar. Sin embargo, uno de los problemas detectados por estudiosos en la gestión empresarial es la falta teórica-práctica en cuanto a la identificación del capital humano y las variantes dentro del capital humano general y específico, ya que existen pocos antecedentes que respondan de forma absoluta a esta premisa (Salinas y Tamayo, 2016).

La visión basada en los recursos de la empresa (RBV), (Penrose, 1959; Wernerfelt, 1984) se ha convertido en la base teórica para fundamentar estudios en base a recursos humanos. Dichas teorías se destacan por evidenciar que el capital humano es único debido a que posee cualidades distintivas tales como; resiliencia, inimitabilidad, entre otros factores distintivos inherentes al comportamiento humano (Barney, 1991). Dentro de los recursos de la empresa, la RBV separa las habilidades – experiencia de los conocimientos adquiridos en los procesos educativos, plenamente relacionados para potenciar el rendimiento de la empresa y que este rendimiento sea sostenible a lo largo del tiempo de actividad de la empresa (Trigo et al, 2016)

El capital humano juega un papel determinante para el desarrollo empresarial y la propensión exportadora, y considerando la relación con la literatura empírica los investigadores colocan al capital humano como eje empresarial, ya que en torno a las aportaciones individuales se sustentan los procesos. Esto es de vital importancia ya que el uso de recursos varía de acuerdo al crecimiento o decrecimiento de la empresa y dentro de estos recursos está el uso de las capacidades del personal administrativo en relación al reclutamiento de los empleados, con la finalidad para mejorar el desempeño empresarial que pueden afectar la propensión a exportador de la empresa (Cano, 2019). Por lo tanto, esta investigación resalta su importancia en complementar esta limitación de información.

Por lo tanto, en el presente proyecto de investigación se determinará la relación existente entre tres aspectos fundamentales, el capital humano organizacional asociado al desempeño empresarial y la manera que este desarrollo posibilita la decisión de exportar.

### **1.3 Justificación**

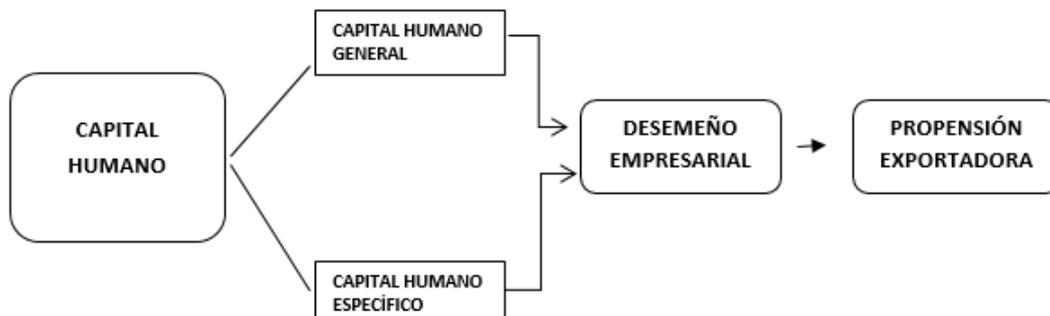
El RBV es una visión teórica que busca explicar el buen desempeño empresarial manteniéndose en el tiempo. En este sentido, la siguiente investigación aborda al desempeño empresarial dependiente al capital humano, por lo que se ha beneficiado de los estudios previos acerca del RBV. Estos recursos específicos a su vez permiten cimentar bases económicas y de mercado para ingresar a mercados internacionales.

La RBV es cualquier recurso el cual la empresa no ha explotado su máximo rendimiento, es allí donde se evidencian las posibilidades que permiten crecer a la empresa, haciendo que los costos se mantengan. Las dimensiones identificadas dentro del capital humano son las habilidades, conocimientos y experiencia. En primer lugar se entiende que las habilidades y experiencia son acumulables, esto permite que el rendimiento aumente en proporción al trabajo realizado. En segundo lugar, conociendo que el mercado es altamente cambiante, la responsabilidad empresarial recae en los puestos directivos, ya que su deber es contrarrestar dichos cambios de mercado con estrategias direccionadas a los departamentos claves, La RBV por otra parte aborda gestión de recursos humanos, con el fin de desarrollar estrategias y argumento sobre políticas empresariales que permitan maximizar las fortalezas del capital humano para obtener un desarrollo empresarial idóneo.

El argumento principal tratado en esta investigación es que aquellas empresas que tienen una plantilla de trabajadores de calidad pueden lograr un mejor desempeño empresarial

que se espera que estimulen y ayuden a la propensión exportadora. -la decisión de la empresa de iniciar actividades de exportación. Además, siguiendo la teoría del capital humano de Becker (1975), se distingue 2 dimensiones de capital humano (capital humano general y específico). En la elaboración del proyecto se analiza el efecto de estas dos dimensiones y su impacto en el desempeño empresarial y la manera que este posibilita la decisión de exportar, lo que constituye nuestro modelo de investigación (Figura 1.0).

*Ilustración 1 Modelo de la investigación*



## **1.4 Objetivos de la Investigación**

### **1.4.1 Objetivo General**

Analizar el impacto del capital humano en el desempeño empresarial y en la decisión para ingresar a mercados extranjeros de las empresas del Ecuador.

### **1.4.2 Objetivos Específicos**

- Determinar el impacto del capital humano en el desempeño empresarial.
- Determinar el impacto del capital humano en la propensión exportadora.
- Determinar la conexión del capital humano, el desempeño empresarial y la propensión exportadora de las empresas del Ecuador.

## **2. Capítulo II: Desarrollo del Proyecto**

### **2.1 Marco teórico y/o conceptual**

#### **2.1.1 Capital Humano**

El mundo empresarial está en un cambio constante debido a su dinamismo, este genera retos en una economía global, Sin embargo, tan solo el hecho de permanecer en un mercado competitivo implica que las organizaciones se adapten a los diferentes cambios que puedan modificar los servicios, establecer nuevas relaciones que impulsen a formar compañías interactivas. (Vélez et al., 2016) citando a Mugica (2008) consideran que el capital humano se caracteriza por aquellas habilidades y cualidades que las personas tienen al nacer, estas habilidades se potencian a lo largo del día a día y que contribuyen al perfeccionamiento de los puestos de trabajo. Por lo tanto, esto indica que la base para la absorción de conocimiento es el hogar y lo aprendido en él.

Cada uno de los recursos de la empresa, estudiosos de la RBV resaltan la aportación del capital humano, que en relación a las habilidades y experiencias adquiridas son un recurso fundamental para una organización, permitiendo mejorar el potencial para crear empresas con desempeño empresarial sostenible en el tiempo (Castellano y López, 2021). Las organizaciones que se preocupan por su recurso humano, específicamente de sus habilidades, conocimientos, experiencias, capacidades, entre otros, tienden a formar parte de un elemento vital dentro de la misma, es decir que son capaces de impulsar cualquier tipo de organización ya que su aporte es invaluable.

En la actualidad se convierte en una de las principales herramientas que permiten formar parte del proceso productivo, incrementado el nivel de eficiencia dentro de la organización. (Ramírez, 2015) afirma que el ser humano para subsistir en su entorno pone en práctica habilidades, estos conocimientos permiten el avance de la ciencia. Que a su vez esto ha ocasionado que la mano de obra, en muchos de los casos no está inmersa ni en el 50% de los procesos productivos, debido a que el capital humano está asociado al proceso natural de desgaste, es obvio que con el pasar del tiempo este perderá cierta agilidad o habilidades (Londoño et al., 2018).

#### **2.1.1.1 Capital humano general y capital humano específico**

En particular, los estudios sobre capital humano a nivel de toda la organización han utilizado como medida del capital humano, el rendimiento individual por resultados y a su vez el grado de instrucción académica o experiencia adquirida, que en realidad responde a una medida del capital humano de tipo general. Los recursos del capital

humano pueden ser difíciles de imitar e incluso sustituir, ya que en ellos operan en muchas ocasiones elementos de especificidad (Escandon y Hurtado, 2016). En este estudio, nosotros incorporamos una distinción dentro del capital humano, diferenciando entre capital humano general y específico (Becker, 1975). Esta diferenciación ayuda a conseguir una mayor comprensión sobre el efecto del capital humano, al tiempo que aporta un mayor nivel de profundidad al análisis de la relación entre capital humano con el desempeño empresarial y la decisión de exportar.

### **2.1.2 Desempeño empresarial**

Estudios previos realizados por economistas y especialistas en comercio internacional, señalan que el desempeño empresarial está altamente ligado al uso eficiente de los recursos disponibles, al igual que la capacidad resiliencia empresarial a cambios inesperados dentro del mercado global. El desempeño empresarial por su parte hace referencia al resultado en conjunto de los logros obtenidos, que a su vez tiene que ver con la capacidad de retroalimentación. En la actualidad los negocios presentan desafíos tanto financieros como administrativos que ponen en riesgos la estabilidad o sobrevivencia en un mercado competitivo, para poder mantenerse líderes buscan direccionar su conocimiento que permita generar condiciones que sean conducentes a mejorar el desempeño de la organización.

Las estrategias que utilicen las empresas ayudaran al buen funcionamiento de la misma. Los directivos tienen en sus manos el éxito del desarrollo de su actividad productiva. Es importante para las organizaciones que gran parte de su personal cuente con un intelecto que esté acorde a las necesidades de la empresa, con el fin de reducir la incertidumbre en los puestos de trabajo, maximizando el rendimiento en pro del cumplimiento de los objetivos de empresa (Chacón y Rugel, 2018).

También se nombra a los indicadores del desempeño empresarial como la unión activa de técnicas y estrategias, las cuales son introducidas antes, durante o después de los procesos productivos, dichos indicadores dependerán de la actividad de la empresa, los más frecuentes son de; rentabilidad, rendimiento de gestión, rendimiento de procesos, satisfacción de los clientes, entre otros. Además que al medir el desempeño óptimo empresarial se establecen parámetros de rendimiento, dichos parámetros se asocian al uso de recursos, rentabilidad, calidad de servicios, satisfacción, entre otros. En la revisión de la literatura, existen varios antecedentes acerca del desempeño de la organización, principalmente se nombran 2 teorías, la primera vincula la organización y la dirección de

los procesos, con el fin de que la repartición de tareas se realice correctamente, permitiendo obtener productos o servicios de calidad y a su vez la satisfacción de los clientes, por otro lado la segunda teoría se centra bajo la premisa del éxito o fracaso, midiendo la gestión y optimización de recursos, con la finalidad de mantener o aumentar los beneficios y la posición en el mercado (Montejano et al., 2021).

Tomando en cuenta el dinamismo del mercado y las crecientes exigencias de los usuarios, la estabilidad empresarial y la competitividad, el desempeño empresarial forma parte de uno de los factores principales dentro de las organizaciones, puesto que muchas de ellas requieren de las personas para poder alcanzar sus objetivos en común, buscando alcanzar un costo mínimo en cuanto al tiempo, entre otros. Las empresas dotadas de una alta calidad de capital humano pueden lograr un mejor desempeño empresarial que se espera que estimulen y ayuden a la propensión exportadora o decisión de la empresa de iniciar actividades de exportación (Camarena Adame y Saavedra García, 2018).

### **2.1.3 Propensión exportadora.**

En la construcción de teorías de internacionalización de mercados, se resaltan aportaciones teóricas referentes a la influencia directa del desempeño empresarial a la decisión de exportar, es por ello que se resalta diferentes recursos o capacidades decisoras para la toma de decisiones, tales como capacidad productiva, capacidad de gestión, capacidad del personal, capacidad económica, entre otros. Por otro lado (Pérez et al., 2016) coinciden en que la propensión exportadora es considerada un efecto positivo para las empresas que pretenden abarcar un mercado más extenso, puesto que cuentan con los recursos suficientes para el desarrollo de su economía, esto gracias a un buen desempeño empresarial, uno de los principales beneficios es que presentan menos riesgos en cuanto a sus operaciones, mejores oportunidades, permiten el desarrollo de negociaciones, se posee un financiamiento propio y ajeno y permite el correcto desarrollo de sus actividades. La internacionalización es un proceso mediante el cual las empresas se abren hacia nuevos mercados buscando maximizar las operaciones la cuales permitan disponer de recursos financieros los cuales brinden una estabilidad tanto con las empresas y los mercados internacionales optando por mantener dentro del comercio competitivo (Villamar et al., 2018).

La internacionalización es un proceso mediante el cual las empresas se abren hacia nuevos mercados buscando maximizar las operaciones la cuales permitan disponer de recursos financieros los cuales le brindan una estabilidad tanto con las empresas y los mercados

internacionales optando por mantener dentro del comercio competitivo (Villamar et al., 2018). Es por ello que la propensión exportadora tiene que ver significativamente con el tamaño que presente la empresa, al tener un tamaño grande, la propensión exportadora aumenta, debido a los recursos favorables que la misma posee, por otro lado, esta relación sin embargo puede resultar inconsistente puesto que no siempre es significativa (Pérez et al., 2017). Una de las limitaciones que afectan de manera secuencial a las pymes es la capacidad de innovar e implementar nuevas alternativas que fomenten un desarrollo potencial. Por su parte (Heredia y Sánchez, 2016) afirman que “Las empresas de mayor tamaño por su parte operan en condiciones de monopolio por lo que tiene mayores incentivos para lograr una innovación que las favorece mantener estáticos en un mercado internacional” pág. 225.

Las consideraciones limitantes de internacionalización en las pymes, debido a que no cuentan con los recursos suficientes para el desarrollo de la misma, las cuales se ven representados en las deficiencias que poseen las organizaciones tales como poca organización, información, desconocimientos gerenciales u otros, es por ello que no permiten el correcto desarrollo de la misma. (Hurtado y Escandón, 2016) establecen que “las exportaciones que están sujetas a las pymes, ayudan al sostenimiento de las empresas dentro del mercado, no solo de manera nacional sino también en mercados en el exterior. Esto permite el reconocimiento dentro de los campos competitivos” pág. 7.

(Reina Valle, 2016) que cita a (Sánchez, et al., 2012) indica que “el éxito para que una organización alcance un sendero evolutivo, es importante establecer tiempo que permita sustentar el desarrollo de aquellas capacidades tecnológicas y productivas para las organizaciones”. En un estudio realizado explica que existe una estrecha relación entre el desempeño empresarial y la propensión exportadora, se señala que el empobrecimiento de las organizaciones se debe a que no existe una adecuada inversión en el capital humano. (Perez y Castillo, 2016) consideran que, sin la capacitación constante de los miembros de la empresa, no se podría llevar a cabo un excelente funcionamiento de la misma. El rendimiento de la producción depende de ambas partes, por un lado, la capacitación y por consiguiente el capital humano.

### **3. Capítulo III: Metodología del Proyecto**

#### **3.1 Diseño de la Investigación**

##### **3.1.1 Datos y variables**

###### ***3.1.1.1 Datos y características de la muestra***

Los datos utilizados en la presente investigación empírica fueron recopilados de la SUPERCIAS (Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros) dicho ente fue aprobado en la Constitución Política del Estado Ecuatoriano del 25 de mayo de 1967, en la Asamblea constituyente en el periodo de 1966 – 1967, estipulado en los artículos 232 a 234, pero que entró en vigor bajo resolución No. 08 el 25 de julio de 2008. La población que da respaldo para la investigación será tomada del ranking anual de la SUPERCIAS (año 2021). El número de empresas a tomar en cuenta no está definido ya que serán seleccionados de forma aleatoria, repartidos equitativamente entre los diferentes tamaños (grandes, medianas y pequeñas empresas) y en los 5 sectores productivos existentes en el país (agricultura, manufactura, construcción, comercio e inmobiliaria).

***3.1.1.2 Descripción de las variables.*** Se describen las variables dependientes, independiente, al igual que las variables de control descritas en la estructuración del proyecto.

***3.1.1.3 Variable dependiente.*** Desempeño empresarial, se exploran aspectos medibles como el monto de ventas, utilidad neta, monto de activos, monto de patrimonio todos calculados en el año 2021, estos indicadores de desempeño reflejan el estado de la empresa en un periodo determinado, normalmente este periodo es de un año comercial, permitiendo que se asocie con la Propensión Exportadora también conocida como intensidad exportadora, para la medición de la misma se construirá una variable dicotómica que permita identificar si las empresas estudiadas exportan o no, también una variable continua que permita medir la proporción de las ventas provenientes de las exportaciones.

***3.1.1.4 Variable independiente.*** El capital humano en general hace referencia a las capacidades individuales o colectivas inherentes en cada trabajador, bajo esta concepción resaltan 2 dimensiones, capital humano general y específico que permiten medir por separado las capacidades de las empresas para distinguir cuales son las ventajas competitivas provenientes de esta distinción (Fonseca et al., 2019). Se distingue el capital humano general como la proporción de los trabajadores con estudios universitarios, técnicos o especialidades sobre el total de la plantilla de empleados, por otro lado el

capital humano específico no permite catalogarlo de manera práctica o con indicadores de uso universal, esta dimensión comprende la experiencia, o especialización en puestos de trabajos específicos, se puede medir calculando la proporción de trabajadores con contratos de largo plazo, renovables por productividad.

#### ***3.1.1.5 Variables de control.***

Tomando como base histórica investigaciones previas se toman como variables de control; el tamaño de la empresa y el sector productivo en el que desempeñan sus actividades, El tamaño ha sido una de las variables más analizadas en la literatura empírica sobre el comportamiento exportador de las empresas (Bonaccorsi, 1992; Calof, 1994; Lefebvre y Lefebvre, 2002), dado que se considera que aquellas empresas de mayor tamaño tienen una mayor disponibilidad de recursos. En cuanto al sector productivo se toma en cuenta para diferenciar la capacidad exportadora de las empresas dependiendo de su sector, para determinar si el sector es determinante para tener dentro del plan de negocio la decisión de exportar.

#### ***3.1.1.6 Marco econométrico.***

Dado que nuestras variables dependientes son variables dependientes limitadas, como el desempeño empresarial y la propensión a exportar de una empresa, se utilizó modelos de regresión no lineales, modelos logit y tobit Ambos tipos de modelos de regresión son más adecuados que las técnicas de regresión lineal (MCO) Mínimos Cuadrados Ordinarios, ya que la estrategia de estimación MCO no tiene en cuenta la distribución de la variable endógena (entre cero y uno) y los valores ajustados de una técnica de regresión lineal no restringidos. Además, los modelos de regresión Tobit son especialmente adecuados cuando la variable dependiente, en nuestro caso el desempeño empresarial y la propensión exportadora (Araújo y Garcia, 2019).

### **3.2 Instrumento de Recolección de Datos**

Para estudios que son de solución binaria el instrumento comúnmente usado es la encuesta, ya que esta permite obtener información específica, permitiendo abarcar resultados en base a preguntas cuantitativas y cualitativas. De tal forma el cuestionario que se realiza puede variar en preguntas de acuerdo al sector donde se dirija la encuesta, siempre y cuando esta no pierda su objetivo de recolección de datos. Como establece (Martín-Baró, 2021) hoy en día las encuestas se conocen como entrevistas estandarizadas para toda la muestra escogida, llamada así porque en base a un cuestionario se condiciona

al encuestado en preguntas de elección, pero a su vez se da paso a su opinión en preguntas de respuesta libre.

La encuesta por lo general son métodos aplicados a una investigación que permite la recolección de datos, obteniendo información de lo que se quiere alcanzar, mediante cuestionarios previamente elaborados, con la finalidad de determinar el fenómeno a estudiar, por lo tanto se pueden ejecutar gráficos, tablas que expresen lo dicho por los individuos de una población la cual se quiere estudiar.

Se estableció a la encuesta como una herramienta principal para el desarrollo de la investigación, puesto que gracias a la misma se puede obtener información más asertiva, hoy en día se utiliza la encuesta de manera virtual, lo cual permite que la información sea más real ya que no necesariamente el entrevistador y el entrevistado tienen que estar en el mismo tiempo y espacio, esto facilita que la información proporcionada sea confiable ya que el entrevistado se siente más cómodo al realizarlo solo.

## **4. CAPÍTULO IV: Resultados y Discusión**

### **4.1 Análisis de Resultados**

En cuanto a los resultados proporcionados por las encuestas direccionadas a empresas ecuatorianas activas (pequeñas, medianas y grandes empresas), se apoya a la hipótesis general, la cual está relacionada al efecto significativo que tiene el capital humano en el desempeño empresarial y dicho desempeño plantea un escenario atractivo para ingresar a mercados internacionales. Se verifica la primera hipótesis específica conociendo los resultados del impacto que genera el capital humano general (Educación), ya que este es altamente positivo en el desempeño empresarial, que a su vez influye positivamente a la decisión de exportar siendo estadísticamente significativo.

En cuando a la segunda hipótesis específica, la cual se compone por el efecto del capital humano específico (experiencia o instrucción recibida en un puesto de trabajo), se respalda la hipostasis planteada. En particular, se comprueba que la experiencia tiene relación directa al desempeño empresarial, permitiendo potenciar cada area productiva de la empresa y que la decisión de ingresar a mercados internacionales sea de alta consideración, ya que los resultados son estadísticamente significativos. Sin embargo al plantear una de las variables a considerar en el perfeccionamiento por puestos de trabajo (inversión por capacitaciones) se considera no viable, por los recursos que la empresa direcciona a dicha actividad.

Además, los resultados obtenidos muestran que la repercusión obtenida por la distinción de las 2 dimensiones diferenciadas en la formulación del proyecto (general y específico), resaltan que el capital humano general tiene un mayor impacto en el desempeño empresarial y la propensión exportadora en comparación del capital humano específico. En resumen los resultados abalan que la relación educación – experiencia y desempeño empresarial – propensión exportadora son altamente significativos según los datos obtenidos.

## **4.2 Valoración de la Factibilidad**

### **4.2.1 Dimensión técnica**

La investigación y recolección de datos se lo hace a partir de las empresas activas constituidas en el Ecuador (pequeñas, medianas y grandes empresas), por lo tanto las empresas estudiadas deben tener un plan de negocio óptimo, buena estructura organizacional y sobre todo tener claramente identificado la aportación del capital humano dentro de sus procesos productivos.

### **4.2.2 Tamaño del proyecto**

El proyecto está desarrollado en Ecuador, específicamente destinado para las empresas constituidas dentro de este territorio, para comprobar la actividad o inactividad de las empresas su utilizó la información proporcionada por las SUPERCIAS. En la siguiente imagen se aprecia el territorio utilizado como tamaño del proyecto.

*Ilustración 2 Territorio Ecuatoriano*



*Nota: (Google Maps, 2022)*

#### **4.2.3 Dimensión económica**

De acuerdo a la complejidad que resultaría encuestar presencialmente a cada una de las empresas activas constituidas en el Ecuador, se tomó como principal fuente de recolección de datos, la herramienta gratuita proporcionada por Google (Google Forms), por lo tanto el proyecto no ha generado gastos de elaboración.

#### **4.2.4 Dimensión social**

El proyecto se ha realizado con la finalidad de que las empresas tengan plenamente identificadas las características que potencian a su productividad, partiendo de 2 dimensiones de capital humano general y capital humano específico, logrando así que se tenga conocimiento sobre el impacto positivo que este genera en el desarrollo empresarial y abre las puertas a que las empresas tengan dentro de su plan de negocio la decisión de exportar.

#### **4.2.5 Dimensión ambiental**

En el caso en particular, la realización de este proyecto no está asociado a producción y a su vez no se utilizó ningún tipo de transporte para llegar a las empresas encuestadas, el impacto ambiental no es significativo ya que se utilizó la tecnología tanto para la redacción, investigación y recolección de datos.

### **4.3 Contrastación Teórica de Resultados**

En relación con la literatura sobre la relación o impacto del capital humano con el desempeño empresarial, nos dice que la atención de que estos estudios sean complejos es por el constante cambio de los mercados, dichos cambios están relacionados a los niveles de producción y a la responsabilidad social con los empleados (Barrios et al., 2020). Además múltiples estudios estandarizados colocan al capital humano como un recurso determinante de productividad, siendo así que la distinción entre capital humano general y específico pretende ser catalogada como un indicador de eficiencia, facilitándolos procesos de reclutamiento para cargos operativos y administrativos (Vergara et al., 2021). A esto se le suma que la divulgación académica que gira en torno al desempeño empresarial coloca al capital humano como un recurso base para el desempeño empresarial.

Se ha comprobado que el capital humano general tiene relación directa con el desempeño empresarial y la propensión exportadora, que en relación a nuestros resultados se pudo corroborar dichas hipótesis. Los resultados empíricos indican que las empresas que tienen dentro de su plantilla trabajadores seleccionados por su nivel educativo son propensos a

dar mejores resultados, ya que los niveles altos de educación dan a los empleados habilidades que en relación a sus conocimientos potencian las capacidades colectivas de la empresa (Martel, 2018).

## **5. CAPÍTULO V: Conclusiones y Recomendaciones**

### **5.1 Conclusiones**

El objetivo de este estudio permite una mejor deserción con respecto a la relación que existe en el capital humano y el desempeño empresarial de las empresas perteneciente a la pymes sean estas (pequeñas, medianas y grandes) empresas independientemente al sector que pertenezcan acotando así que el capital humano es uno de los mayores recursos estratégico de cualquier empresa, siendo el componente crucial de toda organización.

Una organización al disponer con un departamento de recursos humano que se enfoque específicamente en el desarrollo del capital humano tomando en consideración que no es más que el acopio de todos los conocimientos que el ser humano ha desarrollado a lo largo de su vida estos son capaces de impulsar el rendimiento operativo y generar valor dentro de las organizaciones debido a que mejora su productividad y este sea eficiente en cuanto al desarrollo de sus sistemas, por lo tanto, al poseer un capital humano motivado será capaz de cumplir los objetivos y este será más satisfactorio.

La globalización está en constante cambio lo que genera que el mercado sea cada vez más competitivo, esto influye a que las empresas se ajusten a estos cambios flexibles. La experiencia, la educación y la capacitación son cruciales en la repercusión al ingreso de mercados internacionales para las pymes del Ecuador siendo el capital humano un factor que influya de manera positiva a la internacionalización.

Los resultados obtenidos determinan que existe una estrecha conexión debido a que el capital humano es un instrumento esencial y positivo que permitirá elevar el desempeño empresarial de las empresas, existiendo un nivel de probabilidad alta para que muchas de ellas se abran a mercados internacionales, siendo un factor imprescindible en el logro de la exportación, tomando en cuenta que toda organización debe contar con un personal idóneo que cuente con cualidades que posibiliten el cumplimiento de los objetivos.

## **5.2 Recomendaciones**

- Impulsar que las empresas ecuatorianas brinden capacitación al personal, para la adquisición de nuevos conocimientos que permitan el desarrollo de actividades en un menor tiempo posible optimizando su productividad.
- Priorizar el reclutamiento del personal que cuente con experiencia, nivel educativo, capacidades para las distintas áreas que vayan a desarrollar
- Ofrecer al personal la posibilidad de tener un crecimiento profesional dentro de la organización, de tal modo que esto influya a que los trabajadores se sientan motivados elevando el nivel de ganancia de la empresa.
- Establecer de manera clara los objetivos que se deseen alcanzar.

## Referencias

- Araújo, V., & García, R. (2019). Determinants and spatial dependence of innovation in Brazilian regions: evidence from a Spatial Tobit Model. *Nova Economia*, 29(2), 375-400. doi:<http://dx.doi.org/10.1590/0103-6351/4456>
- Barrios, D., Restrepo, F., & Cerón, M. (Julio-Diciembre de 2020). Desempeño empresarial en la industria lechera. *Suma de negocios*, 11(25), 180-185. doi:10.14349/sumneg/2020.V11.N25.A9
- Camarena Adame, M. E., & Saavedra García, M. L. (2018). Las prácticas de capital humano en las Pymes de la Ciudad de México. *Forum Empresaria*, 23(1). doi:<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=63157547008>
- Cano, A. (2019). Reificación y fetichismo en el paradigma del capital social. *Iberoforum*, 14(28), 1-34. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/2110/211062849001/211062849001.pdf>
- Castellano, N. D., & López, E. D. (2021). Estudio comparativo de los componentes de la calidad de vida laboral. *Visión de Futuro*, 25(1), 75-90. doi:<https://doi.org/10.36995/j.visiondefuturo.2021.25.01.003.es>
- Chacón, J., & Rugel, S. (2018). Responsabilidad social corporativa y su impacto positivo en la empresa y la sociedad. *Revista Espacios*, 39(41), 20. Obtenido de <http://www.revistaespacios.com/a18v39n41/a18v39n41p20.pdf>
- Escandon, D. M., & Hurtado, A. (2016). Influencia de los estilos de liderazgo en el desempeño de las empresas exportadoras colombianas. *Estudios Gerenciales*, 32(139), 137-145. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/212/21246274004.pdf>
- Fonseca, J., Cruz, C., & Chacón, L. (2019). Validación del instrumento de compromiso organizacional en México: evidencias de validez de constructo, criterio y confiabilidad. *Revista de Psicología (PUCP)*. doi:<http://dx.doi.org/10.18800/psico.201901.001>
- Google Maps. (2022). Obtenido de <https://www.google.com/maps/d/u/0/viewer?ie=UTF8&hl=en&msa=0&ll=0.0029966853515859576%2C-76.44330331027685&spn=10.965381%2C20.610352&t=h&z=6&source=embed&mid=1NM7SI2rCXDcnLP8dmTJcljHso0o>
- Heredia, L., & Sánchez, J. I. (2016). Evolución de las políticas públicas de fomento a las pymes en la Comunidad Andina de Naciones y la Unión Europea: un análisis comparativo. *Revista Finanzas y Política Económica*, 8(2), 221-249. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3235/323547319002.pdf>
- Hernández. (2018). ipos de Investigación. Boletín Científico De La Escuela Superior Atotonilco De Tula. 5(9). doi:<https://doi.org/10.29057/esat.v5i9.2885>
- Hurtado, A., & Escandón, D. M. (2016). Antecedentes de la postura emprendedora y su influencia en el desempeño exportador de as pymes en Colombia. *Cuadernos de*

- administración*, 29(53). Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20548869002>
- Londoño, S. H., Sepúlveda, J., Echeverri, C. A., & Garcés, L. F. (2018). Cambio tecnológico y Capital humano: contrapeso entre evolución y depreciación. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(81). Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/290/29055767011/29055767011.pdf>
- Martel, S. C. (2018). La gestión del capital humano en una unidad académica de educación superior. *Educación*, 27(53). doi:<http://dx.doi.org/10.18800/educacion.201802.004>
- Martín-Baró, I. (2021). La encuesta de opinión pública como instrumento desideologizador. *Revista mexicana de opinión pública*(30), 161-171. Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/4874/487466214009/487466214009.pdf>
- Montejano García, S., López-Torres, G. C., Pérez Ramos, M. d., & Campos García, R. M. (2021). Administración de operaciones y su impacto en el desempeño de las empresas. *Revista de Ciencias Sociales*, 28(1). Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/280/28065533010/28065533010.pdf>
- Pérez , M., Espasandín, F., & Sánchez, I. (2016). La propensión exportadora de la economía social andaluza y sus determinantes. *Revista de estudios empresariales*, 46-68. Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/304708062\\_LA\\_PROPENSION\\_EXPORTADORA\\_DE\\_LA\\_ECONOMIA\\_SOCIAL\\_ANDALUZA\\_Y\\_SUS\\_DETERMINANTES](https://www.researchgate.net/publication/304708062_LA_PROPENSION_EXPORTADORA_DE_LA_ECONOMIA_SOCIAL_ANDALUZA_Y_SUS_DETERMINANTES)
- Perez, D., & Castillo, J. (2016). Capital humano, teorías y métodos: importancia de la variable salud. *Economía, sociedad y territorio*, 16(52), 651-673. Obtenido de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1405-84212016000300651&script=sci\\_abstract](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1405-84212016000300651&script=sci_abstract)
- Pérez, M., Sánchez, I., & Espasandín, F. (2017). La propensión exportadora de la economía social andaluza: análisis clúster. *REVESCO*(125), 159-186. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=36754074007>
- Ramírez, D. E. (2015). Capital humano: una visión desde la teoría crítica. *Cadernos EBAPE.BR*, 13(2), 315-331. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=323236212007>
- Ramos, C. (2020). Los alcances de una investigación. *CienciAmérica: Revista de divulgación científica de la Universidad Tecnológica Indoamérica*, 1-6. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7746475>
- Reina Valle, R. (2016). Productividad de recursos humanos, innovación de producto y desempeño exportador: Una investigación empírica. *Intangible capital*, 12(2), 619-641. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/549/54944740010.pdf>
- Salinas, J. J., & Tamayo, J. (2016). Las interrelaciones entre los componentes del capital intelectual y su efecto sobre el desempeño de las organizaciones: una

revisión de trabajos empíricos. *Revista Espacios*, 37(14), 10. Obtenido de <http://www.revistaespacios.com/a16v37n14/16371410.html>

SUPERCIAS. (2021). *Super intendencia de compañías, valores y seguros*. Obtenido de <https://www.supercias.gob.ec/portalscvts/>

Trigo, I. L., Novais, A. L., Furlani, R. M., D'Ângelo, M., & Joao, B. N. (2016). Análise bibliométrica da produção científica em "Resource-Based View" (RBV) E desempenho da firma: de 1994 a 2016. *Revista Espacios*, 37(37), 25. Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a16v37n37/16373727.html>

Vélez, S., Rosario, I., Méndez, V., & Vargas, L. (2016). FAMILIA, CAPITAL HUMANO, Y PSICOLOGIA INDUSTRIAL/ORGANIZACIONAL. *Interamerican Journal of Psychology*, 50(3), 433-440. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28450492011>

Vergara-Romero, A., Márquez Sánchez, F., Sorhegui-Ortega, R., & Olalla-Hernández, A. (2021). Capital humano: Actor central para la sostenibilidad organizacional|. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(93). Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29066223019>

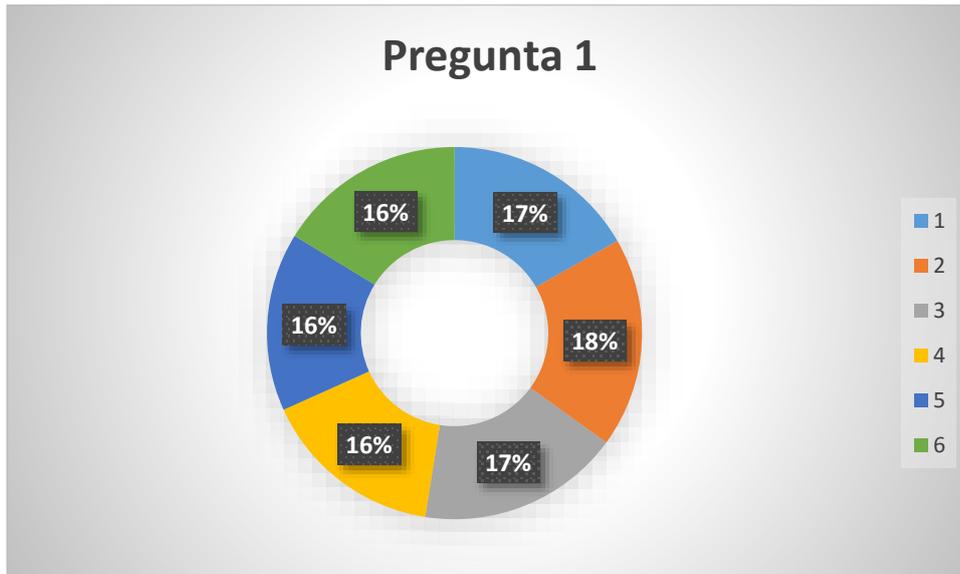
Villamar, I., Guerrero, V., & Hablich, C. (2018). Universalizar las pymes: un proyecto importante en materia de comercio internacional. *Revista Científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento*, 2, 971-985.  
doi:<https://doi.org/10.26820/recimundo/2.esp.2018.971-985>

## Anexos

### Encuesta

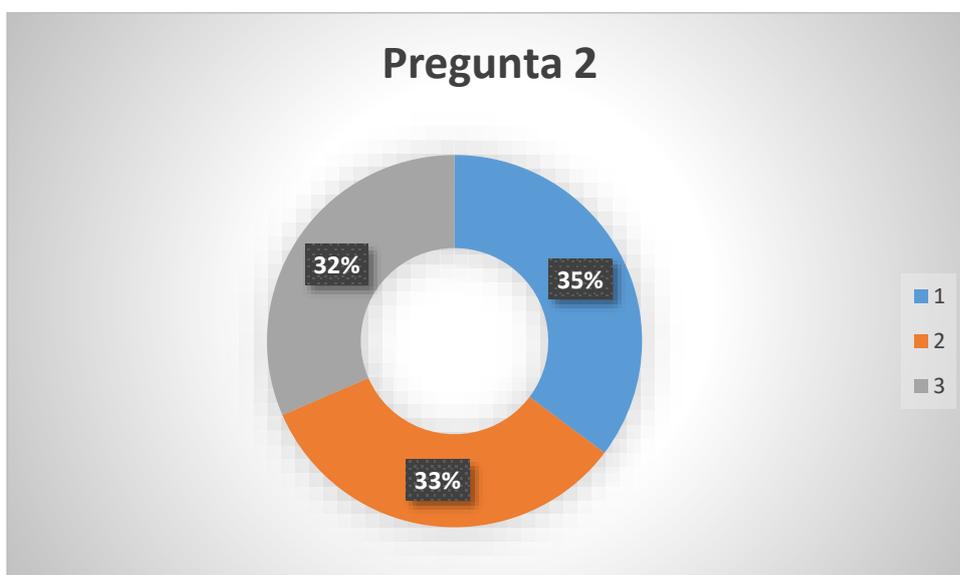
#### 1. ¿En qué año inicio las operaciones su empresa?

- 1900-1920
- 1921-1940
- 1941-1960
- 1961-1980
- 1981-2000
- 2001-2020



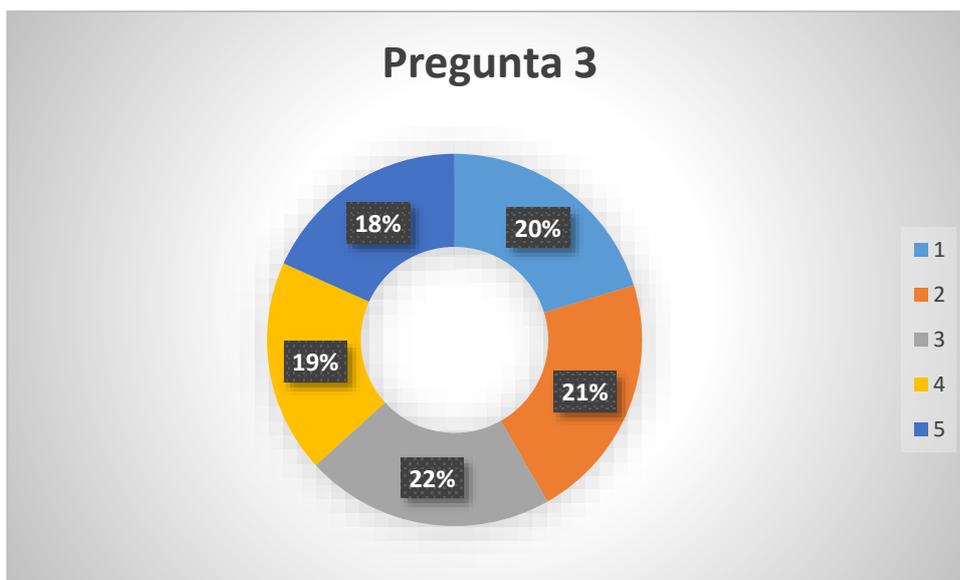
#### 2. ¿Cuántos empleados tiene actualmente la empresa?

- Entre 10 a 49 trabajadores
- Entre 50 a 199 trabajadores
- Más de 200 trabajadores



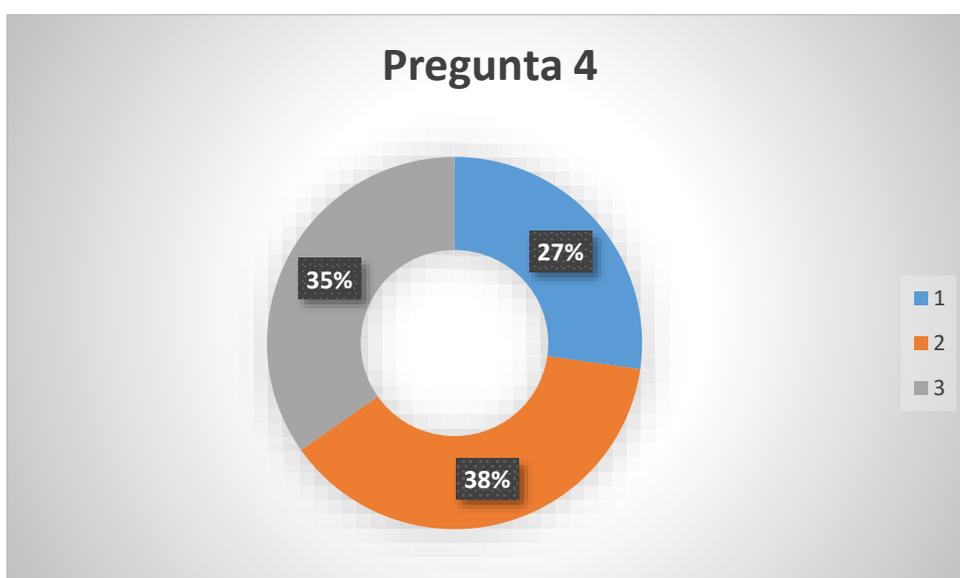
**3. De los siguientes aspectos, ¿Cuáles toma en cuenta para la contratación de empleados (personal operativo)?**

- Edad
- Experiencia
- Título de tercer nivel
- Referencias
- Otros:



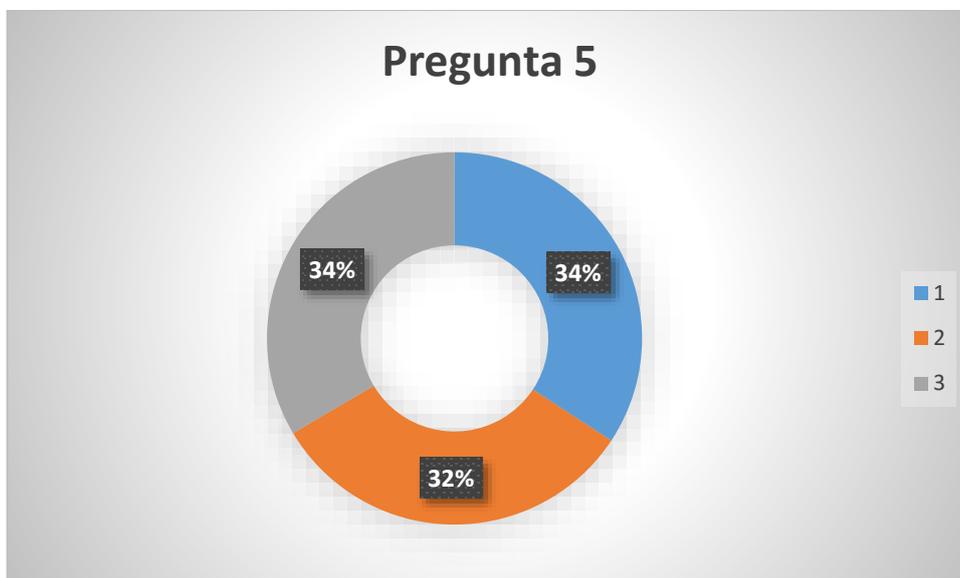
**4. De su nómina de trabajadores ¿cuál es el porcentaje de capital humano con título universitario? En cargos operativos.**

- 0%-25%
- 26%-50%
- 51%-100%



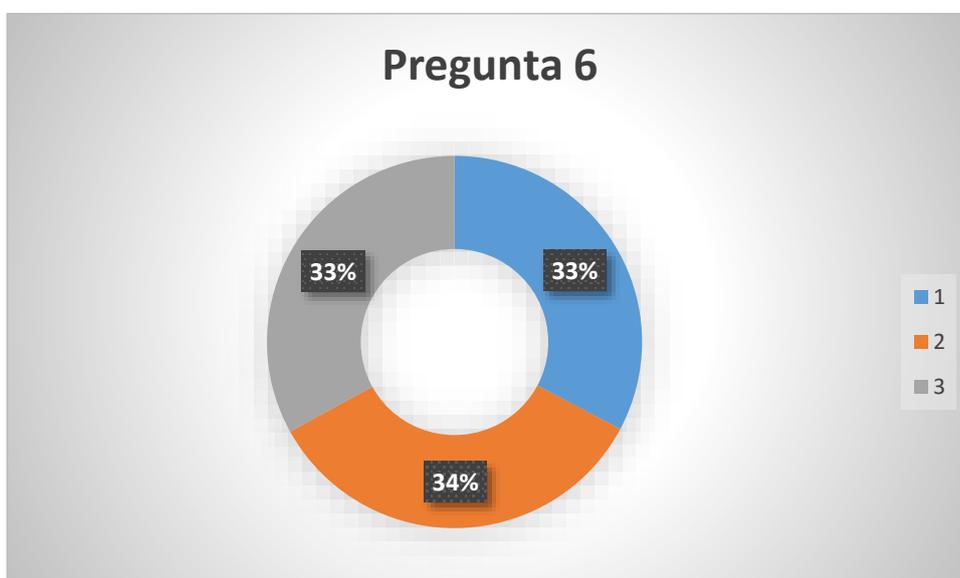
**5. De su nómina de trabajadores ¿cuál es el porcentaje de capital humano con título universitario? En cargos gerenciales.**

- 0%-25%
- 26%-50%
- 51%-100%



**6. Anualmente ¿Cuánto invierte en capacitaciones para los empleados?**

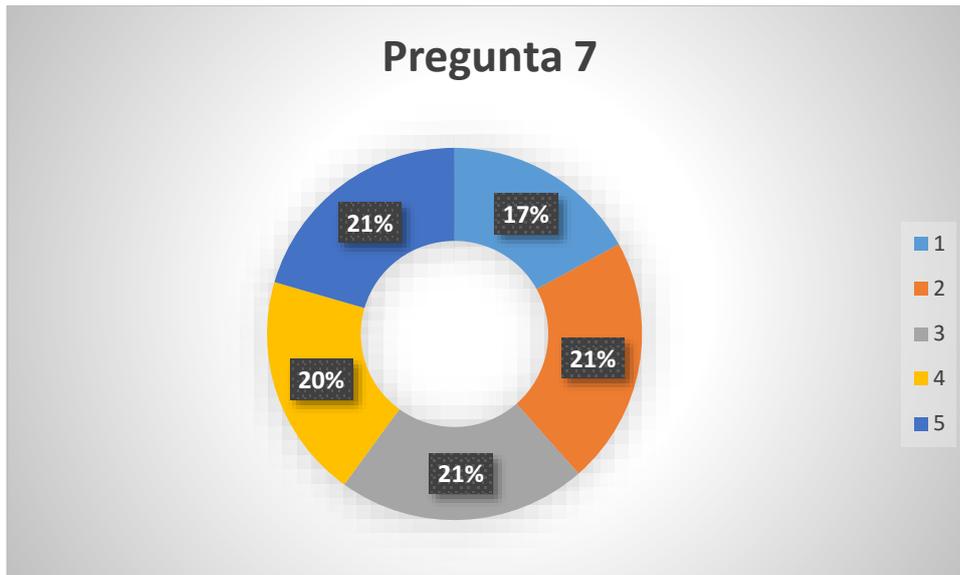
- 2000 – 4000 anuales
- 4001 – 6000 anuales
- 6001 – en adelante



**7. De los siguientes tipos de contrato, ¿Cuál le ha dado mejor resultado?**

- Productivo
- Por relación de trabajo por temporada
- Por proyecto
- Ocasional de trabajo

Indefinido



8. ¿Cuál fue la utilidad neta en el 2020?

Promedio: \$163,129,772.15

9. ¿Cuál es el monto de sus activos en el periodo 2020?

Promedio: -\$4,011,842.86

10. ¿Cuál fue su patrimonio en el periodo 2020?

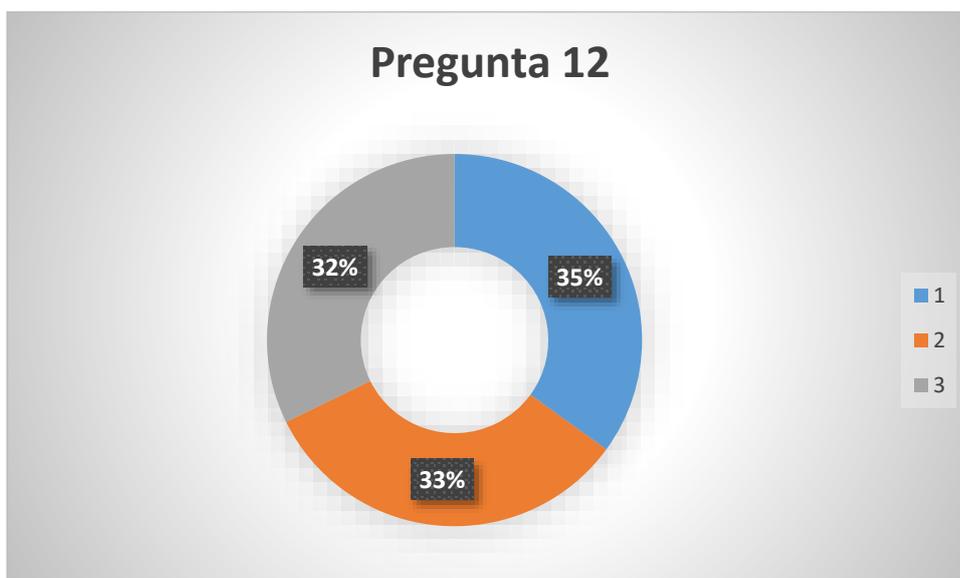
Promedio: \$77,040,676.03

11. ¿Cuál fue el monto de ventas del 2020?

Promedio: \$104,274,247.56

12. Del monto de ventas antes mencionado, ¿qué porcentaje corresponde a exportaciones?

- 0%-25%
- 26%-50%
- 51%-100%



**13. Si no exporta actualmente, en una escala del 1 al 5 (siendo 1 nada probable y 5 muy probable) ¿cuál es la probabilidad de que exporte en los próximos 5 años?**

- Nada probable
- Poco probable
- Neutral
- Probable
- Muy probable

