

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA ESTATAL DEL CARCHI



FACULTAD DE COMERCIO INTERNACIONAL, INTEGRACIÓN, ADMINISTRACIÓN Y ECONOMÍA EMPRESARIAL

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Tema: "El capital intelectual y su relación con la productividad de las organizaciones de la Economía Popular y Solidaria del cantón Antonio Ante, provincia de Imbabura."

Trabajo de Integración Curricular previa a la obtención del
Título de Licenciado en Administración de Empresas

AUTOR: Arcos Revelo Silvio Alexis

TUTORA: Cuadrado Barreto Carla Gabriela, (PhD).

Tulcán, 2023.

CERTIFICADO DEL TUTOR

Certificamos que el estudiante Arcos Revelo Silvio Alexis con el número de cédula 0402094734 ha elaborado el trabajo de titulación: "El capital intelectual y su relación con la productividad de las organizaciones de la Economía Popular y Solidaria del cantón Antonio Ante, provincia de Imbabura."

Este trabajo se sujeta a las normas y metodología dispuesta en el Reglamento de la Unidad de Integración Curricular, Titulación e Incorporación de la UPEC, por lo tanto, autorizamos la presentación de la sustentación para la calificación respectiva.



.....
Cuadrado Barreto Gabriela Carla, (PhD).

TUTORA

Tulcán, febrero del 2023

AUTORIA DE TRABAJO

El presente Trabajo de Integración Curricular constituye requisito previo para la obtención del título de Licenciado en la Carrera de Administración de Empresas de la Facultad de Comercio Internacional, Integración, Administración, y Economía Empresarial.

Yo, Arcos Revelo Silvio Alexis con cédula de identidad número 0402094734 declaro: que la investigación es absolutamente original, auténtica, personal y los resultados y conclusiones a los que he llegado son de mi absoluta responsabilidad.

A handwritten signature in blue ink that reads "Alexis Arcos". The signature is written in a cursive style and is positioned above a dotted line.

.....
Arcos Revelo Silvio Alexis

AUTOR

Tulcán, febrero del 2023

ACTA DE CESIÓN DE DERECHOS DEL TABAJO DE TITULACIÓN

Yo, Arcos Revelo Silvio Alexis declaro ser autor de los criterios emitidos en el TIC: "El capital intelectual y su relación con la productividad de las organizaciones de la Economía Popular y Solidaria del cantón Antonio Ante, Provincia de Imbabura" y eximo expresamente a la Universidad Politécnica Estatal del Carchi y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.



.....
Arcos Revelo Silvio Alexis

AUTOR

Tulcán, febrero del 2023

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradezco a la Universidad Politécnica Estatal del Carchi por brindarme la oportunidad de formarme como un profesional y a la carrera de Administración de Empresas por haberme brindado muchos nuevos conocimientos a través de sus docentes.

Dar le gracias a Dios por darme fortaleza para seguir adelante día tras día para al alcanzar mi meta y guiar mi camino.

A mis padres por haberme formado en valores y siempre brindarme el apoyo en todo lo que he necesitado hasta este día y por ser los pilares fundamentales para que yo pudiera terminar esta etapa tan esperada.

Finalmente, agradezco a mi tutora PhD. Gabriela Cuadrado porque ha sido una guía principal y un apoyo fundamental para poder realizar mi proyecto de titulación con éxito.

DEDICATORIA

El presente trabajo se lo dedico a mis padres Silvio y Sandra, que han sido un pilar fundamental en mi vida.

A mi mami Sandra quien ha estado apoyándome en todo momento, brindándome todo su amor, paciencia y perseverancia, a pesar de todos los obstáculos y dificultades que he tenido y que nunca me hizo rendir, a mi papi Silvio por siempre darme su apoyo, valentía y muchas cosas más, a mis hermanos José, Luis y Lizeth gracias por estar conmigo aquellos días y noches mientras desarrollaba mis actividades académicas, por muchas cosas más este título se lo dedico a ustedes.

INDICE

RESUMEN	10
ABSTRACT	11
INTRODUCCIÓN	12
I. PROBLEMA	14
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	14
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	15
1.3. JUSTIFICACIÓN	16
1.4. OBJETIVOS Y PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	17
1.4.1. Objetivo General	17
1.4.2. Objetivos Específicos	17
1.4.3. Preguntas De Investigación.....	17
II. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	18
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	18
2.2. MARCO TEÓRICO	19
2.2.1. El capital intelectual desde la teoría de recursos y capacidades.....	20
2.2.2. La Productividad De Las Organizaciones textiles De La Economía Popular Y Solidaria	25
2.2.3. La Economía Popular Y Solidaria (EPS) en el Ecuador	27
III. METODOLOGÍA	29
3.1. ENFOQUE METODOLÓGICO	29
3.1.1 Enfoque Cuantitativo	29
3.1.3. Tipo De Investigación.....	29
3.2. HIPÓTESIS	30
3.3. DEFINICIÓN DE VARIABLES Y OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	30
3.4. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	31
3.4.2. Técnicas De Investigación.....	31
3.5. ANÁLISIS ESTADÍSTICO	32
IV. RESULTADOS	35
4.1. RESULTADOS	35
4.1.1. Capital intelectual en las Organizaciones de Economía Popular y Solidaria	35
4.1.2. Productividad en las Organizaciones de Economía Popular y Solidaria.....	50
4.1.3. Relación del Capital Intelectual y la Productividad en las Organizaciones de Economía Popular y Solidaria.....	52

4.2. DISCUSIÓN	52
V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	55
5.1. CONCLUSIONES.....	55
5.2. RECOMENDACIONES	57
VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	58
VII. ANEXOS	60

INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Elementos del Capital Intelectual.....	21
Figura 2. Clasificación del capital humano.....	22
Figura 3. Clasificación del capital estructural.....	24
Figura 4. Clasificación del capital relacional.....	25
Figura 5. Resultado índices de correlación significativos.....	37
Figura 6. Gráfica De Dispersión.....	40
Figura 7. Resultado Criterios Capital Humano	41
Figura 8. Resultados Elementos de Valores.....	42
Figura 9. Resultados Elementos de Aptitudes del	43
Figura 10. Resultados Elementos de las Capacidades del talento humano.....	44
Figura 11. Resultados Elementos de la Cultura.....	45
Figura 12. Resultados Elementos de la Capacidad Tecnológica	46
Figura 13. Resultados Elementos de la Gestión del Conocimiento.....	47
Figura 14. Resultados Elementos de los Sistemas de Gestión	48
Figura 15. Resultados Elementos de la Relación con Clientes	49
Figura 16. Resultados Elementos de la Relación con Proveedores.....	50
Figura 17. Resultados Elementos de la Utilización de los Recursos.....	51
Figura 18. Resultados Elementos de la Escala de Eficiencia.....	51
Figura 19. Resultados Relación entre Capital Intelectual	52

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización De Variables	30
Tabla 2. Estadísticos De Fiabilidad.....	32
Tabla 3. Correlación r de Pearson entre CI y P.....	35
Tabla 4. Correlación Dimensiones entre CI y P	36
Tabla 5. Correlaciones significativas.....	38

INDICE DE ANEXOS

Anexo 1. Acta de la sustentación de Predefensa del TIC.....	60
Anexo 2. Certificado del abstract por parte de idiomas	61
Anexo 3. Cuestionario aplicado a las EPS del cantón Antonio Ante	62
Anexo 4. Lista de Organizaciones.....	73
Anexo 5. Correlación r de Pearson de los Criterios entre el CI y la P.	74
Anexo 6. Evidencia levantamiento de Información	75

RESUMEN

El capital intelectual se considera como un activo intangible que permite generar valor a las organizaciones de América latina y del Ecuador. La indagación presenta el objetivo de analizar la relación existente entre el capital intelectual y la productividad de las organizaciones del sector real de la Economía Popular y Solidaria (EPS) centrándose en las que pertenecen al sector textil del cantón Antonio Ante, provincia de Imbabura. La investigación encuentra base en la Teoría de Recursos y Capacidades (TRC), presenta un enfoque de carácter cuantitativo, descriptivo, correlacional, método deductivo y censo. Se aplica una encuesta estructurada mediante censo a 18 organizaciones determinadas como la población objeto de estudio. Los resultados obtenidos de la correlación de Pearson entre el capital intelectual y la productividad son de 0.301, muestra una relación positiva débil entre las variables. La dimensión del capital humano presenta el valor de 0.445, lo que expone que las organizaciones realizan procesos de tipo empíricos. El criterio capital estructural exhibe el valor de 0.148, lo que explica la utilización de forma poco adecuada de las tecnologías. El criterio capital relacional presenta el valor de -0.261, lo que muestra el no relacionamiento de la organización textil con entes gubernamentales.

Palabras clave: Capital Intelectual, Productividad, Capital humano, Estructural y Relacional.

ABSTRACT

Intellectual capital is considered an intangible asset that allows organizations in Latin America and Ecuador to generate value. The objective of the investigation is to analyze the relationship between intellectual capital and the productivity of organizations in the real sector of the Popular and Solidarity Economy (EPS), focusing on those that belong to the textile sector of the Antonio Ante canton, Imbabura province. The research is based on The Resources and Capabilities Theory (RCT) and presents a quantitative, descriptive, correlational approach, deductive method, and census. Therefore, the census conducts a structured survey among 18 organizations that represent the study population. The results obtained from the Pearson coincidence between intellectual capital and productivity are 0.301, which shows a weak positive relationship between the variables. In addition, the human capital dimension was worth 0.445, indicating that organizations conduct empirical processes. Moreover, the structural capital criterion exhibits a value of 0.148, which explains the inappropriate use of technologies. Finally, the relational capital criterion presents a value of -0.266, which shows that the textile organization does not relate to governmental entities.

Keywords: Intellectual Capital, Productivity, Human Capital, Structural and Relational.

INTRODUCCIÓN

El cantón Antonio Ante en la provincia de Imbabura se ha caracterizado por la elaboración y venta de prendas, por lo cual se han formado empresas y organizaciones con el objetivo de generar plazas de trabajo y dinamizar la economía del entorno. Así, se encuentra la necesidad de desarrollar un caso de estudio para describir la relación que existe entre el capital intelectual y la productividad dentro de las organizaciones textiles de la economía popular y solidaria del cantón Antonio Ante. Esta investigación presenta la pregunta ¿Qué factores del capital intelectual aportan a la productividad de dichas organizaciones?

La investigación está compuesta por cinco capítulos los cuales se dividen de la siguiente manera: el problema, fundamentación teórica, metodología, resultados y discusión y, por último, pero no menos importante conclusiones y recomendaciones. En el primer capítulo se da a conocer el problema que tienen las organizaciones de la economía popular y solidaria centrado específicamente las de tipo textil en base a información general que se desglosa a lo particular.

Así mismo, en el segundo capítulo se presentan investigaciones anteriores a nivel nacional que apoyen en el desarrollo de la investigación con base en las variables en estudio, siendo el capital intelectual la variable independiente y la variable dependiente la productividad.

El tercer capítulo abarca lo referente a la metodología con la que se trabaja, de igual manera las teorías que respaldan el estudio de las variables. El capital intelectual es examinado desde la Teoría de recursos y capacidades (TRC); mientras que la productividad se retoma desde la perspectiva de la Teoría de las contingencias (TC). Además, se utiliza un enfoque deductivo como base de una investigación descriptiva y correlacional que permite obtener información importante del estudio. También, se analiza los datos recolectados a través de la herramienta tecnológica SPSS v21, se aplica estadística descriptiva para obtener la R de Pearson y determinar la relación existente entre las variables.

Dentro del capítulo cuatro, se detallan los resultados y discusión a las cuales se ha llegado mediante la aplicación de los ejercicios estadísticos para comprobar si la hipótesis planteada con anterioridad se cumple o no. De igual manera, en el capítulo cinco se redactan las conclusiones y recomendaciones alcanzadas durante el estudio. El resultado principal es la relación positiva débil del capital intelectual con

la productividad de las organizaciones textiles. Así, se concluye que las organizaciones no priorizan el capital intelectual como generador de productividad.

Finalmente, en el capítulo seis se muestran los anexos como son el cuestionario con el cual se recolectaron los datos, el listado de las organizaciones textiles que están registradas en la superintendencia de compañías y que conforman el cantón Antonio Ante y como también las evidencias del trabajo de campo realizado.

I. PROBLEMA

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La evolución de las tecnologías de la información y la globalización de los mercados obligan a la sociedad a adaptarse a la innovación, cambios económicos, sociales y culturales. Las empresas no han sido la excepción, se ven en la necesidad de apoyarse en el conocimiento de las personas que integran la organización y su capacidad intelectual. Convirtiéndose el capital intelectual en el encargado de generar mayor productividad dentro de las mismas.

En la era del conocimiento las empresas actúan de forma competitiva y productiva, lo que hace que la capacidad intelectual de los seres humanos se enfoque al cien por ciento en la productividad organizacional. "Esto significa que, la presión de la globalización obliga a las PYME a crear siempre una ventaja competitiva para seguir existiendo, ser sostenibles y proporcionar productos al mercado con un ciclo de vida más corto" (Anik & Sulisty, 2021, pág. 29). Así mismo, debido a la globalización económica y tecnológica de las empresas el capital intelectual dentro de cualquier compañía a nivel mundial puede llegar a ser un motor capaz de generar productividad dentro de las organizaciones. La presente investigación presenta la pregunta de investigación ¿Cuál es la incidencia que tiene el conocimiento dentro de las organizaciones de la economía popular y solidaria del cantón Antonio Ante, centrando específicamente en las organizaciones textiles?

El capital intelectual a nivel global en las organizaciones es un elemento generador de productividad, proporcionando prioridad al activo intangible que al activo tangible. Es decir, las organizaciones presentan un enfoque en el conocimiento del ser humano, de la organización y de los agentes externos, el cual, a pesar de no verse reflejado directamente en los estados financieros, afecta directamente en la productividad de dichas organizaciones.

En Latinoamérica se puede mencionar que existen organizaciones que tienen como objetivo alcanzar grandes niveles de productividad, pero lamentablemente no han podido identificar las estrategias que les permitan dar prioridad al capital intelectual como un ente generador de riqueza.

Los microempresarios emprenden sus negocios con un único objetivo de ser productivos, para competir en el mercado; sin embargo, al chocarse con la realidad muy pocos permanecen en el mercado de la oferta, ¿cuál es esa realidad? pues los negocios necesitan prestar más atención de lo necesario al capital intelectual. Permanecer en el mercado a pesar de no percibir la productividad esperada en una batalla muy ruda, pero al explotar el capital intelectual en la empresa, resulta una victoria segura (Peche, 2019, pág. 2).

Así, las micro y pequeñas empresas se proponen ser productivas, pero para lograr eso se debe conceptualizar al capital intelectual, sus dimensiones y la fortaleza que posee para, de esta manera, contribuir con el desarrollo.

Es necesario recalcar que:

La educación en emprendimiento para la creación de nuevas empresas Pyme en Ecuador tiene un impacto positivo en el capital humano, fundamentado en la incorporación de cursos de emprendimiento desde los niveles de educación primaria, secundaria, universitaria y también en el nivel de posgrado, no obstante expertos del GEM indican el escaso apoyo educativo para los emprendedores. Dado que la educación en emprendimiento fortalece el capital humano en base a las competencias y habilidades de los emprendedores actuales y potenciales. (Cando, 2017, pág. 6)

Por lo anterior, se encuentra necesario el estudio de las empresas imbabureñas desde la perspectiva del capital intelectual y la productividad por la escasa evidencia de informes y documentación por parte de la academia, organizaciones públicas y privadas.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cuál es la relación que existe entre el capital intelectual y la productividad en las organizaciones textiles de la Economía Popular y Solidaria (EPS) del cantón Antonio Ante provincia de Imbabura?

1.3. JUSTIFICACIÓN

Las empresas con el paso del tiempo han puesto mayor énfasis en los activos intangibles tras darse cuenta que son una herramienta importante para que cualquier organización alcance el éxito al contar con sistemas y personal adecuados a las necesidades del trabajo. Dado que interactúa con los tres elementos del capital intelectual: capital humano, capital estructural y capital relacional que son aspectos que sustentan la productividad y la supervivencia de las organizaciones, se trata de un factor que, sin duda, crea conocimiento y genera productividad.

La investigación pretende determinar el capital intelectual y su relación con la productividad en las organizaciones textiles de la Economía Popular y Solidaria (EPS) del cantón Antonio Ante, con el fin de desarrollar un adecuado proceso de toma de decisiones por parte de los gerentes de las organizaciones, basado en el conocimiento organizacional y personal que contribuya a generar mayor productividad.

A través de esta investigación se demuestra la importancia del capital intelectual dentro de las organizaciones de la EPS del cantón Antonio Ante provincia de Imbabura, dado que el factor más influyente es el capital humano, debido a que es la fuente de creación de nuevos conocimientos, destrezas y habilidades que permiten potenciar la productividad que se observa a través del rendimiento y éxito organizacional.

Finalmente, cabe mencionar que la presente investigación va a beneficiar principalmente a las 18 organizaciones textiles de la EPS que están activas, así mismo a la ciudadanía del cantón Antonio Ante y personas interesadas que requieran de esta información. Por otra parte, será necesario determinar la relación entre el capital intelectual y la productividad, para poder identificar si el capital intelectual es un activo intangible que trae consigo una serie de ventajas y que posee de valor a pesar de no verse reflejado dentro de los estados financieros de las organizaciones, información que es indispensable al momento de tomar decisiones que afecten directamente a la productividad.

1.4. OBJETIVOS Y PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

1.4.1. Objetivo General

Diagnosticar el capital intelectual y su relación con la productividad de las organizaciones textiles del sector real de la Economía Popular y Solidaria (EPS) del cantón Antonio Ante provincia de Imbabura.

1.4.2. Objetivos Específicos

- Identificar los criterios que aportan a la generación de capital humano, capital estructural y relacional de las organizaciones textiles del sector real de Economía Popular y Solidaria del sector textil del cantón Antonio Ante provincia de Imbabura.
- Identificar los criterios que aportan a la generación de productividad en las organizaciones textiles del sector real de Economía Popular y Solidaria del sector textil del cantón Antonio Ante provincia de Imbabura.
- Determinar la relación del capital intelectual y la productividad de las organizaciones textiles del sector real de Economía Popular y Solidaria del cantón Antonio Ante provincia de Imbabura.

1.4.3. Preguntas De Investigación

1. ¿Qué criterios aportan al desarrollo del capital humano, capital estructural y capital relacional a las organizaciones textiles del sector real de la EPS del cantón Antonio Ante provincia de Imbabura?
2. ¿Qué criterios aportan al desarrollo de la productividad a las organizaciones textiles del sector real de la EPS del cantón Antonio Ante provincia de Imbabura?
3. ¿Cuál es el nivel de relación que tiene el capital intelectual y la productividad de las organizaciones textiles del sector real de la EPS del cantón Antonio Ante provincia de Imbabura?

II. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Para Cando (2017) las organizaciones para ser productivas, las actividades organizacionales deben concentrarse en la creación de capital intelectual a través del conocimiento. Las capacidades y competencias de los empleados, así como su eficiencia y eficacia, habida cuenta de que el capital humano es el factor esencial para competir en diversos mercados. Mantener una estrategia en la que el despliegue del capital humano pueda influir en las actividades productivas.

Se menciona que las micro y pequeñas empresas deben enfocarse en la creación de conocimientos para el desarrollo del capital intelectual, como elemento generador de productividad en base a la eficiencia y la eficacia, para conseguir generar una relación entre las variables.

Pardo, Dávila y Chamba (2020) mencionan que el CI es creador de innovación clave para las empresas ecuatorianas. Sin embargo, la principal conclusión de esta investigación es que no todas las empresas necesitan un alto grado de crecimiento en todos los aspectos del CI. El grado de crecimiento de cada organización depende de sus propias cualidades, como el sector económico, el tamaño o la ubicación.

El capital intelectual dentro de las organizaciones ecuatorianas es un elemento indispensable que tiene como principal objetivo impulsar el factor económico a través del conocimiento e innovación, lo que a su vez trae consigo mayor productividad, pero esto siempre va a variar dependiendo su tamaño o sector como lo menciona el autor en la siguiente cita:

La productividad de las organizaciones se ve estrechamente ligada al recurso humano, ya que los resultados de la productividad dependerán directamente del nivel de conocimiento.

El Capital Intelectual y la productividad de la empresa están íntimamente ligados puesto que si un trabajador se encuentra debidamente motivado el

resultado de su trabajo va a ser alentador, en otras palabras; si tenemos definidas las funciones de cada uno de los puestos de trabajo, establecidos tiempos de producción, si la remuneración está acorde al desempeño del trabajador, si se da lugar al crecimiento profesional y personal de cada uno de los trabajadores, elevaremos directamente el desempeño laboral de los mismos y por ende las utilidades de la empresa, haciendo que esta crezca (Pérez, 2017, pág. 8).

Las empresas se están desarrollando en un ambiente complejo, donde buscan tener mayor productividad a través de la eficiencia, eficacia y la utilización de los recursos; de esta manera el conocimiento se transforma en la manera más viable para que las organizaciones se vuelvan productivas. Sango (2018) explica lo siguiente:

En la actualidad las empresas se enfrentan a un entorno cada vez más competitivo por lo cual buscan ser más productivas en los procesos que realizan para esto es necesario tecnología, calidad, eficiencia y para todo esto lo más importante es tener personal capacitado ya que si el recurso humano no es capaz de aplicar sus conocimientos y habilidades en los aspectos anteriores, difícilmente se puede llegar a ser una empresa competitiva (pág. 1).

La Superintendencia de Economía Popular y Solidaria (2018) menciona que "la forma de organización económica, donde sus integrantes, individual o colectivamente, organizan y desarrollan procesos de producción, intercambio, comercialización, financiamiento y consumo de bienes y servicios, para satisfacer necesidades y generar ingresos, basadas en relaciones de solidaridad, cooperación y reciprocidad" (pág. 3).

Dentro del grupo productivo de la economía popular y solidaria, se encuentran las organizaciones de tipo textil, que son constituidas por personas que buscan satisfacer las necesidades de sus clientes y recibir a cambio ingresos en base a los principios de solidaridad y cooperación.

2.2. MARCO TEÓRICO

El marco teórico está compuesto por temas como el capital intelectual, de acuerdo a cuál es su teoría base, la importancia de cada una de sus dimensiones para la

investigación, también se abordó temas sobre la productividad con sus componentes y finalmente que es la Economía Popular y Solidaria.

2.2.1. El capital intelectual desde la teoría de recursos y capacidades

El capital intelectual es considerado un activo intangible dentro de las organizaciones que constituye un factor determinante para que sobrevivan y alcancen el éxito, está conformado por tres factores fundamentales (Véase Figura 1) que ayudan a desempeñar las actividades diarias, las mismas que se ven reflejadas en el desempeño a través de los estados financieros.

Cabe señalar que se ha visto necesario trabajar con la teoría de los recursos y capacidades (TRC) propuesta por Barney (1991) la cual se enfoca en la igualdad de conocimiento y capacidades de los recursos que tienen las organizaciones y la eficiencia, para que puedan ser sustentables a largo plazo y alcanzar la mayor productividad posible. La teoría de recursos y capacidades (TRC) está enfocada en brindar ciertos beneficios a las organizaciones los cuales contribuirán a un mayor desempeño dentro del mercado.

La TRC (Teoría de Recursos y Capacidades) considera que la disposición de una ventaja expresa que la empresa ha alcanzado un nivel de desempeño superior al de sus competidores, situación que le permite obtener beneficios extraordinarios, aún en el largo plazo. En este sentido, construir y sostener una ventaja constituye la clave del éxito de la empresa y señala la eficiencia con que la empresa utiliza sus recursos y capacidades (Fong, Flores, & Cardoza , 2017, pág. 412).

También menciona que los recursos son el eje central en el cual se desarrolla la capacidad y la productividad de las organizaciones. El identificar correctamente los beneficios que trae consigo el activo intangible dentro de las organizaciones es primordial porque en muchas ocasiones no se ve reflejado en estados financieros de la empresa, pero si está presente influye mucho en dichos estados; dentro de las organizaciones no solo hay que dar importancia a los resultados que se vean reflejados en los estados financieros, sino que también se deben centrar en los datos que no están a simple vista.

“De acuerdo a ello, el capital intelectual (CI) puede definirse como un conjunto de recursos basados en el conocimiento y conformado por tres elementos: capital

humano, capital estructural y capital relacional" (Cuadrado, 2017, pág. 62). De esta forma, el capital intelectual es un punto fundamental para el desarrollo de toda organización o empresa; El capital intelectual está compuesto por tres dimensiones, que son el capital humano, capital estructural y el capital relacional (ver figura 1).

El CI (Capital Intelectual) tiene muchas definiciones las cuales hacen énfasis en que este es un activo intangible dentro de las organizaciones que contribuye a una mayor productividad en base a los conocimientos, habilidades y relaciones con los que cuenta el talento humano de cada empresa, como lo afirma la siguiente cita:

Se define el capital intelectual como el conjunto de activos intangibles de una organización relacionado con el conocimiento, experiencias, tecnología, relaciones con los clientes, destrezas profesionales que se utilizan para crear valor o riqueza y que proporciona una ventaja competitiva en el mercado en combinación con los elementos que lo conforman como son: Capital humano, capital estructural y capital relacional (Cando, 2017, pág. 27).

El capital intelectual está considerado como un activo intangible compuesto por factores como el conocimiento, información, experiencia, relaciones y que se compone por tres dimensiones importantes (véase Figura 1). Las cuales son útiles cuando se complementan entre sí, sirven para la generación de mayor productividad organizacional.

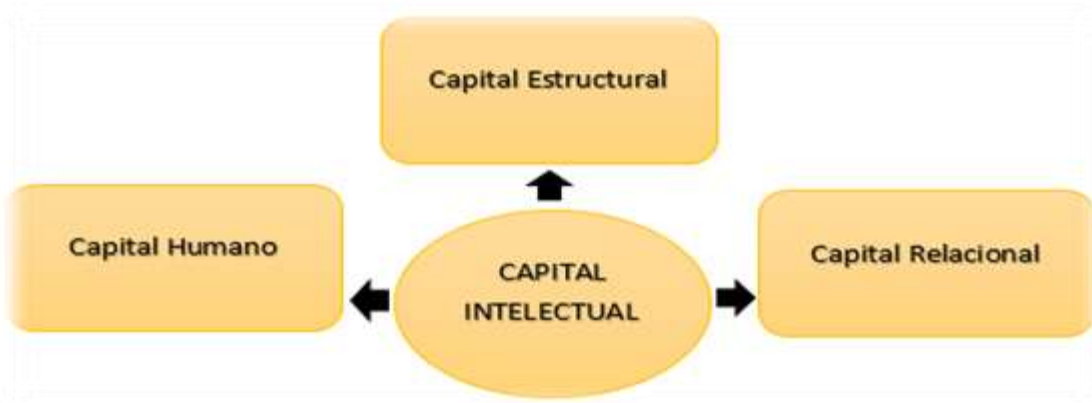


Figura 1. Elementos del Capital Intelectual

Capital Humano

Para entender al capital humano se toma en cuenta el modelo Intellectus, el cual propone que el capital humano no solo se hace referencia a las personas como tal,

sino también al conocimiento que poseen y como puede ser creado y utilizado dentro de la organización para conseguir un mayor desarrollo económico.

El capital humano dentro del Modelo Intellectus hace énfasis en los conocimientos de las personas y grupos también en la capacidad que estos mismo tienen de aprender, ya sea individual o colectivamente; y como estos son capaces de compartir dichos conocimientos en beneficio de la organización (Bueno, 2011).

El capital humano es la combinación de conocimientos, habilidades, inventiva y capacidad de los empleados individuales de la empresa para llevar a cabo la tarea que tienen entre manos. Incluye igualmente los valores de la empresa, su cultura y su filosofía. La empresa no puede ser propietaria del capital humano (Edvinsson & Malone, 1999, pág. 27).

El capital humano está conformado tres factores (véase figura 2) donde se abarca las habilidades, la educación, la creatividad y el conocimiento que tiene cada uno de los empleados de una organización, siendo la parte más fundamental de las instituciones, pero se recalca que este capital no es neta propiedad de las empresas. Por lo que, existe una posibilidad de que este migre y se tenga un efecto contraproducente en la productividad.

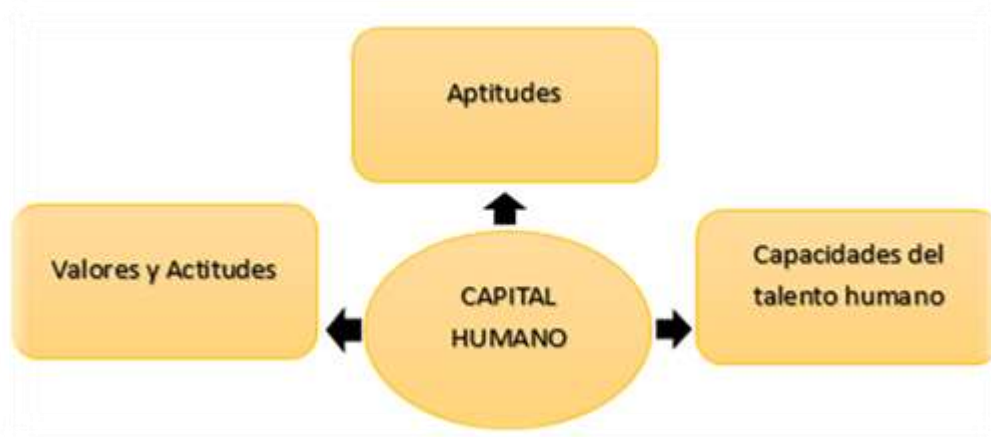


Figura 2. Clasificación del capital humano

Dentro del capital humano se puede encontrar tres elementos clave por los cuales esta constituido, los mismo que se puede apreciar en la Figura 2.

Los valores y las actitudes están representados por el conocimiento respecto a los principios que rigen a los individuos a realizar una serie de actividades, siendo en

pocas palabras el compromiso que tiene la persona con la organización, aquí entra en juego la motivación del individuo lo que a su vez está ligado con el sentido de pertenencia que tiene hacia la empresa, que a su vez también influye a que se dé un buen ambiente laboral y esto contribuye a la satisfacción tanto del trabajador como del cliente (Bueno, 2011).

Continuando, para Cando (2018) las aptitudes del personal representan los conocimientos previamente adquiridos por las personas para realizar las cosas dentro de la organización, lo que va a contribuir a un correcto desempeño, tanto del personal como de las actividades que estos desarrollan. Las aptitudes son todos los conocimientos adquiridos mediante la educación formal y la especialización, también por la experiencia que desarrollan a diario los empleados.

Finalmente, se encuentran las capacidades del ser humano las cuales se centran en el conocimiento y su relación con en el saber hacer las cosas, siendo esto resultado del desarrollo que tienen las personas en sus habilidades y capacidades gracias a la práctica y experiencia adquirida (Bueno, 2011).

Capital Estructural

El capital estructural hace referencia al saber hacer de la empresa dentro del cual está la cultura organizacional, también los procesos internos que se ejecutan como las cadenas de producción, las patentes, los servicios, y software institucional. Resumiendo, se lo considera como el desenvolvimiento que ha alcanzado la organización para de esta manera sentar las bases de su cultura organizacional. (Aguirre, 2016)

El capital estructural es considerado como los procesos, herramientas y tecnología dentro de las organizaciones para conseguir una mejora continua esto en base a la cultura organizacional, su capacidad tecnológica, los sistemas de gestión y finalmente la gestión de los conocimientos, (véase figura 3).

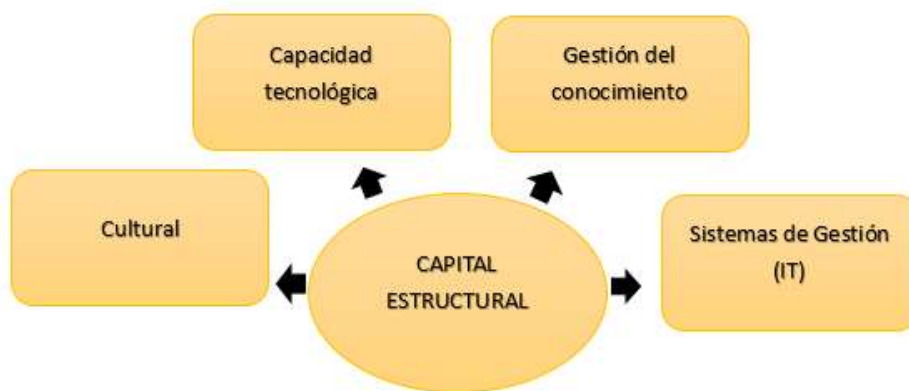


Figura 3. Clasificación del capital estructural

Respecto a la Cultura es la filosofía organizacional la cual su vez hace referencia al grupo de normas y valores compartidos, que asumen en su gran mayoría los colaboradores dentro de la organización lo que a su vez rige su actuación dentro de la empresa y por ende el rendimiento que tenga la misma en el aspecto corporativo (Bueno, 2011). La capacidad tecnológica se refiere a las herramientas, maquinarias y procesos que tiene la organización para que sus colaboradores puedan desarrollar armónicamente sus actividades para beneficio de la organización.

La gestión del conocimiento se define como la capacidad que tiene la organización para obtener nuevo conocimiento como también para asumir nuevas competencias con el objetivo de conseguir un mejor desarrollo organizacional (Bueno, 2011).

Finalmente, los sistemas de gestión son una herramienta tecnológica importante dentro de las empresas, contribuyen con la sistematización de los recursos y de la información para evitar que se realicen actividades que no contribuyan a la productividad.

Capital Relacional

El capital relacional, es el conocimiento que se adquiere a través la calidad de las relaciones que la organización mantiene los clientes y proveedores, los cuales a su vez perciben un valor añadido, esto lo afirma la siguiente cita:

El capital relacional es el conjunto de conocimientos que se incorporan a la organización y también a las personas que la integran como consecuencia

del valor derivado del número y calidad de las relaciones que de forma continuada se mantienen con los diferentes agentes del mercado y con la sociedad en general. (Bueno, 2011, pág. 24)

De la misma manera, el capital relacional en si el conocimiento que va adquiriendo la organización y sus trabajadores, a través de las relaciones que mantengan con agentes del mercado como clientes, proveedores, socios, accionistas e inversores y agentes sociales como medios de comunicación, que va a contribuir con la una mejor productividad organizativa, (véase figura 4).



Figura 4. Clasificación del capital relacional

Las relaciones con los clientes mencionan que son las relaciones que tiene la organización con diferentes grupos de clientes los cuales demandan o pueden demandar los bienes y servicios que la empresa oferta al mercado. Como también está la relación con los proveedores la cual es la relación con los agentes que suministran el material para la ejecución de la actividad económica de la organización (Bueno, 2011).

Por lo que, se puede concluir que el capital relacional en si es el conocimiento adquirido de todo tipo de relaciones tanto internas como externas que mantenga la organización ya sea con clientes proveedores, otras empresas, entre otras. Con la finalidad de mejorar sus capacidades y habilidades de relación económica.

2.2.2. La Productividad De Las Organizaciones textiles De La Economía Popular Y Solidaria

La productividad es un término bastante utilizado dentro de las organizaciones que permite evaluar el desempeño de los recursos de la organización durante un periodo de tiempo determinado para la elaboración de un producto o servicio, también permite identificar que herramientas están contribuyendo al crecimiento económico de la organización optimizando tiempo y recursos.

Por lo general cuando se habla de productividad se refiere a algún proceso en el cual intervienen elementos y actividades para obtener un resultado, cuando hay mejoras, estas se traducen en el hecho que, con menos recursos o con los mismos, se pueden obtener los mismos o mayores resultados respectivamente (productos y servicios) (Fontalvo, De La Hoz, & Morelos, 2017, pág. 50).

La productividad es el término que se le da a que tan eficiente es el manejo de los recursos que son utilizados dentro de las empresas para la producción de bienes o servicios. Para medir la productividad se realiza a través de la escala de eficiencia y la utilización de recursos.

Se optó por utilizar a Kengatharan (2019) y su teoría de la empresa basada en el conocimiento, da a conocer la importancia de contar con un buen capital intelectual y como éste afecta a la generación de productividad. Dado que el capital humano, se sabe que es el factor más relevante porque posee habilidades, capacidades y una variedad de acciones que benefician a las organizaciones.

El principal componente de la productividad es la eficiencia, dentro de empresas es un término muy utilizado más aún si se trata de la que pertenecen al sector productivo, ya que de esta manera se evalúa al capital humano, aquí se analiza la optimización de recursos materiales como intelectuales debido a que, si mantiene un nivel de conocimientos alto, se podrán mejorar los procesos productivos, lo que significa menor desperdicio de materia prima y por ende se incrementara la productividad.

La eficiencia está relacionada con la utilización racional de los recursos para lograr unos resultados específicos, se trata de la capacidad de lograr un objetivo trazado con anterioridad en el tiempo mínimo y con el menor uso de recursos, se debe tener en cuenta que un aumento en el uso de los recursos no necesariamente debe llevar a un incremento en la productividad (Fontalvo, De La Hoz, & Morelos, 2017, pág. 52).

La eficiencia es la optimización de recursos materiales, humanos y económicos dentro de las organizaciones, esto quiere decir, que se produce más utilizando menos tiempo y menos recursos, para que de esta manera se puedan alcanzar los objetivos de producción establecidos.

En las organizaciones la eficacia es un término muy utilizado dentro del proceso productivo y este hace aducción a la capacidad que tienen las empresas y el capital humano para producir bienes o servicios de acuerdo con lo deseado o a los objetivos establecidos.

La eficacia valora el impacto de lo que se hace, del producto o servicio que se presta. No basta con producir el 100% de efectividad el servicio o producto fijado, tanto en cantidad y calidad, sino que es necesario que el mismo sea el adecuado; aquel que logrará realmente satisfacer al cliente o impactar en el mercado (Gracia, y otros, 2019, pág. 4).

Por lo tanto, la eficacia es la capacidad que tiene las organizaciones para ejecutar bienes o servicios adecuados, que cumplan y satisfagan las necesidades de los clientes para de esta manera aumentar las ventas y alcanzar las metas planteadas.

2.2.3. La Economía Popular Y Solidaria (EPS) en el Ecuador

Una Economía Popular y Solidaria (EPS) es la agrupación de varias instituciones que a su vez juntan una serie de capacidades, recursos en general y actividades, para posteriormente generar actividades de producción, comercialización, distribución y consumo, pero es fundamental saber que en esta economía se le da la mayor importancia al personal de la empresa, ya que ellos son los encargados de sacar adelante cada organización, por lo cual es indispensable contar con los recursos humanos aptos.

La economía popular y solidaria puede definirse como el conjunto de recursos, capacidades y actividades de las instituciones que reglan la apropiación y disposición de los recursos en la realización de actividades de producción, distribución, circulación, financiamiento y consumo, realizadas por los trabajadores, sus unidades domésticas (familiares y comunales), y las organizaciones específicas que se dan por extensión para lograr tales fines (emprendimientos unipersonales y familiares, redes de ayuda mutua, juntas con fines de gestión económica, cooperativas y asociaciones diversas) organizan los procesos naturales y las capacidades humanas con el objetivo de reproducir la vida y fuerza de trabajo en las mejores condiciones posibles (Saltos, Mayorga, & Ruso, 2016, pág. 57).

Las EPS se implementaron dentro del Ecuador con la finalidad de generar inclusión social en varios sectores de la economía nacional, para de esta manera proponer un conjunto de alianzas colectivas, para que de esta manera se pueda obtener una serie de beneficios. Es decir, que propiamente el objetivo de las EPS es impulsar el desarrollo colectivo de todas estas organizaciones.

La EPS se convierte en un proyecto de equidad e inclusión social que apuesta por la cooperación como pulsión productiva socialmente compartida. Se trata por lo tanto de una propuesta que, al reivindicar valores alternativos nos lleva a crear nuevas formas de convivencia, en coherencia con el Buen Vivir (Saltos, Mayorga, & Ruso, 2016, pág. 57).

A partir de lo anterior, la Economía Popular y Solidaria se clasifica en los sectores, a) asociativo, que está conformado por una serie de asociaciones, en segundo lugar; b) sector cooperativo que, de igual manera, se conforma por un conjunto de cooperativas que buscan el bien común; y, c) sector comunitario. Además, se precisa a las unidades económicas populares.

Se entiende por economía popular y Solidaria a la forma de organización económica, donde sus integrantes, individual o colectivamente, organizan y desarrollan procesos de producción, intercambio, comercialización, financiamiento y consumo de bienes y servicios, para satisfacer necesidades y generar ingresos, basadas en relaciones de solidaridad, cooperación y reciprocidad, privilegiando al trabajo y al ser humano como sujeto y fin de su actividad, orientada al buen vivir, en armonía con la naturaleza, por sobre la apropiación, el lucro y la acumulación de capital (SUPERINTENDENCIA DE ECONOMIA POPULAR Y SOLIDARIA, 2018, pág. 3).

III. METODOLOGÍA

3.1. ENFOQUE METODOLÓGICO

3.1.1 Enfoque Cuantitativo

Para continuar con la presente investigación, se utiliza un enfoque cuantitativo, para la obtención de datos tanto del capital intelectual y la productividad "Como se afirma; Enfoque cuantitativo utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías" (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, pág. 4). De igual manera se procederá a realizar un alfa de Cronbach y un índice de correlación de Pearson, para observar la relación que tiene el capital intelectual dentro de las organizaciones textiles de la economía popular y solidario del cantón Antonio Ante.

3.1.3. Tipo De Investigación

El tipo de investigación a realizarse es de tipo correlacional y descriptivo, a continuación, se describirá cada tipo con el objetivo del porqué de su utilización.

3.1.3.1. Investigación Correlacional

Con respecto a este tipo de investigación, se la utiliza para medir el grado de relación que mantienen las dos variables, en este caso servirá para establecer una línea base sobre, el grado de relación que mantiene el capital intelectual con la productividad de las organizaciones textiles, todo esto mediante el ejercicio estadístico R de Pearson en el cual se verá que dimensión o criterio beneficia o afecta a las dos variables antes mencionadas y de esta manera mejorar la toma de decisiones para estas organizaciones.

3.1.2.2. Investigación Descriptiva

La investigación descriptiva como su nombre lo indica permite describir las propiedades y características de las dos variables que se encuentran actualmente en estudio (El capital intelectual y la productividad) de esta manera se podrá identificar la relación que exista entre los resultados obtenidos de la investigación para posteriormente realizar un análisis de las medidas de tendencia central y tablas cruzadas.

3.2. HIPÓTESIS GENERAL

Las dimensiones del capital intelectual se relacionan con las dimensiones de la productividad de las organizaciones de la economía popular y solidaria del cantón Antonio Ante provincia de Imbabura.

3.3. DEFINICIÓN DE VARIABLES Y OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 1. Operacionalización De Variables

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	TÉCNICA	INSTRUMENTO
Capital Intelectual	Capital Humano	Sentimiento de pertenencia y compromiso	Encuesta	Cuestionario
		Satisfacción		
		Sociabilidad y orientación al cliente		
		Flexibilidad y adaptabilidad		
		Creatividad		
		Educación reglada		
		Formación especializada		
		Formación interna		
		Experiencia		
		Desarrollo personal		
	Colaboración (trabajo en equipo)			
	Comunicación (intercambio de conocimiento)			
	Conciliación de la vida laboral y familiar			
	Capital Estructural	Visión compartida	Encuesta	Cuestionario
		Valores compartidos		
		Clima de confianza		
		Transparencia		
		Formulación estratégica		
		Evaluación de los proyectos terminados		
		Estilo de relaciones laborales		
Rutinas organizativas documentadas				
Sistematización de conocimiento del cliente				

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	TÉCNICA	INSTRUMENTO
Capital Intelectual	Capital Estructural	Sistematización del conocimiento de la competencia	Encuesta	Cuestionario
		Intercambio de conocimiento entre el talento humano de la organización		
		Intercambio de conocimiento con agentes externos		
		Operaciones en tecnología de información		
		Identificación y adquisición de nuevo conocimiento		
	Capital Relacional	Identificación de las necesidades del cliente		
		Relación de cercanía con los clientes		
		Relación continuada		
		Alianzas con clientes		
		Alianzas con proveedores		
		Relaciones con la competencia		
		Instituciones Financieras		
		Centros de investigación e innovación		
		Comunidad		
Cámaras y asociaciones empresariales				
Productividad	Eficiencia	Recursos y capacidades		
		Optimización de recursos		
		Planificación y organización		

Fuente: La tabla es de autoría propia en base a datos obtenidos de Aguirre (2016) y Cando (2017).

3.4. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

Se utilizó el método deductivo para el desarrollo de la investigación, porque se partió desde información general brindada por la Súper Intendencia de Economía Popular y Solidaria analizando todas sus normativas y leyes, hasta llegar al particular que son las variables, dimensiones y criterios del capital intelectual y la productividad.

3.4.2. Técnicas De Investigación

La técnica de investigación para la recolección de datos que se utiliza es la encuesta estructurada, retomada de Cando (2017) y Aguirre (2016), es importante mencionar que está estructurada por preguntas cerradas en base a la escala de Likert del 1 al 5, donde 1 significa nunca y 5 significa siempre; la misma que es considerada como fuente primaria con el objetivo de obtener información esencial para el desarrollo de la investigación.

- **Instrumento**

El instrumento que se utilizó para la recolección de la información necesaria para el desarrollo de la presente investigación es la encuesta estructurada "Debido a que, abarca una serie de preguntas que están dirigidas a una sección demográfica de una población, y tiene como finalidad averiguar estados de opinión, actitudes o comportamientos de las personas ante asuntos específicos" (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014) .

La encuesta estructurada está dirigida hacia las organizaciones textiles de la economía popular y solidaria del cantón Antonio Ante que actualmente se encuentran activas, especialmente para los representantes legales quienes son los que conocen a cada uno de los empleados y el desempeño que tienen los mismos

La encuesta fue retomada de Cando (2017) para la variable del capital intelectual y sus tres dimensiones y de Aguirre (2016) para la variable de productividad y sus dos dimensiones, teniendo como resultado un cuestionario de 70 literales de en base a la escala de Likert con preguntas cerradas de 1 a 5 donde 1 es nunca y 5 es siempre, de esta manera se puede obtener una serie de datos importantes brindados por parte de los gerentes de las organizaciones textiles del cantón Antonio Ante.

Es importante mencionar que una vez aplicado el instrumento en las organizaciones textiles del cantón Antonio Ante se aplicó el Alfa de Cronbach para saber cuál es la fiabilidad y la consistencia del instrumento, obteniendo un alfa de 0,873. Por lo que, se deduce que el instrumento tiene una fiabilidad aceptable y sus resultados son consistentes, (véase tabla 2).

Tabla 2. Estadísticos De Fiabilidad

Alfa de Cronbach	,873
N de elementos	70

3.5. ANÁLISIS ESTADÍSTICO

Como medida descriptiva de asociación entre las variables se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson, debido a que se busca conocer si la relación entre el capital intelectual y la productividad es fuerte o débil. "El coeficiente de correlación varía de -1 a +1. Los valores cercanos a -1 o a + 1 indican una relación lineal sólida. Entre más se acerque la correlación a cero, más débil es la relación" (Morales, 2011). Se correlacionó entre las medias de tendencia central de las dimensiones el CI y la P.

también, se correlacionaron las medias de dimensiones y criterios de dichas variables para identificar los principales factores que influyen el capital intelectual y en la productividad de las organizaciones textiles de economía popular y solidaria del cantón Antonio Ante.

La población objeto de estudio es un grupo limitado de componentes con características comunes para los que se profundizará en los resultados de la investigación. Los objetivos del estudio y el problema están delimitados por esta (Arias F. , 2012).

La población objeto de estudio es todo un conjunto de personas o cosas que tienen algo en común, para el desarrollo de la investigación desde la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria se obtuvo la base de datos con la información referente a todas las organizaciones textiles del cantón Antonio Ante de la Provincia de Imbabura de, en este archivo se encontró. La población objeto de estudio es de 22 organizaciones que actualmente se encuentran activas en el cantón Antonio Ante, provincia de Imbabura; pero se puede constatar al realizar el trabajo de campo que actualmente se encuentran en operación 18 organizaciones las mismas que representan la población objeto de estudio que es igual a la muestra ya que 4 de ellas actualmente se encuentran en procesos de liquidación.

De las 18 organizaciones textiles activas del cantón Antonio Ante 12 se encuentran en la parroquia Atuntaqui, 3 en San Roque y 3 en Andrade Marín, (véase anexo 4).

Dagnino (2014) menciona que el coeficiente de correlación de Pearson se puede calcular para cualquier grupo de datos. Sin embargo, para usar las pruebas de hipótesis es indispensable que al menos una de las variables tenga una distribución normal es la mejor estimación que se tiene del valor poblacional ρ . Los intervalos de confianza son de vital importancia para juzgar la incertidumbre envuelta en la estimación hecha con r , ya que aisladamente la magnitud de este no permite juzgar enteramente su valor.

Retomando a Dagnino (2014) menciona que si la población es pequeña no se aplica una muestra de tal manera que el tamaño adecuado para estimar el coeficiente de correlación depende solo de la población. Este experto menciona que no existe un número mínimo de elementos para aplicar la correlación de Pearson cuando se está estudiando y analizando una población total que es muy reducida.

Es importante aclarar que dentro de la presente investigación se aplicó un censo a toda la población que se está estudiando, que son las 18 organizaciones textiles del cantón Antonio Ante, por lo cual no existe ningún muestreo.

IV. RESULTADOS

4.1. RESULTADOS

4.1.1. Capital intelectual en las Organizaciones de Economía Popular y Solidaria

El capital intelectual de las organizaciones textiles de la economía popular y solidaria del cantón Antonio Ante, tiene un índice de correlación positivo débil con la productividad, de esta manera se afirma que el conocimiento que mantienen las organizaciones y las personas influye de manera limitada en el desarrollo de actividades productivas y por ende en los resultados que obtienen este tipo de organizaciones.

Tabla 3. Correlación r de Pearson entre CI y P.

Variables	Correlación de Pearson
Capital Intelectual Y Productividad	0,301

De acuerdo con la información tratada previamente, el capital intelectual tiene tres dimensiones que son el capital humano, capital estructural y capital relacional, las cuales se las ha relacionado entre sí.

Con respecto al capital humano se observa que tiene el mayor índice de correlación con el capital estructural, respecto a las otras dimensiones del capital intelectual, siendo de 0.585, se determina como una relación positiva moderada. Lo que demuestra que en estas organizaciones los conocimientos, experiencias y habilidades que están dentro de los valores y actitudes, las aptitudes y las capacidades del personal influyen de manera media en los activos intangibles, métodos herramientas y procesos organizaciones textiles del cantón Antonio Ante.

Así mismo, se observa la correlación capital estructural y la efectividad en índice de 0.445 definido como débil. Por lo que, si existe un cambio ya sea positivo o negativo dentro del capital estructural (procesos, herramientas, tecnología), este va a afectar de manera limitada a la utilización de los recursos (recursos y capacidades).

Finalmente, el capital relacional tiene un índice de correlación con el capital estructural de 0.398 que es positivo pero débil. Por lo que, se deduce que cuando la dimensión del capital relacional aumenta o mejora las relaciones y conocimientos de sus clientes y proveedores, va a aumentar de manera limitada la gestión del conocimiento, la capacidad tecnológica, la cultura que compone al capital estructural y viceversa.

Tabla 4. Correlación Dimensiones entre CI y P

DIMENSIONES	CAPITAL HUMANO	CAPITAL ESTRUCTURAL	CAPITAL RELACIONAL	EFFECTIVIDAD
CORRELACIÓN CAPITAL HUMANO	1	,585*	,280	,445
CORRELACIÓN CAPITAL ESTRUCTURAL	,585*	1	,398	,445
CORRELACIÓN CAPITAL RELACIONAL	,280	,398	1	,249
CORRELACIÓN EFECTIVIDAD	,445	,445	,249	1

Dentro de los criterios del capital humano, los que tienen mayor influencia son las aptitudes (CH2) mantienen una relación positiva fuerte de 0,771** con la gestión del conocimiento, ya que la educación formal y la formación especializada tienen mucho que ver con la sistematización del conocimiento y de la información de los clientes de estas organizaciones, de igual manera se observa que mantiene dos asteriscos los cuales hacen referencia al nivel de confianza que mantiene la correlación entre las aptitudes del personal y la gestión del conocimiento que en este caso es del 95%, se puede afirmar que estos datos son muy confiables y contribuyen a la generación de CI (véase tabla 5).

También el criterio de valores y actitudes (CH1) mantiene una correlación moderada con el criterio de relación con los clientes, con un índice de 0,616**. Además, se afirma que tiene 95% de confianza en la correlación del criterio de sentimiento de pertenencia y el criterio de satisfacción de las personas con los criterios de relación cercana con los clientes y con la creación de alianzas estratégicas, de tal manera que estos resultados contribuyen a la generación de CI, (véase tabla 5).

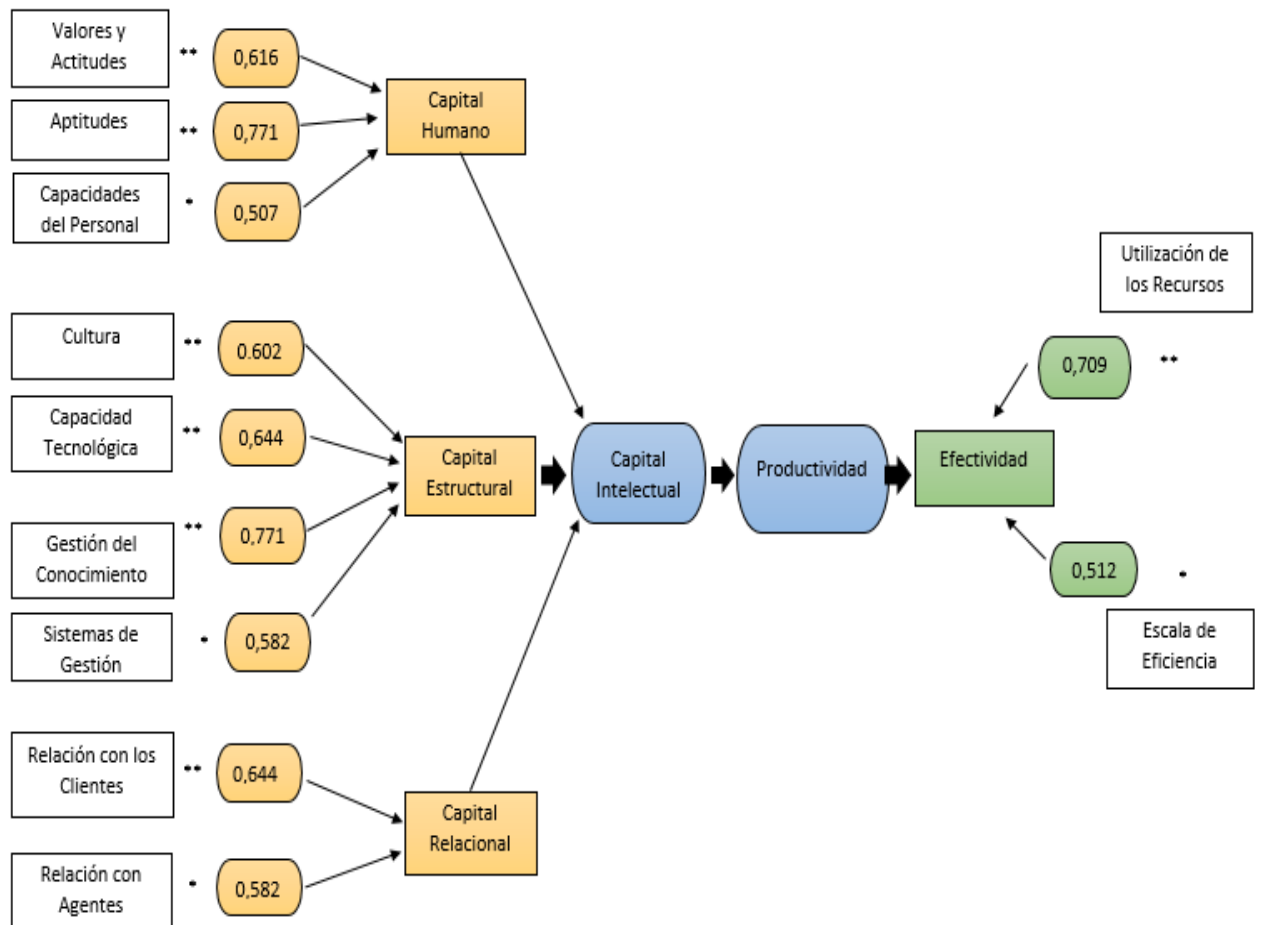


Figura 5. Resultados índices de correlación significativos

Por otra parte, en el criterio de capacidades del personal (CH3) se puede observar que mantiene un índice de correlación positivo moderado de 0,507**. De esta manera, se afirma con un 90% que existe una correlación moderada. Donde, el trabajo en equipo y la comunicación influyen en el seguimiento de los clientes y una mejor relación entre ambos (véase figura 5).

Tabla 5. Correlaciones significativas

Capital Intelectual		Productividad	
Criterio	<i>P</i>	Criterio	<i>P</i>
CH1	0,616**	PE1	0,709**
CH2	0,771**	PE2	0,512*
CH3	0,507*		
CE1	0,602**		
CE2	0,644**		
CE3	0,709**		
CE4	0,582*		
CR1	0,644**		
CR2	0,582*		

En la dimensión capital estructural se observa que el criterio gestión del conocimiento (CE3), se correlaciona de forma positiva fuerte con el criterio utilización de recursos que corresponde a la dimensión de la productividad, con un índice de 0,709**. Además, mantiene una confiabilidad del 95%. Por lo que, existe una correlación entre la correcta sistematización del conocimiento, tanto de proveedores, como de clientes, va a contribuir en la utilización de recursos humanos y económicos evitando pérdidas y desperdicios para la organización, (véase figura 5).

En el criterio capacidad tecnológica (CE2) se correlaciona de forma positiva fuerte con el criterio relación con los clientes, con un índice de 0,644**. Además, tiene una confiabilidad del 95%. Por lo que, se afirma que existe una correlación fuerte entre la utilización de herramienta y los estilos laborales con la identificación de las necesidades de los clientes y la relación continua. (véase tabla 5)

Por otro lado, el criterio de Cultura (CE1) se correlaciona con el criterio gestión del conocimiento, con un índice de correlación de 0,602**. Por lo que, se menciona que mantienen un nivel del 95% de confianza en la correlación, se afirma que tienen una relación positiva fuerte significativa; es decir que los colaboradores comparten la visión y tienen confianza entre ellos influye o se relaciona con el intercambio de conocimiento y las rutinas organizativas, (véase tabla 5).

Finalmente, el criterio sistemas de gestión (CE4) mantiene una relación positiva moderada de con el criterio de relación con agentes (CR2), con un índice de 0,582*. También, tiene un nivel de confianza del 90%. Es decir, que la identificación y adquisición de nuevo conocimiento se relacionan mutuamente con otras organizaciones que se encargan de proveer de nuevos recursos, (véase figura 5).

Así mismo, en la dimensión del Capital relacional el criterio de relaciones con los clientes (CR1) mantiene una relación moderada con el criterio de capacidad tecnológica, con un índice de 0,644**. Además, tiene un nivel de confianza del 95%. Por lo que, se deduce que la calidad de las relaciones se ve afectada por la calidad de las relaciones laborales que mantienen los colaboradores dentro de la organización, (véase figura 5).

Por otro lado, el criterio relación con agentes (CR2) tiene una relación moderada con el criterio sistemas de gestión, con un índice de correlación de 0,582*. Además, tiene un nivel de confianza del 90%. De esta manera, la adquisición de nuevo conocimiento influye con las relaciones que se mantienen con proveedores de nuevos recursos, (véase tabla 5).

En la variable productividad e puede observar que sus criterios están relacionados principalmente con el criterio gestión del conocimiento, donde la utilización de los recursos mantiene un índice de 0,709**. De esta manera, la sistematización e intercambio del conocimiento y las rutinas, influyen en la utilización de los recursos y capacidades del personal, de esta manera se observa que este criterio contribuye a la generación de productividad, (véase tabla 5).

Finalmente, en el criterio de escala de eficiencia tiene una correlación moderada con el criterio de gestión del conocimiento que pertenece a la variable capital intelectual, con un índice de 0,512*. Además, tiene un nivel de 90% de confianza. De manera que, la optimización de recursos, la programación y planificación influye en la sistematización de la información y la obtención de nuevo conocimiento. Todos los índices de correlación de los criterios, (véase anexo 5).

Diagrama de dispersión

En el diagrama de dispersión (véase Figura 6) se observa el comportamiento de las organizaciones textiles del cantón Antonio Ante mismas que se han enlistado del 1 al 18 para mejorar el orden y su entendimiento, para relacionar cada punto de la

gráfica con la respectiva organización a la que pertenece (véase el anexo 4), en el cual se detalla la información.

En la información que se obtuvo se encontró con que existen organizaciones que durante la pandemia no funcionaron, ya que algunas estaban iniciando procesos de liquidación por la falta de proyectos es por ese motivo que en la información del cuestionario se observan que gran parte de las respuestas son de 1 o nunca, es importante destacar que el punto 2 que es la Asociación De Producción Textil ARTEMIS "ASOTEXARTEM" muestra cierto nivel de distanciamiento, se puede mencionar que es un organización que está ingresando en proceso de liquidación.

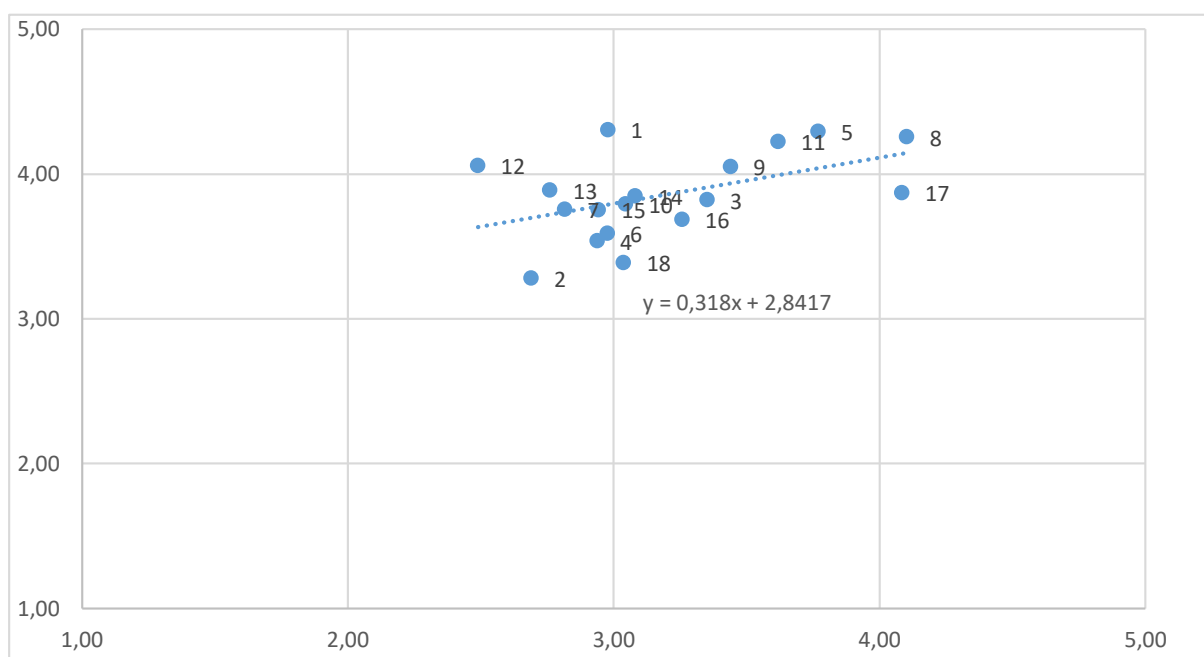


Figura 6. Gráfica De Dispersión

- **Capital Humano**

Para abarcar el capital humano y sus dimensiones se retoma a Cando (2017), el capital humano hace hincapié en los conocimientos técnicos, habilidades y criterios de los individuos y las empresas, así como en su capacidad de aprender, desde el punto de vista personal como colectivo, y en cómo son capaces de compartir esos conocimientos en beneficio de las organizaciones, en este caso específicamente de las textiles de la economía popular y solidaria, a continuación se puede observar en la Figura 7 la media estándar que tuvieron los elementos del capital humano.

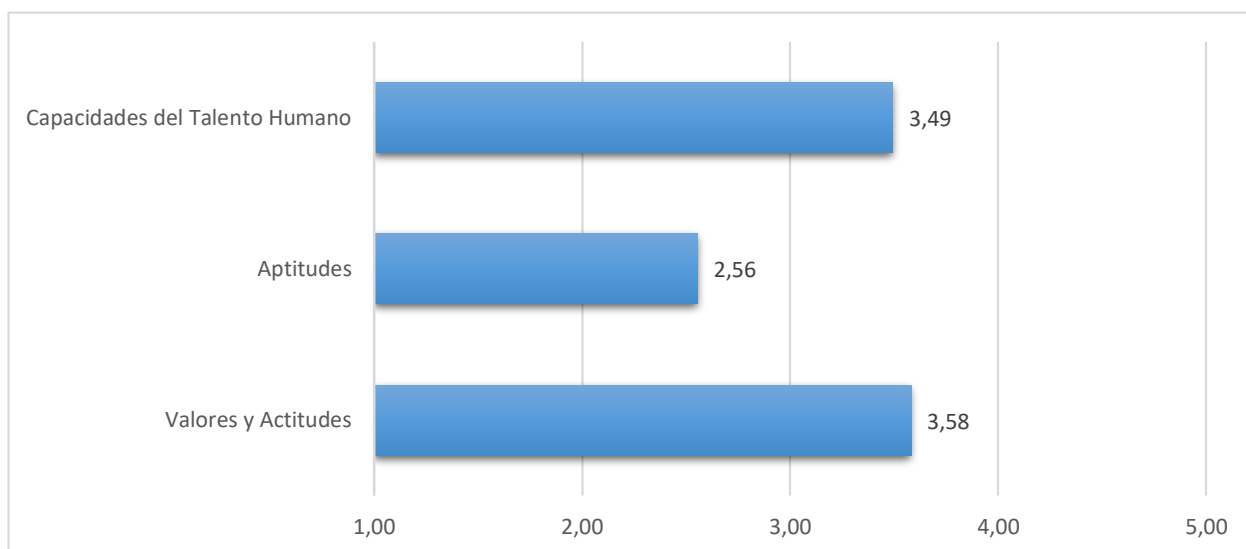


Figura 7. Resultado Criterios Capital Humano

Se debe considerar que en la valoración del 1 a 5, se toma en cuenta que de 1 a 3 son valores negativos, mientras que de 4 a 5, son valores positivos. Los criterios que conforman al capital humano se los puede observar en la figura 2 donde se observa que existe una baja valoración de 2,56 en el criterio aptitudes del personal en la dimensión capital humano. Es decir, que la organización está compuesta por artesanos y no existe personal profesional especializado en cada una de las áreas productivas de la empresa lo que conlleva a que muchos de los colaboradores son contratados por sus habilidades más no por sus conocimientos.

El criterio valores y actitudes del personal tienen una valoración de media alta de 3.58. Es decir, que las personas tienen un sentido de pertenencia incondicional con la organización, porque facilita la participación de los colaboradores dentro de la organización siendo flexibles, fomentando sus ideas, lo que influye en mejorar el ambiente laboral dentro de la empresa, (véase figura 7).

Finalmente, en el criterio capacidades del personal se observa de manera similar que tiene una media moderada de 3.49, consecuencia de que el personal a pesar de no tener un nivel alto de educación, han desarrollado una serie de habilidades y talentos, como resultado de los años de experiencia que tengan laborando dentro de la organización, (véase figura 7).

Valores y Aptitudes

En las organizaciones textiles del cantón Antonio Ante, se puede observar una respuesta favorable al sentimiento de pertenencia y compromiso, porque las

personas están comprometidas y se sienten miembro importante dentro de la empresa porque pueden dar su opinión para organizar sus actividades sin ninguna limitación. También, destaca la flexibilidad y adaptabilidad, porque mencionan que las colaboradoras pueden asumir roles distintos a los que ellas desempeñan propiamente con la finalidad de suplir la necesidad del momento, (véase figura 8).

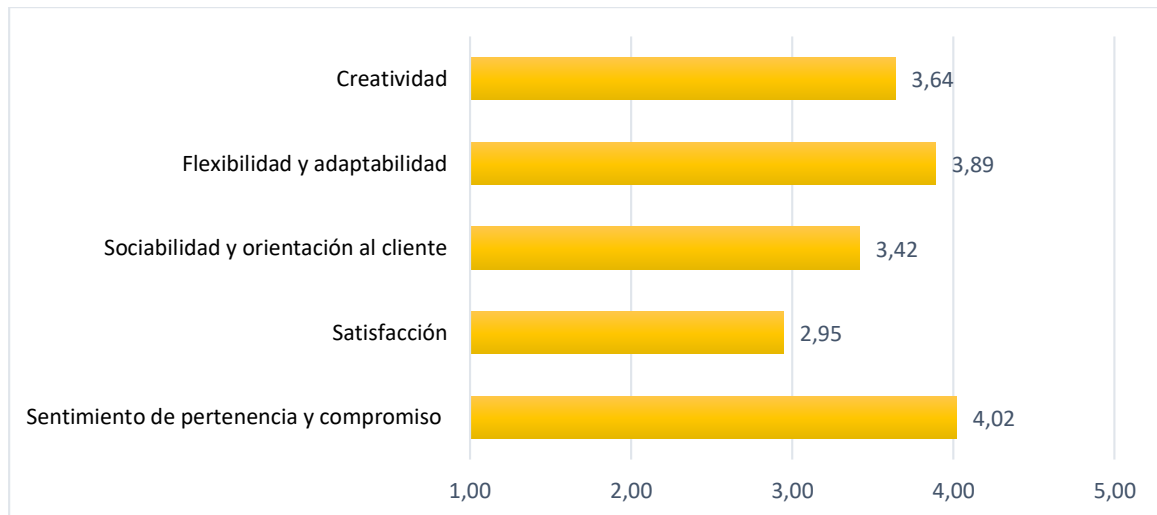


Figura 8. Resultados Elementos de Valores

La satisfacción se encuentra en un nivel indiferente (véase figura 8), porque el talento humano se encuentra satisfecho con la relación jefe-colaborador, pero tienen una serie de dificultades en la evaluación de desempeño ya que en muchas organizaciones esto se pasa por alto. De igual manera, los sueldos no son mayores que su competencia lo que en muchos casos genera malestar.

Aptitudes del personal

Retomando a (Cando, 2017), menciona que las aptitudes son los conocimientos que poseen los colaboradores dentro de la organización ya sean formales o informales para la conseguir desarrollar de manera adecuada sus actividades en beneficio de la organización. A continuación, se va a observar los resultados obtenidos e identificar los puntos fuertes y débiles de las organizaciones textiles del cantón Antonio Ante provincia de Imbabura.

Dentro de las aptitudes del personal de las organizaciones textiles del cantón Antonio Ante, el factor que destaca de manera positiva es el desarrollo, el cual se enfoca en promover actividades familiares, sociales y culturales para el talento humano. debido

a que la mayoría son organizaciones de tipo familiar las reuniones de este tipo son más frecuentes, (véase Figura 9).

En la formación interna y educación reglada se observa que existe un nivel medio (véase Figura 9), ocasionado principalmente por la falta de talento humano profesional que tenga conocimiento sobre cómo se debe desenvolver la organización dentro del mercado. También, la escasa preocupación de los dirigentes en realizar capacitaciones a sus colaboradores buscando ayuda del gobierno o de manera privada en caso de que el anterior haga caso omiso al directivo de la organización.

Mientras tanto, la experiencia y la formación especializada presentan un nivel bajo, ocasionado por la falta de personal con educación de tercer y cuarto nivel o con especialización técnica, también influye bastante el capital que contratan ya que en muchos casos no cumple con los requisitos y habilidades que necesita la organización, (véase Figura 9).

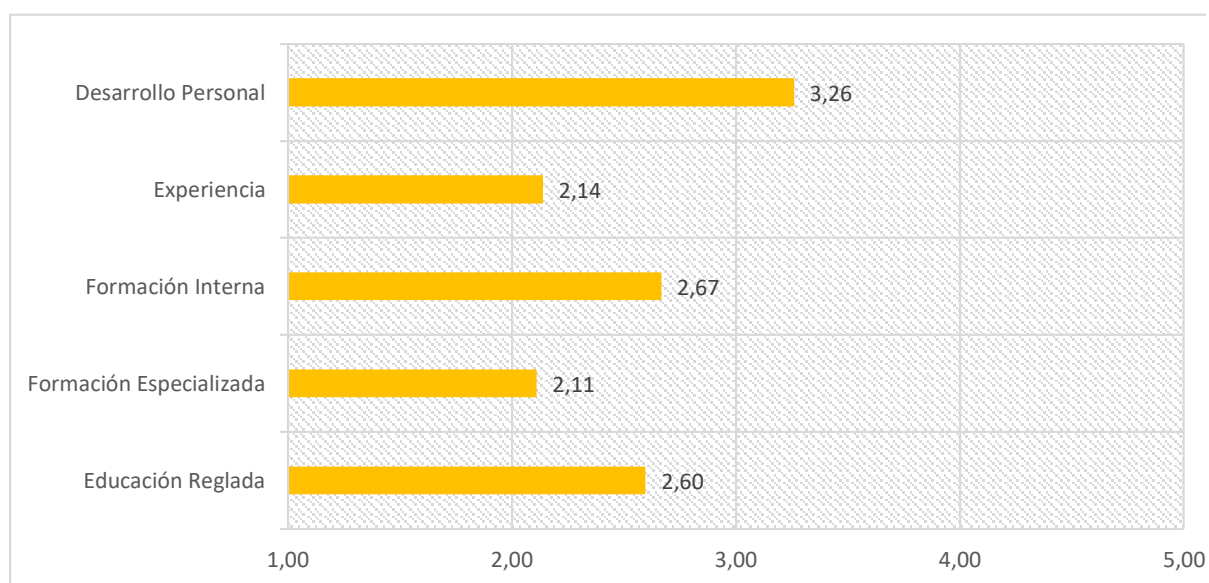


Figura 9. Resultados Elementos de Aptitudes del

Capacidades del talento humano

El criterio de capacidades del talento humano hace referencia a la destrezas y habilidades que los colaboradores van desarrollando a través del tiempo resultado de su experiencia laboral, de esta manera el talento humano contribuye a mejorar los procesos productivos de la organización textil.

El indicador de conciliación de la vida laboral tiene es el punto que más destaca en las capacidades del personal las organizaciones textiles de la EPS del cantón Antonio Ante (véase Figura 10), porque están en la capacidad de escoger el horario en el que pueden desarrollar sus actividades. Además, obtienen permisos fácilmente en caso de suscitarse alguna novedad familiar y finalmente dando la libertad de realizar sus actividades fuera del lugar de trabajo habitual si fuese necesario.

A diferencia del anterior indicador, el trabajo en equipo presenta un nivel indiferente (véase Figura 10), donde las actividades para fortalecer el compañerismo se realizan regularmente, mientras que dentro de la organización el personal si realiza actividades en equipo, pero lamentablemente la empresa se ve limitada por la relación de colaboración con empresas e instituciones externas.

Finalmente, la comunicación e intercambio de conocimientos presenta un nivel bajo (véase Figura 10), debido a que dentro de las organizaciones existe un limitado número de personas que pueden usar computadoras, a esto se suma que la mayoría del personal de las empresas textiles del cantón Antonio Ante no está inmersa en la tecnología y son de edad avanzada lo que dificulta el aprendizaje del uso de las TIC dentro de la organización.

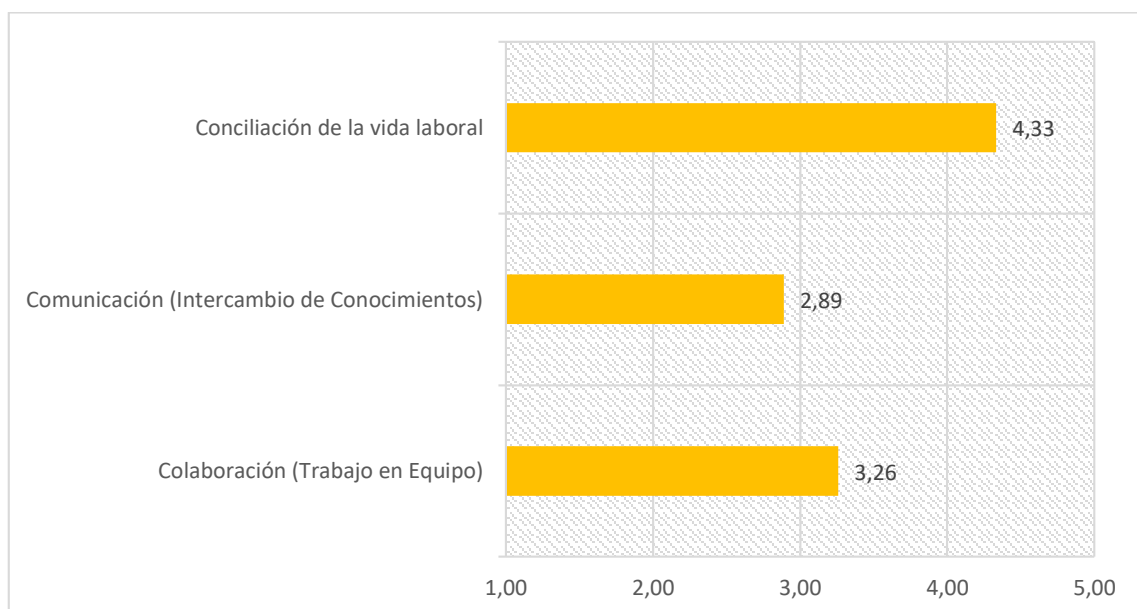


Figura 10. Resultados Elementos de las Capacidades del talento humano

- **Capital Estructural**

La dimensión del capital estructural hace referencia a los conocimientos estructurados. Es decir, que trata de los procesos que tienen influencia con la cadena

de producción de la organización para la creación de un bien. También, se refiere a las herramientas de protección de propiedad intelectual (patentes) y tecnologías (Software de gestión).

Cultura

El indicador que más destaca dentro del criterio de cultura es el clima de confianza, donde los colaboradores pueden expresar sus dudas, problemas y sentimientos sin ningún tipo de recelo porque existe una buena relación de confianza dentro de las organizaciones textiles del cantón Antonio Ante. También, comparten los mismo valores y creencias. De igual manera, la organización realiza una evaluación al terminar un proyecto para ver el desempeño que ha tenido el personal y aplicar los correctivos necesarios para la siguiente ocasión. (véase figura 11).

El talento humano de las organizaciones textiles de Antonio Ante tienen una buena relación. Por lo que, existe un mínimo nivel de confrontación entre ellos, lo que permite que las empresas y sus colaboradores formulen estratégicamente sus actividades, ya que no hay discrepancias, (véase figura 11).

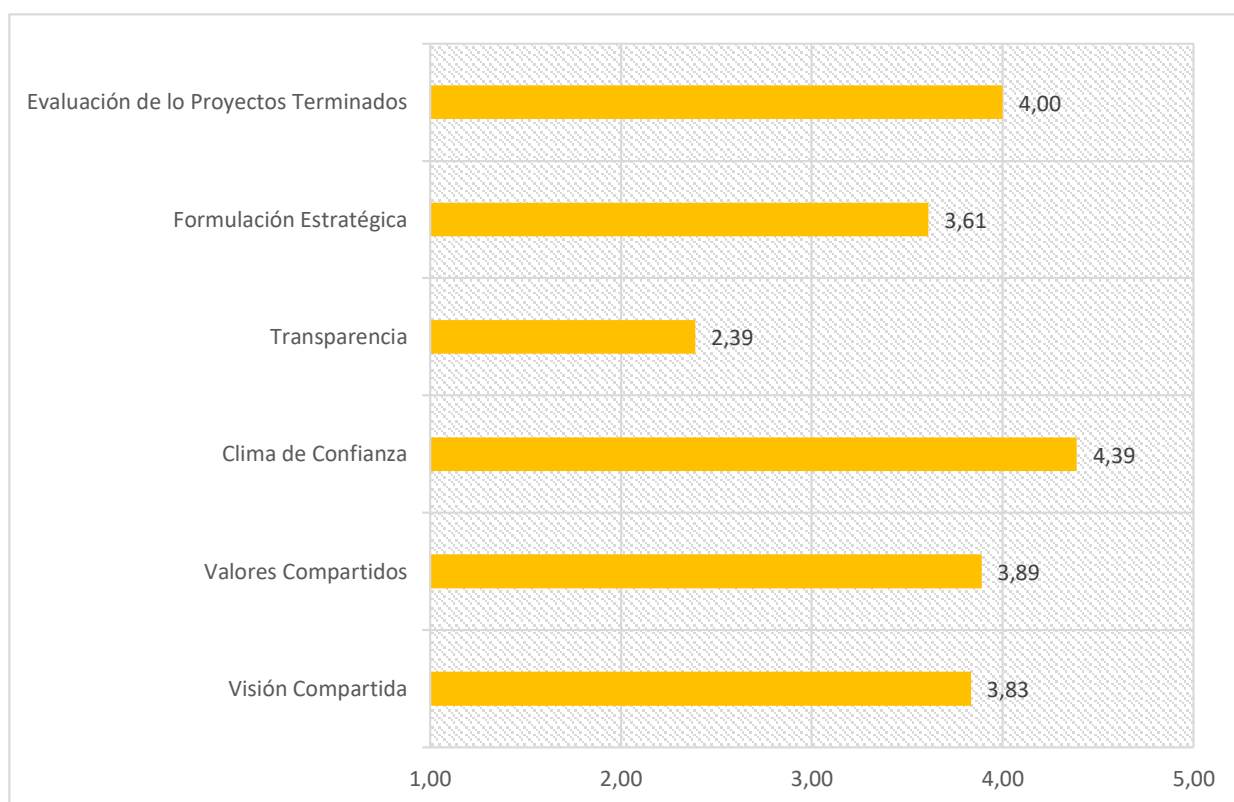


Figura 11. Resultados Elementos de la Cultura

Capacidad tecnológica

La capacidad tecnológica de las organizaciones tiene un nivel medio ocasionado principalmente por promover escasamente el aprendizaje de nuevas habilidades, pero no se promueve la superación del talento humano debido a que se mantienen en una determinada área toda su vida. Ocasionado que, no exista una manera de crecer dentro de la organización, (véase figura 12).

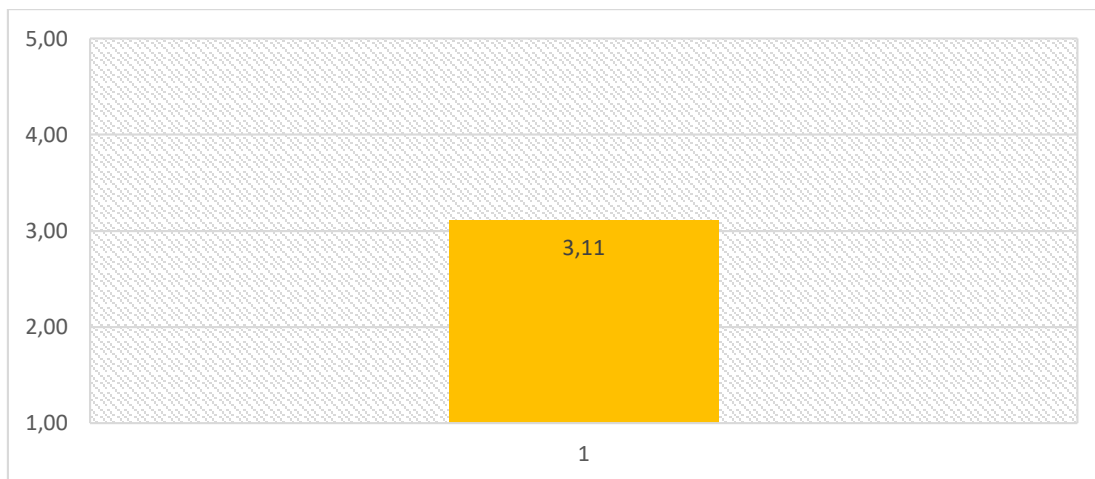


Figura 12. Resultados Elementos de la Capacidad Tecnológica

Gestión del conocimiento

El intercambio de conocimientos con agentes externos de las organizaciones textiles de es bueno porque se observa que mantienen jornadas de encuentro y reuniones tanto con clientes y proveedores para beneficio de la organización. Por otra parte, el intercambio de conocimiento entre el talento humano tiene un nivel medio, que denota que los colaboradores no comparten con regularidad sus conocimientos y experiencias con el resto, (véase figura 13).

La sistematización de conocimiento del cliente está dentro de un rango medio alto porque, la mayoría de organizaciones tienen información de los clientes, pero no está registrada de manera digital solo se encuentra de manera física, lo que dificulta el acceso de esta información y es más propensa a perderse por daños o robo. Dentro de este mismo rango se encuentran las rutas organizativas documentadas, porque no tienen como tal un conjunto de normas y procedimientos escritos que rijan las actividades diarias de la organización, (véase figura 13).

En cuanto al indicador del conocimiento de la competencia tiene un nivel bajo (véase Figura 13). Es decir, que las organizaciones textiles ya sea por desconocimiento

o descuido, no realizan un seguimiento periódico a su competencia, por ende, no saben con claridad cómo está la competencia dentro de su mercado.

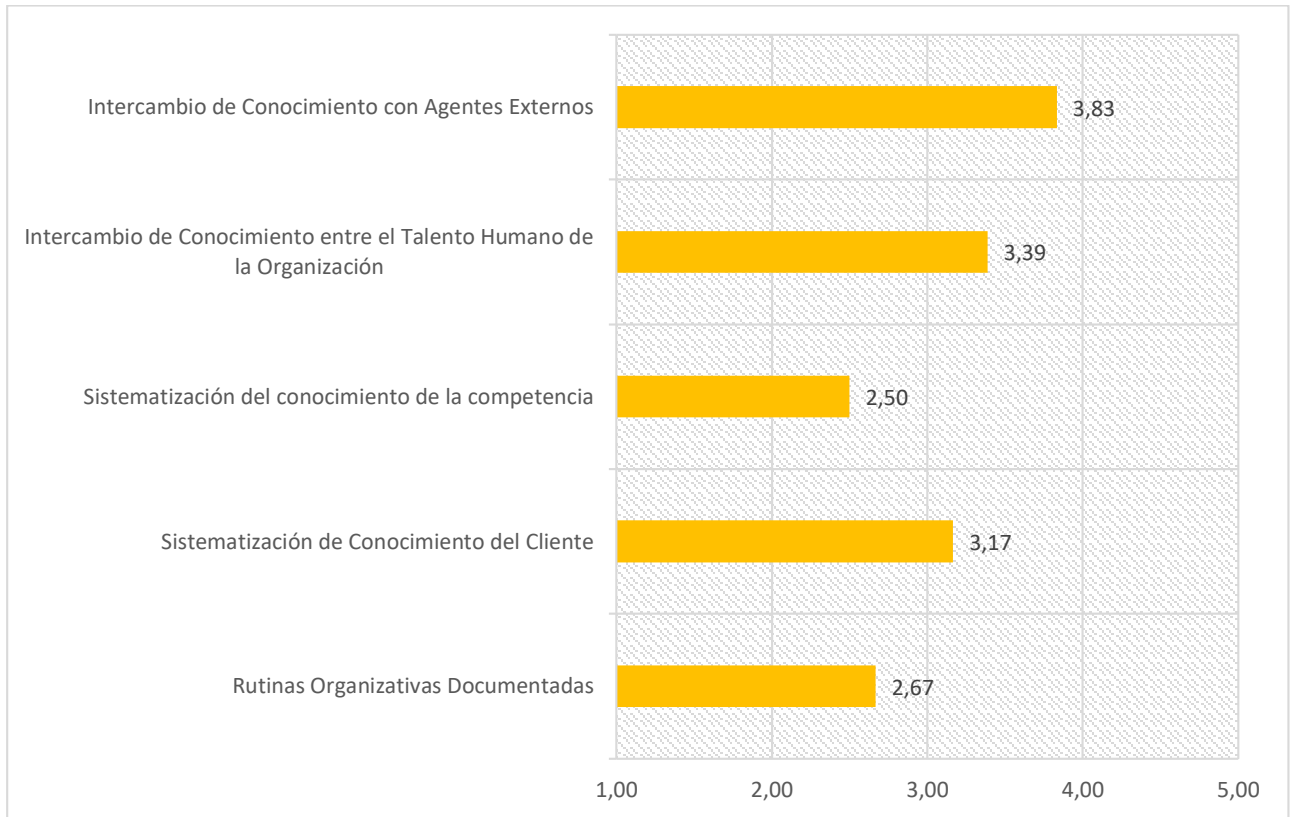


Figura 13. Resultados Elementos de la Gestión del Conocimiento

Sistemas de gestión (TI)

En los sistemas de gestión, la identificación y adquisición de nuevo conocimiento tienen un nivel de media estándar medio con tendencia a disminuir debido a que el personal de las organizaciones al no tener el conocimiento adecuado no se ha preocupado por proteger sus marcas utilizando patentes y licencias.

De la misma manera, las operaciones en tecnología de información presentan un nivel indiferente. Es decir, que mayoría de las personas no mantienen un registro digital de sus procesos, existencias y clientes, todavía presentan un registro físico el cual carece de información esencial para la organización como la lista de clientes y el registro de documentos, (véase Figura 14).

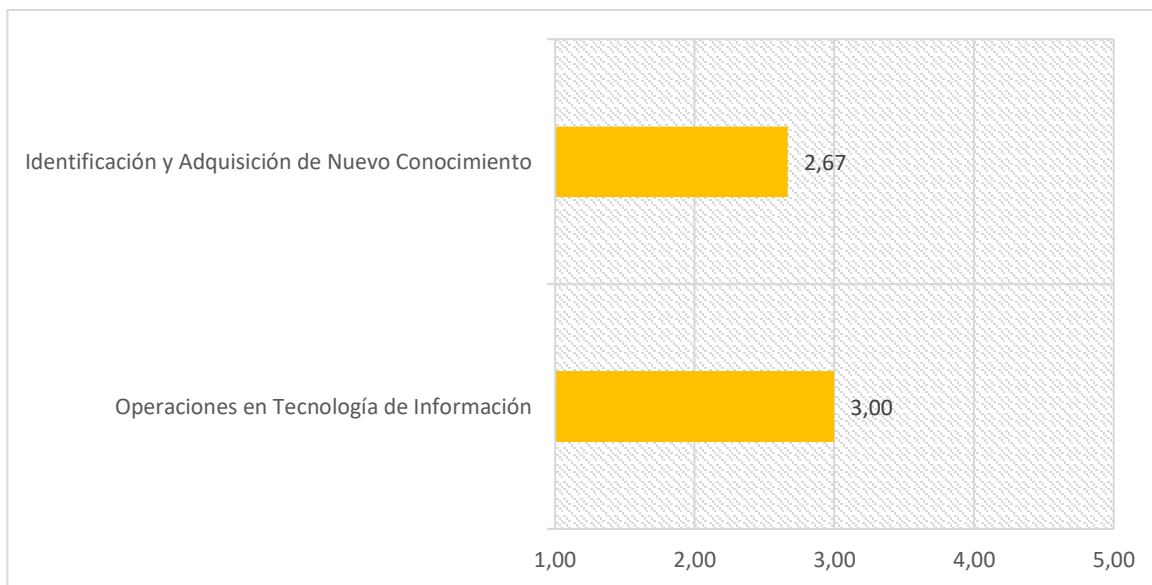


Figura 14. Resultados Elementos de los Sistemas de Gestión

- **Capital Relacional**

Para (Bueno, 2011) El capital relacional es el grupo de conocimientos que se van integrando a la organización y a las personas que la conforman como resultado de las relaciones que se mantienen de manera continua con diferentes actores del mercado como son las relaciones con cliente y las relaciones con agentes o proveedores; y de la sociedad en común.

Relación con clientes

En la figura 15 se puede apreciar que dentro de la organización en específico de las relaciones con los clientes se destaca la cercanía con los mismos. Es decir, que estas organizaciones textiles si mantienen relaciones estrechas con sus clientes, lo que trae consigo un mayor número de contratos para realizar trabajos. Otro aspecto destacable es la colaboración con instituciones financieras, que sirven de apoyo para el desarrollo de las organizaciones porque brindan créditos para la adquisición de maquinaria y materia prima.

En las relaciones con la competencia, alianza con los proveedores y alianza con clientes mantienen un nivel de media bajo similar (véase figura 15), dentro de este criterio las personas mencionaron que no han generado algún tipo de relación o cooperación con otras organizaciones debido a la poca demanda del producto, también reconocieron que es difícil mantener una relación larga con sus proveedores porque muchos de estos no tienen un amplio stock de materia prima. Finalmente, con sus clientes las organizaciones no establecen un tipo de alianza de desarrollar un

proyecto innovador por la falta de conocimiento y herramientas para elaborar otro tipo de prenda de vestir.

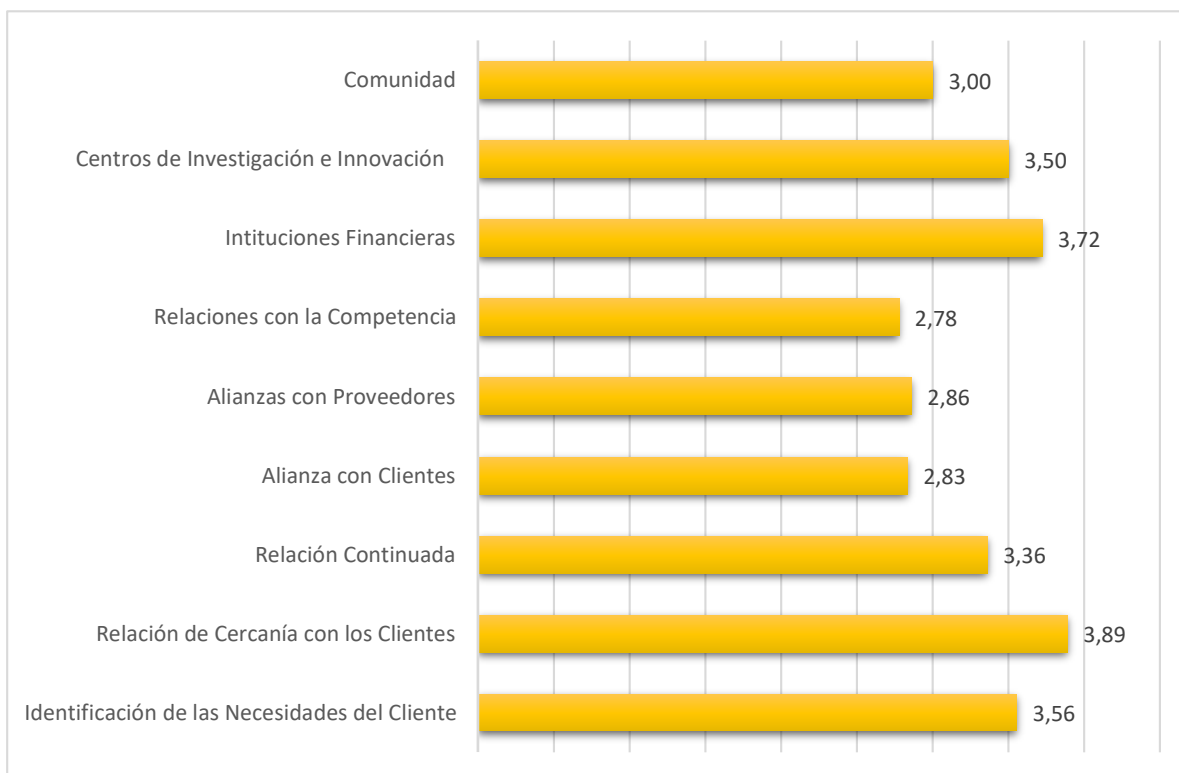


Figura 15. Resultados Elementos de la Relación con Clientes

Relación con agentes (Proveedores)

Las organizaciones textiles de la EPS de Antonio Ante presentan un nivel intermedio en relación con proveedores y de asociaciones empresariales (véase Figura 16), este tipo de organizaciones están relacionados con personas e instituciones del gobierno ya que la mayoría de sus trabajos y proyectos, son proporcionados por parte del gobierno para la elaboración de uniformes escolares.

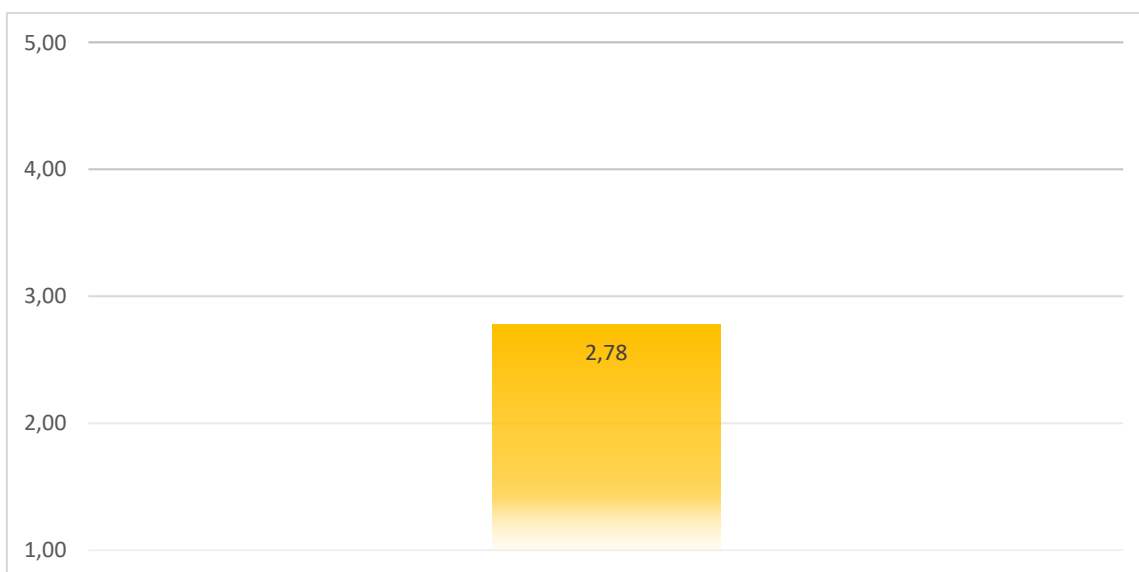


Figura 16. Resultados Elementos de la Relación con Proveedores

En conclusión, se menciona que el capital humano y el capital estructural mantienen un mayor índice de correlación positivo con las dos dimensiones de la productividad, que a pesar de no ser alto hace denotar que los conocimientos, las habilidades del personal y los procesos de producción, si influyen de manera muy leve en la productividad de las organizaciones, aunque no sea de la manera esperada.

4.1.2. Productividad en las Organizaciones de Economía Popular y Solidaria

La productividad dentro de las organizaciones es un término bastante utilizado, porque contribuye a saber cuál es el rendimiento de los recursos con los que cuenta, por lo general se mide la productividad de los recursos al terminar cierto periodo de tiempo. Kengatharan (2019) recientemente midió la productividad utilizando una escala para la utilización y eficiencia de los recursos.

- **Eficiencia**

Dentro de las organizaciones productivas la eficiencia es un tema que se toca con bastante frecuencia ya que permite evaluar el desempeño que ha tenido el capital humano respecto a la optimización de recursos organizacionales. Es decir, que su conocimiento ha contribuido a mejorar los procesos de fabricación y distribución.

Utilización de los recursos

Respecto a la utilización de los recursos se observa un nivel medio o indiferente (véase figura 17), siendo el principal factor la falta de conocimientos dentro de la organización, haciendo que el talento humano no pueda desarrollar al máximo sus

capacidades. Como complemento, se observa que no se destina objetivamente al personal en las áreas de trabajo adecuadas, lo que ocasiona que se desperdicien recursos humanos, materiales y económicos.

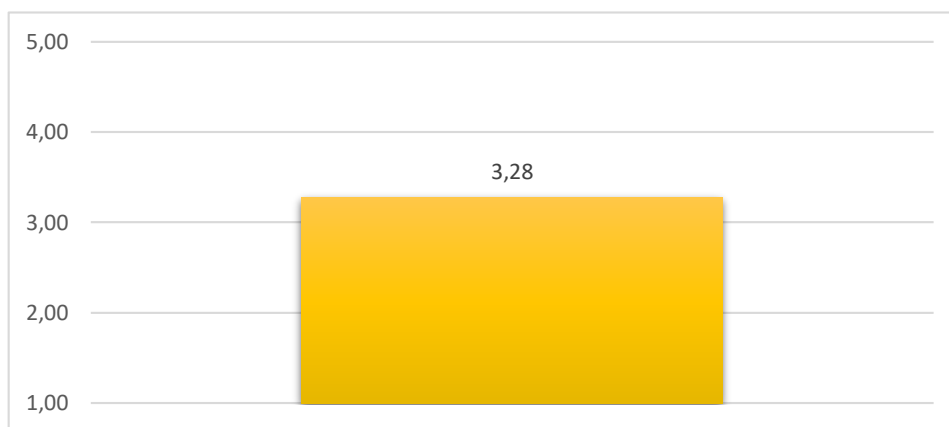


Figura 17. Resultados Elementos de la Utilización de los Recursos

Escala de eficiencia

Los indicadores que componen la escala de eficiencia se observa que tanto la planificación y organización como la optimización tiene una media de 3,83 (véase figura 18). De manera que, las personas dentro de las organizaciones tienden a aprovechar sus recursos no al máximo, pero sí de manera considerable para ahorrar tiempo y dinero innecesario.

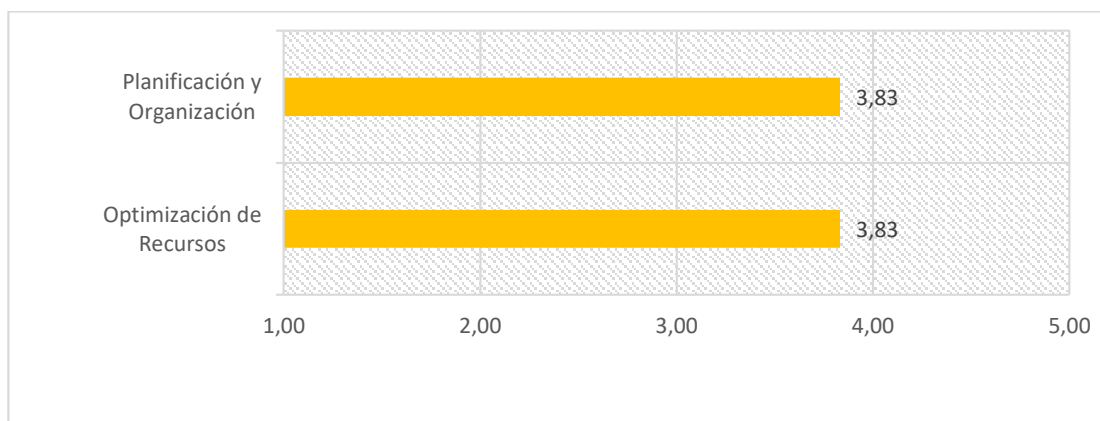


Figura 18. Resultados Elementos de la Escala de Eficiencia

Para concluir dentro de la variable productividad se observa que mantiene un nivel de media más alto en sus componentes en comparación del capital intelectual. Por lo que, se entiende que en las organizaciones textiles de la economía popular y solidaria del cantón Antonio Ante tienden a gestionar sus recursos a pesar su falta de conocimientos.

4.1.3. Relación del Capital Intelectual y la Productividad en las Organizaciones de Economía Popular y Solidaria

El capital intelectual y la productividad tiene una correlación positiva débil, teniendo un índice de 0.301. Por cual, se menciona que el capital intelectual y sus dimensiones si influyen en la productividad de las organizaciones textiles del cantón Antonio Ante, es importante mencionar que las dimensiones del capital intelectual que más influyen son en capital humano y el capital estructural, dentro de las dimensiones de la productividad que son la utilización de recursos y la escala de eficiencia, demostrando que los conocimientos, habilidades y procesos de producción tienen que ver de manera limitada en la optimización de los recursos, (véase Tabla 3).

De igual manera para complementar los valores obtenidos del índice de correlación de Pearson entre el capital intelectual y la productividad; se tomó las medias de tendencia central de cada variable para que puedan ser comparadas gráficamente de esta manera observar de manera más explícita que la falta de conocimiento afecta a las organizaciones directamente, (véase Figura 19).

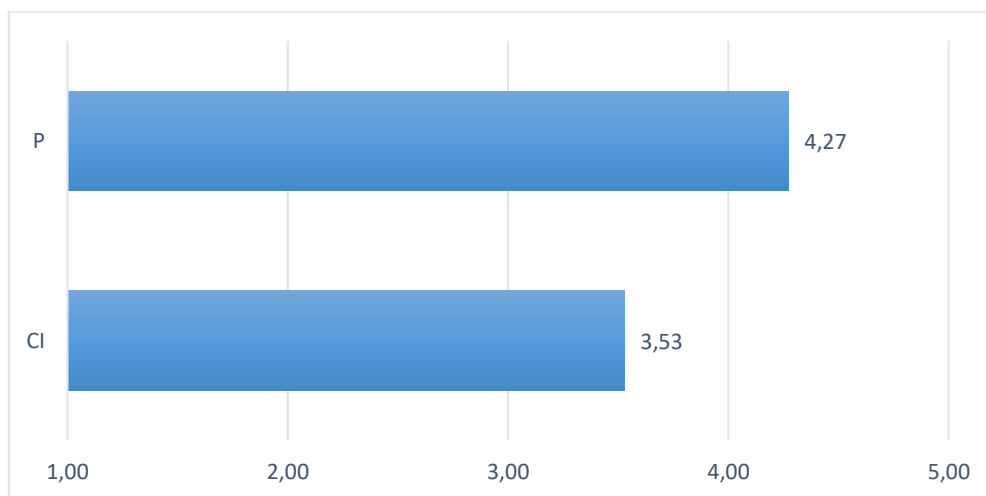


Figura 19. Resultados Relación entre Capital Intelectual

4.2. DISCUSIÓN

Para entender más del capital intelectual dentro de las organizaciones textiles se analizaron datos como la edad, la antigüedad y el nivel de estudios con el objetivo de identificar cuáles son las principales ventajas y debilidades que tiene el talento humano, respecto a las dimensiones del capital intelectual en estudio.

Cuadrado (2017), menciona que los años de experiencia que tengan los directores de carrera se relaciona directamente con el origen de los procesos

particulares de GC y con la obtención de resultados organizacionales de CI. Por lo que, es importante identificar la edad de los dirigentes de las organizaciones textiles que trae consigo experiencia. Los directivos de las organizaciones textiles de la EPS del cantón Antonio Ante cuentan en su gran mayoría en un rango de edad de 31 a 45 años y en menor medida en el rango de 46 a 60 años. Para los dirigentes de las organizaciones textiles, la edad que mantengan es de suma importancia ya que pueden ayudar desarrollar nuevos procesos productivos en beneficio de la organización contribuyendo al capital intelectual y a la productividad.

Se debe agregar que, el grado de educación formal del recurso humano dentro de este tipo de organizaciones es bajo ya que en su gran mayoría las personas manifiestan que solo han cursado la educación primaria y son pocos quienes tienen una educación secundaria y pregrado, lo que sin duda afecta a la productividad y a la toma de decisiones dentro de la organización, ya que al no tener conocimientos sobre su entorno tienden a dejar de ser competitivos, caracterizándose por la falta de creatividad e innovación lo que a su vez trae consigo una baja demanda de trabajo y bajos ingresos económicos generando desinterés por la organización y sus clientes que sin duda se convierte en un desventaja competitiva.

La antigüedad de las empresas dentro del capital estructural de las organizaciones textiles EPS es importante y debe ser considerado por este tipo de organizaciones ya que el 50% tienen en funcionamiento menos de 5 años y no tienen herramientas actuales ni sistematizadas que mejoren los procesos y contribuyan a mejorar la productividad. Caso contrario a lo encontrado por Peche (2019) donde su indicador Nivel de tecnología se detectó que la empresa cuenta con un 64.29% de maquinaria automatizada y de alta gama siendo un incremento en el año 2019 de 82.15%, considerando que se ha adquirido maquinaria sofisticada para acelerar los procesos que contribuyen a generar mayor productividad.

El capital relacional de las organizaciones textiles EPS del cantón Antonio Ante se ve influenciado por el nivel de estudios de los dirigentes de las empresas, ya que son los que hacen contacto con los agentes externos, se encargan de generar alianzas estratégicas tanto con los clientes como con los proveedores. De esta manera, se observa que la mayoría de dirigentes cuentan con educación primaria, lo que dificulta las oportunidades de crecimiento del capital intelectual y de la productividad de la organización, esto en contradicción a lo encontrado por Cando

(2017), donde menciona que el control del tamaño de la empresa y el nivel de estudios afectan en forma positiva al desarrollo de las Pymes del sector comercial, industrial y de servicios de Ambato.

Por otro lado, la productividad de las organizaciones textiles de la EPS del cantón Antonio Ante se ve levemente influenciada por el capital intelectual con poca significancia para estas organizaciones, porque no todos sus elementos tienen una estrecha relación. Al contrario, Peche (2019) encontró que el capital intelectual tiene mucha significancia en su empresa, ya que mantiene una estrecha relación entre todos sus elementos e influye mucho en la generación de productividad de las mismas.

Finalmente, la relación entre el capital intelectual y la productividad de las organizaciones de la economía popular y solidaria, es débil lo que quiere decir que las personas a pesar de tener una edad madura, la falta de educación formal para gestionar una organización trae inconvenientes con la productividad, debido a que las personas al no tener claro el proceso de producción tienden a desperdiciar recursos fundamentales de la organización, para lo cual es fundamental brindar capacitaciones y especializaciones a los empleados para que se puedan desenvolver en todas las áreas de la empresa para que de esta manera se reduzca al máximo la mala utilización de recursos.

V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

- Al realizar el diagnóstico de las organizaciones textiles de la economía popular y solidaria del cantón Antonio Ante, provincia de Imbabura, entre la relación del capital intelectual (CI) y la productividad, se obtuvo que, si tienen una relación positiva, pero es débil debido a que los dirigentes desconocen de procesos y herramientas del CI que pueden ser aplicadas diariamente en las actividades productivas diarias de la organización.
- Dentro del capital humano de las organizaciones textiles se identificaron varios criterios que contribuyen a la generación y desarrollo del mismo, principalmente están las capacidades del talento humano que está compuesta por factores como la comunicación, colaboración y la conciliación entre la vida laboral y familiar, los valores y actitudes, con la finalidad de mejorar el ambiente laboral entre empleados y jefe. De igual manera están los valores y actitudes del personal, donde intervienen factores como la satisfacción, la flexibilidad y el sentido de pertenencia con la organización apoyan al ambiente laboral y al desarrollo de las actividades de capital humano.
- En el capital estructural se ha determinado que los factores que contribuyen a su generación y crecimiento, son: la cultura, dentro de la cual se analiza si el personal mantiene una visión compartida de igual forma si comparte sus valores, la confianza que es fundamental saber si todos mantienen la misma filosofía para ejecutar las actividades laborales y conseguir los objetivos planteados previamente por la organización y la gestión del conocimiento que tiene factores que influyen mucho como el intercambio de conocimientos y también sistematización del conocimiento tanto de clientes como de la competencia.
- Referente al capital relacional el criterio que mayor peso tiene es la relación con los clientes, en la cual se busca generar alianzas estratégicas y relaciones

duradera que sean a largo plazo, brindando productos de diseño innovador buena calidad.

- Los factores que se identificaron que intervienen en la productividad de las organizaciones textiles son la planificación y organización, esto contribuye a las organizaciones y colaboradores a realizar correctamente sus actividades diarias con el fin de cumplir con los proyectos que se desarrollan los cuales al finalizar serán evaluados. De igual manera la optimización de recursos influye en la productividad porque ayudara a reducir el porcentaje de tiempo muerto y desperdicio de materia prima en base a un correcto proceso productivo.
- Finalmente, la relación entre en capital intelectual y la productividad de las organizaciones de economía popular y solidaria del cantón Antonio Ante es baja. Es decir, que los empleados de las organizaciones mantienen un nivel bajo de conocimientos respecto a procesos y herramientas productivas, ellos solo se dedican a cumplir los trabajos que les da el gobierno, pero no han hecho el intento de emprender por otro lado que no sea el sector público, lo que en muchas ocasiones rezaga a este tipo de organizaciones.

5.2. Recomendaciones

- Impulsar a las organizaciones textiles para que empiecen a utilizar sistemas informáticos de gestión para que puedan registrar, almacenar y procesar información respecto a sus clientes, proveedores, lista de empleados, inventarios; También es importante mejorar la maquinaria para que de esta manera se puedan llevar a cabo las actividades productivas de mejor manera para las organizaciones, lo que sin duda dinamizara su economía.
- Establecer asociaciones con universidades, institutos tecnológicos, el SECAP, con el objetivo de obtener mayor conocimiento del área textil, mediante capacitaciones, para que de esta manera las organizaciones puedan explotar al máximo sus capacidades y dinamizar la economía de su sector.
- Promover el aprendizaje mediante capacitaciones que refuercen los conocimientos del personal para contribuir al capital intelectual de las organizaciones, de esta manera se obtiene un personal preparado, motivado y con ganas de desarrollar sus actividades con el fin de alcanzar los objetivos organizacionales planteados.
- Realizar alianzas estratégicas con gobiernos locales o instituciones privadas, que apoyen con personal profesional en el área textil, para que brinden nuevos e innovadores aprendizajes en procesos de producción y utilización de recursos que ayuden en el desarrollo social y económico de las organizaciones.

VI. REFERENCIAS

- Aguirre, C. (2016). *El Capital Intelectual y su influencia en el crecimiento de las PYMES* [Tesis de Doctorado, Universidad Nacional Autónoma Nacional de México]. https://ru.dgb.unam.mx/handle/DGB_UNAM/TES01000746797
- Anik, S. y Sulisty, H. (2021). *The role of green intellectual capital and green innovation on competitive advantage of SMEs*. (1 ed., Vol. 18). Inderscience Enterprises Ltd.
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación introducción a la metodología científica*. Editorial Episteme. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf-1.pdf>
- Arias, F. (2006). *El proyecto de investigación introducción a la metodología científica*. Editorial Episteme.
- Barney, J. (1991). *Recursos de la empresa y ventaja competitiva*. Southern Management Association.
- Bueno, E. (2011). *Modelo Intellectus de medición, gestión e información del capital intelectual*. IADE Universidad Autónoma de Madrid. https://www.academia.edu/7807104/Modelo_Intellectus_Medici%C3%B3n_y_Gesti%C3%B3n_del_Capital_Intelectual
- Cando, A. (2017). *El capital intelectual: Un estudio empírico del capital humano en las Pymes del Ecuador* [Tesis de Doctorado, Universidad Nacional Autónoma Nacional de México]. <https://repositorio.unam.mx/contenidos/64620>
- Cuadrado, G. (2017). *Modelo para la evaluación de la gestión del conocimiento de la universidad (MEGCU): el caso de las universidades cofinanciadas de la República del Ecuador*. [Tesis de Doctorado, Universidad Nacional Autónoma de México]. <https://repositorio.unam.mx/contenidos/81293>
- Dagnino, J. (2014). *Coeficiente de correlación lineal de Pearson*. Pontificia Universidad Católica de Chile. https://www.sachile.cl/upfiles/revistas/54e63a1a778ff_15_correlacion-2-2014_edit.pdf
- Edvinsson, L., & Malone, M. (1999). *El Capital Intelectual: Cómo Identificar y Calcular el Valor de Los Recursos Intangibles de Su Empresa*. Gestión 2000. <https://books.google.com.ec/books?id=OuR9pY3yAPQC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Fong, C., Flores, K., & Cardoza, L. (2017). *La teoría de recursos y capacidades: un análisis bibliométrico*. Nova Scientia. <http://www.scielo.org.mx/pdf/ns/v9n19/2007-0705-ns-9-19-00411.pdf>
- Fontalvo, T., De La Hoz, E., & Morelos, J. (2017). *La productividad y sus factores: incidencia en el mejoramiento organizacional*. Dimensión Empresarial. <http://www.scielo.org.co/pdf/diem/v16n1/1692-8563-diem-16-01-00047.pdf>

- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista, M. (2010). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN*. México: McGRAW-HILL. Recuperado el 09 de 05 de 2022, de <https://www.icmujeres.gob.mx/wp-content/uploads/2020/05/Sampieri.Met.Inv.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. McGRAW-HILL. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Kengatharan, N. (2019). *Una teoría basada en el conocimiento: nexos entre capital intelectual, productividad y desempeño de las empresas*. Emeraldinsight.
- Mercado, P., García, P., y Jiménez, C. (2016). *Aportaciones a los Estudios Ecocómico-Administrativos*. Universidad Nacional Autónoma de México.
- Morales, P. (2011). *El coeficiente de correlación*. [Archivo PDF]. https://ice.unizar.es/sites/ice.unizar.es/files/users/leteo/materiales/01._documento_1_correlaciones.pdf
- Pardo, M., Dávila, A., & Chamba, L. (2020). Discovering the role of intellectual capital in Latin America: insights from Ecuador. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 8(2), 1006–1026. [https://doi.org/10.9770/jesi.2020.8.2\(61\)](https://doi.org/10.9770/jesi.2020.8.2(61))
- Peche, C. (2019). *El Capital Intelectual y su Incidencia en la Productividad de la Empresa ABC Trujillo, período 2018-2019* [Tesis de Grado, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47908/Peche_CCE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pérez, R. (2017). *El capital intelectual como factor determinante de la productividad en los concesionarios y talleres de vehículos en la ciudad de Ambato.caso AMBAMAZDA S.A* [Tesis de Grado, Universidad Técnica de Ambato]. <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/18022/1/T3233e.pdf>
- Saltos, J., Mayorga, M., y Ruso, F. (2016). *La economía popular y solidaria: un estudio exploratorio del sistema en Ecuador con enfoque de control y fiscalización*. Cofin Habana. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2073-60612016000200003&lng=es&tlng=es
- Sango, M. (2018). *Capacitación empresarial y productividad laboral en las empresas que utilizan los productos del Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional (SECAP)*. Ambato: Universidad Técnica de Ambato. Recuperado el 24 de 04 de 2022, de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/28367/1/52%20GTH.pdf>
- Superintendencia de Economía Popular y Solidaria[SEPS]. (2018). *Ley Organica de Economía Popular y Solidaria*. 28 de Abril de 2018 (Quito).
- Villegas, E., Hernández, M., y Salazar, B. (2016). *La medición del capital intelectual y su impacto en el rendimiento financiero en empresas del sector industrial en México*. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, México. <http://www.scielo.org.mx/pdf/cya/v62n1/0186-1042-cya-62-01-00184.pdf>

VII. ANEXOS

Anexo 1. Acta de la sustentación de Predefensa del TIC



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA ESTATAL DEL CARCHI



FACULTAD DE COMERCIO INTERNACIONAL, INTEGRACIÓN, ADMINISTRACIÓN Y ECONOMÍA EMPRESARIAL

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

ACTA

DE LA SUSTENTACIÓN ORAL DE LA PREDEFENSA DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

ESTUDIANTE:	ARCOS REVELO SILVIO ALEXIS	CÉDULA DE IDENTIDAD:	0402094734
PERIODO ACADÉMICO:	2022 B		
PRESIDENTE TRIBUNAL	PHD. VERÓNICA JANNEETH GARCIA IBARRA	DOCENTE TUTOR:	PHD. GABRIELA CARLA CUADRADO BARRERO
DOCENTE:	MSC. GALO FERNANDO ALMEIDA CASANOVA		
TEMA DEL TIC:	"El capital intelectual y su relación con la productividad de las organizaciones de la Economía Popular y Solidaria del cantón Antonio Ante, Provincia de Imbabura."		
No.	CATEGORÍA	Evaluación cuantitativa	OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES
1	PROBLEMA - OBJETIVOS	9,67	
2	FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	9,67	
3	METODOLOGÍA	8,67	
4	RESULTADOS	8,00	Considere las relaciones que son estadísticamente significativas.
5	DISCUSIÓN	7,33	Se revise de acuerdo a los resultados obtenidos.
6	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	8,00	
7	DEFENSA, ARGUMENTACIÓN Y VOCABULARIO PROFESIONAL	9,67	
8	FORMATO, ORGANIZACIÓN Y CALIDAD DE LA INFORMACIÓN	9,67	

Obteniendo una nota de: 9,00. Por lo tanto, **APRUEBA** ; debiendo el o los investigadores acotar el siguiente artículo:

Art. 36.- De los estudiantes que aprueban el informe final del TIC con observaciones.- Los estudiantes tendrán el plazo de 10 días para proceder a corregir su informe final del TIC de conformidad a las observaciones y recomendaciones realizadas por los miembros del Tribunal de sustentación de la pre-defensa.

Para constancia del presente, firman en la ciudad de Tulcán el lunes, 13 de febrero 2023


PHD. VERÓNICA JANNEETH GARCIA IBARRA
PRESIDENTE TRIBUNAL


PHD. GABRIELA CARLA CUADRADO BARRERO
DOCENTE TUTOR


MSC. GALO FERNANDO ALMEIDA CASANOVA
DOCENTE



**UNIVERSIDAD POLITÉCNICA ESTATAL DEL
CARCHI FOREIGN AND NATIVE LANGUAGE
CENTER**

Informe sobre el Abstract de Artículo Científico o Investigación.

Autor: Silvio Alexis Arcos Revelo

Fecha de recepción del abstract: 23 de febrero de 2023

Fecha de entrega del informe: 23 de febrero de 2023

El presente informe validará la traducción del idioma español al inglés si alcanza un porcentaje de: 9 – 10 Excelente.

Si la traducción no está dentro de los parámetros de 9 – 10, el autor deberá realizar las observaciones presentadas en el ABSTRACT, para su posterior presentación y aprobación.

Observaciones:

Después de realizar la revisión del presente abstract, éste presenta una apropiada traducción sobre el tema planteado en el idioma Inglés. Según los rubrics de evaluación de la traducción en Inglés, ésta alcanza un valor de 9, por lo cual se valida dicho trabajo.

Atentamente



Ing. Edison Peñafiel Arcos MSc
Coordinador del CIDEN



**UNIVERSIDAD POLITÉCNICA ESTATAL DEL CARCHI
FOREIGN AND NATIVE LANGUAGE CENTER**

ABSTRACT- EVALUATION SHEET

NAME: Silvio Alexis Arcos Revelo

DATE: 23 de febrero de 2023

TOPIC: "El capital intelectual y su relación con la productividad de las organizaciones de la Economía Popular y Solidaria del cantón Antonio Ante, provincia de Imbabura."

MARKS AWARDED

QUANTITATIVE AND QUALITATIVE

VOCABULARY AND WORD USE	Use new learnt vocabulary and precise words related to the topic	Use a little new vocabulary and some appropriate words related to the topic	Use basic vocabulary and simplistic words related to the topic	Limited vocabulary and inadequate words related to the topic
	EXCELLENT: 2	GOOD: 1 Vera Játiva Gavin Andrés,5	AVERAGE: 1	LIMITED: 0,5
WRITING COHESION	Clear and logical progression of ideas and supporting paragraphs.	Adequate progression of ideas and supporting paragraphs.	Some progression of ideas and supporting paragraphs.	Inadequate ideas and supporting paragraphs.
	EXCELLENT: 2	GOOD: 1,5	AVERAGE: 1	LIMITED: 0,5
ARGUMENT	The message has been communicated very well and identify the type of text	The message has been communicated appropriately and identify the type of text	Some of the message has been communicated and the type of text is little confusing	The message hasn't been communicated and the type of text is inadequate
	EXCELLENT: 2	GOOD: 1,5	AVERAGE: 1	LIMITED: 0,5
CREATIVITY	Outstanding flow of ideas and events	Good flow of ideas and events	Average flow of ideas and events	Poor flow of ideas and events
	EXCELLENT: 2	GOOD: 1,5	AVERAGE: 1	LIMITED: 0,5
SCIENTIFIC SUSTAINABILITY	Reasonable, specific and supportable opinion or thesis statement	Minor errors when supporting the thesis statement	Some errors when supporting the thesis statement	Lots of errors when supporting the thesis statement
	EXCELLENT: 2	GOOD: 1,5	AVERAGE: 1	LIMITED: 0,5
TOTAL/AVERAGE	9 - 10: EXCELLENT 7 - 8,9: GOOD 5 - 6,9: AVERAGE 0 - 4,9: LIMITED	TOTAL 9		

Anexo 3. Cuestionario aplicado a las EPS del cantón Antonio Ante

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA ESTATAL DEL CARCHI



FACULTAD DE COMERCIO INTERNACIONAL, INTEGRACIÓN,

ADMINISTRACIÓN Y ECONOMÍA EMPRESARIAL

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



ENCUESTA DIRIGIDA A DIRECTIVOS DE LAS ORGANIZACIONES DEL SECTOR REAL DE ECONOMÍA POPULAR Y SOLIDARIA DEL CANTÓN ANTONIO ANTE PROVINCIA DE IMBABURA

Objetivo: Determinar la incidencia entre el capital intelectual y la productividad de las organizaciones del sector real de Economía Popular y Solidaria del cantón Antonio Ante provincia de Imbabura.

Instrucciones:

- ✓ Lea detenidamente antes de responder para proporcionar información veraz.
- ✓ Marque con una **X** en el recuadro según corresponda.

Nota: La presente encuesta tiene fines netamente académicos y se guardara absoluta confidencialidad, por lo que se agradece su colaboración respondiendo las siguientes preguntas.

DATOS GENERALES

Datos generales							
Nombre de la empresa							
Nombre del encuestado							
Cargo							
Sexo	Femenino		Masculino				
Edad	18 hasta 30		30 hasta 45		45 hasta 60		de 60 en adelante
Nivel de estudios	Primaria		Secundaria		Pregrado		Posgrado
Cantidad de empleados	9 o menos		entre 9 y 49		50 a 199		más de 200

Antigüedad de la empresa	Menos de cinco años		10 años		15 años		Más de 15 años	
Forma jurídica	Natural		Jurídica					
Empresa familiar	Sí		No					

CUESTIONARIO

Para las siguientes preguntas favor de responder de acuerdo con la siguiente escala de calificación:

Nunca	La mayoría de veces no	Algunas veces	La mayoría de veces sí	Siempre
1	2	3	4	5

Variables e indicadores									
Capital humano					Escala de Likert				
1. Valore y actitudes					1	2	3	4	5
1.1.	Sentimiento de pertenencia y compromiso								
P1	1.1.1. Los trabajadores se sienten parte integrante de la empresa								
P2	1.1.2. Los empleados tienen libertad y autonomía para planificar su trabajo								
P3	1.1.3. Se produce una alta rotación entre los empleados								
1.2.	Automotivación								
P4	1.2.2. Se promociona con frecuencia al personal								
1.3.	Satisfacción								
P5	1.3.1. Se realizan rotaciones internas en el trabajo con frecuencia								

P6	1.3.2. Se otorgan premios y reconocimientos basados en el desempeño					
P7	1.3.3. Los empleados se encuentran satisfechos en la relación de colaborador-jefe					
P8	1.3.4. La empresa realiza pagos de sueldos superiores a la competencia					
1.4.	Sociabilidad y orientación al cliente					
P9	1.4.1. La empresa involucra a los empleados en redes internas de trabajo					
P10	1.4.2. El clima laboral en el trabajo es favorable					
P11	1.4.3. Los empleados se involucran en procesos de contacto y relación con clientes					
1.5.	Flexibilidad y adaptabilidad					
P12	1.5.1. En la empresa se producen cambios en las actividades habituales que realiza el trabajador					
P13	1.5.2. Se cumplen las tareas delegadas formalmente a los trabajadores					
1.6.	Creatividad					
P14	1.6.1. Se fomentan las ideas sugeridas por el personal					
P15	1.6.2. Existe una gran diversidad de experiencias en los trabajadores para innovar					
P16	1.6.3. La empresa cuenta con personas dedicadas hacia actividades de I+D+I					
2. Aptitudes del personal		1	2	3	4	5
2.1.	Educación reglada					
P17	2.1.1. En la empresa la mayoría del personal tiene educación superior					
P18	2.1.2. Se realizan actividades de formación para todos los empleados					
P19	2.1.3. Los empleados tienen alguna forma de capacitación ocupacional de parte del gobierno					
P20	2.1.4. Se ha obtenido algún fondo de apoyo para capacitación de parte del gobierno					

P21	2.1.5. La formación académica y técnica de los empleados es diversa para fomentar la productividad y eficiencia					
2.2.	Formación especializada					
P22	2.2.1. En la empresa se tiene personal con especialización de posgrado					
P23	2.2.2. El negocio tiene personal con especialización técnica					
P24	2.2.3. La empresa contrata empleados que tengan una formación con habilidades específicas de acuerdo a sus necesidades					
2.3.	Formación interna					
P25	2.3.1. En la empresa se capacita al personal en forma interna					
P26	2.3.2. La empresa organiza cursos de formación continua en vinculación con las universidades locales u otras instituciones públicas					
P27	2.3.3. Se organizan cursos internos de formación continua con consultores privados					
P28	2.3.4. En el personal se tiene formación en calidad de procesos productivos, comercio o servicios					
P29	2.3.5. En el personal se tiene formación en el uso de computadoras y TIC					
2.4.	Experiencia					
P30	2.4.1. El personal tiene experiencia en el puesto de trabajo					
P31	2.4.2. El gerente tiene experiencia en el sector económico donde se desarrolla la empresa					
P32	2.4.3. La organización permanece en el mercado en base a su experiencia					
P33	2.4.4. Se tiene algún empleado con experiencia profesional internacional					
2.5.	Desarrollo personal					
P34	2.5.1. La empresa promueve actividades familiares y sociales para los empleados					

P35	2.5.2. Los empleados realizan actividades culturales					
P36	2.5.3. La empresa celebra su aniversario e involucra al personal					
3. Capacidades de los empleados		1	2	3	4	5
3.1.	Colaboración (trabajo en equipo)					
P37	3.1.1. Los empleados realizan trabajos en equipo en forma interna					
P38	3.1.2. Los empleados realizan trabajos en equipo en forma externa con otras empresas o instituciones					
P39	3.1.3. Se fomentan actividades que fortalezcan el compañerismo					
P40	3.1.4. El trabajo en equipo es una regla general que se aplica en la empresa					
3.2.	Comunicación (intercambio de conocimiento)					
P41	3.2.1. Se escucha y recepciona aportes sugeridos por los empleados					
P42	3.2.2. Se aplican los aportes sugeridos por los empleados					
P43	3.2.3. Se facilita la comunicación con los superiores					
P44	3.2.4. El personal comparte sus conocimientos en el uso de computadoras y TIC					
P45	3.2.5. Se facilita la comunicación de los empleados con los clientes					
3.3.	Conciliación de la vida laboral y familiar					
P46	3.3.1. Los empleados concilian la vida laboral con la familiar en forma adecuada					
P47	3.3.2. Los empleados con frecuencia realizan su trabajo fuera del lugar habitual					
P48	3.3.3. Se ofrece flexibilidad a los empleados para elegir y distribuir su horario					
P49	3.3.4. La empresa atiende las necesidades familiares del empleado proporcionando permisos en casos específicos					
Capital estructural		Escala de Likert				
4. Cultura		1	2	3	4	5

4.1.	Visión compartida					
P50	4.1.1. Existe un total acuerdo sobre cuál es nuestra visión de futuro en todos los niveles, funciones y divisiones de la empresa.					
4.2.	Valores compartidos					
P51	4.2.1. Todos tenemos un conjunto de valores, creencias y símbolos compartidos.					
4.3.	Clima de confianza					
P52	4.3.1. En la empresa se promueve un clima de apertura, consideración y confianza en el que los empleados pueden expresar libremente sus sentimientos y problemas.					
4.4.	Transparencia					
P53	4.4.1. Las relaciones entre los empleados y la empresa son, en general, de confrontación.					
4.5.	Formulación estratégica					
P54	4.5.1. La empresa actúa sobre la base de un plan estratégico actualizado y revisado periódicamente					
4.6.	Evaluación de los proyectos terminados					
P55	4.6.1. Cada vez que finaliza la ejecución de un proyecto, llevamos a cabo un proceso de evaluación.					
5. Capacidad tecnológica		1	2	3	4	5
5.1.	Sistemas de recompensas					
P56	5.1.1. Tiene en cuenta el cumplimiento de objetivos.					
5.2.	Estilo de relaciones laborales					
P57	5.2.1. Promueve el aprendizaje y la superación del individuo.					
5.3.	Desarrollo del capital humano					
P58	5.3.1. Reconoce el aporte realizado por el trabajo en equipo.					
6. Gestión del conocimiento		1	2	3	4	5
6.1.	Desarrollo del capital humano					
P59	6.1.1. En nuestra empresa existen planes de desarrollo profesional para cada individuo.					

6.2.	Rutinas organizativas documentadas					
P60	6.2.1. Tenemos normas escritas, prácticas operativas y procedimientos que ayudan a ejecutar las tareas rutinarias.					
6.3.	Documentación de proyectos					
P61	6.3.1. Procedemos a documentar de manera cuidadosa y sistematizada los diferentes proyectos de diseño e implantación de software.					
6.4.	Sistematización de conocimiento del cliente					
P62	6.4.1. En nuestra organización documentamos y sistematizamos toda la información referente a nuestros clientes.					
6.5.	Sistematización del conocimiento de la competencia					
P63	6.5.1. Realizamos un seguimiento sistematizado de nuestros competidores.					
6.6.	Intercambio de conocimiento entre los miembros de la organización					
P64	6.6.1. Desarrollamos de manera regular iniciativas diversas que tratan de fomentar el intercambio de conocimiento y experiencias entre los miembros de la empresa.					
6.7.	Intercambio de conocimiento con agentes externos					
P65	6.7.1. Llevamos a cabo diferentes actividades (reuniones, jornadas de encuentro, workshops).					
7. Sistemas de gestión (TI)		1	2	3	4	5
7.1.	Operaciones tecnología de información					
P66	7.1.1. Utilizamos ampliamente los sistemas informáticos para obtener, almacenar, documentar y procesar información de nuestros procesos.					
7.2.	Sistematización del conocimiento de la competencia					
P67	7.2.1. Nuestra empresa tiene personas contratadas cuya función principal incluye la investigación y desarrollo de nuevos productos.					
7.3.	Dotación tecnológica.					

P68	7.3.1. Nuestra empresa invierte mucho dinero en investigación y desarrollo en comparación con sus pares nacionales.					
7.4.	Identificación y adquisición de nuevo conocimiento					
P69	7.4.1. Nuestra empresa usa patentes y licencias como forma de proteger el conocimiento.					
Capital relacional		Escala de Likert				
8. Relación con clientes		1	2	3	4	5
8.1.	Identificación de las necesidades del cliente.					
P70	8.1.1. Somos especialmente hábiles a la hora de identificar con rapidez y precisión lo que cada cliente necesita.					
8.2.	Relación de cercanía con los clientes.					
P71	8.2.1. Mantenemos relaciones estrechas con nuestros clientes.					
8.3.	Relación continuada					
P72	8.3.1. Por lo general, las relaciones con nuestros clientes son de largo plazo.					
P73	8.3.2. Nuestros proveedores siempre cumplen lo pactado.					
8.4.	Alianzas con clientes.					
P74	8.4.1. Establecemos alianzas con nuestros clientes para desarrollar proyectos innovadores.					
8.5.	Alianzas con proveedores.					
P75	8.5.1. Por lo general, las relaciones de nuestra empresa con sus proveedores son de largo plazo.					
P76	8.5.2. Tenemos un número importante de proyectos en común con nuestros proveedores.					
8.6.	Relaciones con la competencia.					
P77	8.6.1. La empresa participa de acuerdos de cooperación y colaboración con los competidores para el desarrollo y mejora de la competitividad de su sector.					
8.7.	Cámaras y asociaciones empresariales.					

P78	8.7.1. Las cámaras empresariales y las asociaciones profesionales constituyen una fuente de conocimiento esencial para nuestra empresa.					
8.8.	Instituciones Financieras.					
P79	8.8.1. Las instituciones financieras apoyan de manera efectiva nuestros proyectos.					
8.9.	Alianzas con empresas del sector.					
P80	8.9.1. Establecemos acuerdos de cooperación con otras empresas del sector para desarrollar proyectos conjuntos que de manera individual no podríamos llevar adelante.					
8.10.	Centros de investigación e innovación.					
P81	8.10.1. Nuestra empresa se relaciona de modo regular con universidades, institutos o centros de innovación, con el fin de obtener conocimiento clave para el futuro del negocio.					
8.11.	Comunidad.					
P82	8.11.1. La empresa tiene estrategias para conocer las necesidades de la comunidad y desarrolla proyectos destinados a mejorar la calidad de vida de la comunidad.					
9. Relación con agentes (Proveedores)		1	2	3	4	5
9.1.	Agentes Relacionados con la actividad principal de la organización.					
P83	9.1.1. La organización tiene una relación con los proveedores fijos					
9.2.	Lealtad de los clientes					
P84	9.2.1. Cree que la organización satisface netamente las necesidades de los clientes					
9.3.	Cámaras y asociaciones empresariales.					
P85	9.3.1. La organización se relaciona con las personas de cargo directivo en administraciones gubernamentales (municipales, nacionales, ministeriales).					
9.4.	Instituciones Financieras.					
P86	9.4.1. La organización se relaciona con las instituciones financieras (actuales o potenciales).					

9.5.	Centros de investigación e innovación.					
P87	9.5.1. La organización se relaciona con las universidades o instituciones de investigación o promoción de conocimiento.					

¡Gracias por su colaboración!

Anexo 4. Listado de organizaciones activas del cantón Antonio Ante

N°	RAZON SOCIAL	ESTADO JURIDICO
1	ASOCIACION DE PRODUCCION TEXTIL MAYORES INDEPENDIENTES "ASOTEXMAYIN"	ACTIVA
2	ASOCIACION DE PRODUCCION TEXTIL ARTEMIS "ASOTEXARTEM"	ACTIVA
3	ASOCIACION DE PRODUCCION TEXTIL CHALTURA ASOPROTEXCHAL	ACTIVA
4	ASOCIACION DE PRODUCCION TEXTIL ALLY KAWSAY BUEN VIVIR ASOTEXKAWSAY	ACTIVA
5	ASOCIACION DE DESARROLLO INTEGRAL JUNTOS POR LA ESPERANZA DE UN MEJOR MAÑANA	ACTIVA
6	ASOCIACION DE PRODUCCION TEXTIL LUCHA CON PROGRESO ASOPROTEXLUP	ACTIVA
7	ASOCIACION DE PRODUCCION TEXTIL CONFECCIONES UNIENDO EL DESARROLLO "ASOPROTEXCOUD"	ACTIVA
8	ASOCIACION DE PRODUCCION TEXTIL DE ANTONIO ANTE	ACTIVA
9	ASOCIACION DE PRODUCCION TEXTIL FAMILAS UNIDAS ASOFAMITEX	ACTIVA
10	ASOCIACION DE PRODUCCION TEXTIL MAKIPURASHUN SOLIDARIO ASOMAKIPURASHUN	ACTIVA
11	ASOCIACION DE PRODUCCION TEXTIL SOLANO "ASOTEXSOLA"	ACTIVA
12	ASOCIACION DE PRODUCCION TEXTIL TRABAJANDO POR UN MEJOR VIVIR "ASOPROMEVI"	ACTIVA
13	ASOCIACION DE PRODUCCION TEXTIL CAMINANDO HACIA UN MEJOR FUTURO "ASOPROTMEFU"	ACTIVA
14	ASOCIACION DE PRODUCCION TEXTIL UNIDOS POR SIEMPRE ASOTEXUNIDOS	ACTIVA
15	ASOCIACION DE PRODUCCION TEXTIL LIDERES DEL FUTURO "ASOTEXLIFUT"	ACTIVA
16	ASOCIACION DE PRODUCCION TEXTIL SHEKINAH (PRESENCIA DE DIOS) "ASOTEXSHEK"	ACTIVA
17	ASOCIACION DE PRODUCCION TEXTIL TRABAJADORES ANTEÑOS "ASOTEXANTEÑOS"	ACTIVA
18	ASOCIACION DE PRODUCCION TEXTIL MUJERES CAMINANDO HACIA ADELANTE "ASOTEXMUCADE"	ACTIVA

Anexo 5. Correlación r de Pearson de los Criterios entre el CI y la P.

		Valores y Actitudes	Aptitudes	Capacidad del personal	Cultu ra	Capacidad Tecnológica	G. del Conocim iento	Sistemas de gestión	Relación con Clientes	Relaciones con Proveedores	Utilización de Recursos	Escala de Eficiencia
Valores y Actitudes	Correlación de Pearson	1	,400	,457	,488	,565*	,387	,141	,616**	-,323	,418	,365
Aptitudes	Correlación de Pearson	,400	1	,429	,498*	,155	,771**	,345	,584	,152	,644**	,384
Capacidad del personal	Correlación de Pearson	,457	,429	1	,436	-,079	,314	,215	,507*	-,315	,414	,075
Cultura	Correlación de Pearson	,488	,498*	,436	1	,476	,602**	,213	,583	-,028	,427	,303
Capacidad Tecnológica	Correlación de Pearson	,565	,155	-,079	,476	1	,387	,029	,644**	-,129	,108	,290
Gestión del Conocimiento	Correlación de Pearson	,387	,771**	,314	,602**	,387	1	,089	,555	-,174	,709**	,512*
Sistemas de gestión	Correlación de Pearson	,141	,345	,215	,213	,029	,089	1	,457	,582*	,159	-,160
Relación con Clientes	Correlación de Pearson	,616**	,584	,507*	,583	,644**	,555	,457	1	-,095	,373	,254
Relación con Proveedores	Correlación de Pearson	-,323	,152	-,315	-,028	-,129	-,174	,582*	-,095	1	-,172	-,404
Utilización de Recursos	Correlación de Pearson	,418	,644**	,414	,427	,108	,709**	,159	,373	-,172	1	,181
Escala de Eficiencia	Correlación de Pearson	,365	,384	,075	,303	,290	,512*	-,160	,254	-,404	,181	1

Anexo 6. Evidencia levantamiento de Información.

