

# 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 en las organizaciones textiles del sector real de la Economía Popular y Solidaria (EPS) del cantón Tulcán, provincia del Carchi”

Trabajo de Integración Curricular previo a la obtención del título de  
Licenciada en Administración de Empresas

**AUTORAS:** Martínez Romo Stefany Lisbeth  
Minda Pozo Jazmín Nathalya

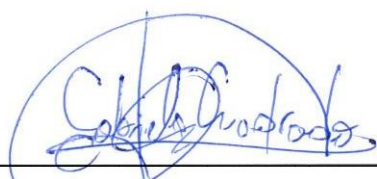
**TUTORA:** Cuadrado Barreto Carla Gabriela (PhD.)

Tulcán, 2023

## **CERTIFICADO DEL TUTOR**

Certifico que las estudiantes, Martínez Romo Stefany Lisbeth y Minda Pozo Jazmín Nathalya con el número de cédula 04021127-3 y 040209193-8 respectivamente han desarrollado el Trabajo de Integración Curricular: "El capital intelectual y su relación con la productividad en las organizaciones textiles del sector real de la Economía Popular y Solidaria (EPS) del cantón Tulcán provincia del Carchi"

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, autorizo la presentación de la sustentación para la calificación respectiva.



---

**Cuadrado Barreto Carla Gabriela (PhD)**

**TUTOR**

Tulcán, enero de 2023

## **AUTORÍA DE TRABAJO**

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

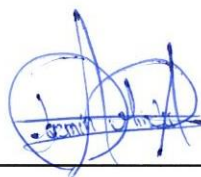
Nosotras, Martínez Romo Stefany Lisbeth y Minda Pozo Jazmín Nathalya con cédula de identidad número 04021127-3 y 040209193-8 respectivamente declaramos que la investigación es absolutamente original, auténtica, personal y los resultados y conclusiones a los que hemos llegado son de nuestra absoluta responsabilidad.



---

Martínez Romo Stefany Lisbeth

**AUTORA**



---

Minda Pozo Jazmín Nathalya

**AUTORA**

Tulcán, enero de 2023

## **ACTA DE CESIÓN DE DERECHOS DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR**


Nosotras, Martínez Romo Stefany Lisbeth y Minda Pozo Jazmín Nathalya declaramos ser autoras de los criterios emitidos en el Trabajo de Integración Curricular: "El capital intelectual y su relación con la productividad en las organizaciones textiles del sector real de la Economía Popular y Solidaria (EPS) del cantón Tulcán provincia del Carchi" y se exime expresamente a la Universidad Politécnica Estatal del Carchi y a sus representantes de posibles reclamos o acciones legales.



---

Martínez Romo Stefany Lisbeth

**AUTORA**



---

Minda Pozo Jazmín Nathalya

**AUTORA**

Tulcán, enero de 2023

## **AGRADECIMIENTO**

Un agradecimiento profundo a mi querida Universidad Politécnica estatal del Carchi (UPEC) y a los docentes que la conforman de manera especial a mi tutora PhD. Gabriela Cuadrado por su paciencia, enseñanza y amistad en el transcurso de esta primera etapa profesional.

Agradezco a Dios por permitirme culminar otra bella etapa y darme la dicha de tener una familia maravillosa, quienes siempre me apoyaron y creyeron en mí, sus consejos y motivaciones hoy están dando frutos, gracias por el ejemplo de perseverancia, humildad y superación,

Gracias mamá y hermano por el amor y paciencia de ver y criar a mi hijo en mi ausencia, por ser ustedes quienes me dieron fuerzas para culminar mi carrera, sin ustedes y su sacrificio me hubiese sido mucho más difícil, gracias por su sacrificio y apoyo en todo momento siempre gracias.

**Stefany Lisbeth Martínez Romo**

A Dios por bendecirme con salud y vida constantemente mostrarme que, con esfuerzo, dedicación y lucha todos los sueños se pueden cumplir.

A mi madre Pozo Marilza y a mi hermana Jenny Minda por ser mi motor principal, gracias a sus consejos, enseñanzas y ayudas que permitieron sobrellevar cada dificultad, tener confianza y hacerme entender que soy capaz de todo si me lo propongo.

A Daniel por apoyarme desde el inicio hasta el fin de esta etapa gracias por tu amor incondicional, consejos, enseñanzas y palabras de aliento para continuar cada día firme y sin doblegarme.

**Jazmín Nathalya Minda Pozo**

## **DEDICATORIA**

Mi tesis la dedico al pilar más fundamental de mi carrera y mi vida, mi madre, la señora Elsa Romo, por todo el sacrificio y esfuerzo que puso durante muchos años para poder llegar hasta aquí, por creer en mí, por darme la oportunidad de ser una persona profesional, por ser la mejor madre y abuela, hoy termina otra etapa más en mi vida gracias a usted mamá.

A mi padre, el señor Hugo Martínez que, aunque hace 14 años partió al cielo siempre será mi mayor fortaleza para continuar mi camino.

A mi hermano Hugo Martínez y mi hijo Liam Guerrón por ser mi motor e impulso para no rendirme, quiero que sepan que los amo muchísimo, cada día que salía de casa rumbo a mi querida universidad siempre pensaba en ustedes, en su bienestar y en un mejor futuro, hijo mío siempre serás mi mayor inspiración.

## **¡LO LOGRAMOS!**

**Stefany Lisbeth Martínez Romo**

Dedico este trabajo a mi Madre ya que es mi pilar y ejemplo a seguir y la persona que estuvo incondicionalmente conmigo, decirle que le amo con todo mi corazón, que por y para usted mami he logrado esta meta, ahora llénese de orgullo porque a pesar de lo dura que fue la vida con nosotras ahora, estamos triunfando.

**Minda Pozo Jazmín Nathalya**

## ÍNDICE

<b>ABSTRACT</b> .....	11
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	12
<b>I. PROBLEMA</b> .....	15
<b>1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b> .....	15
<b>1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA</b> .....	17
<b>1.3. JUSTIFICACIÓN</b> .....	17
<b>1.4. OBJETIVOS Y PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN</b> .....	18
1.4.1. Objetivo general .....	18
1.4.2. Objetivos específicos.....	19
1.4.3. Preguntas de investigación.....	19
<b>II. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA</b> .....	21
<b>2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN</b> .....	21
<b>2.2. MARCO TEÓRICO</b> .....	22
2.2.1. Capital Intelectual desde la teoría de recursos y capacidades .....	22
2.2.2. Productividad de las Organizaciones Textiles de Economía Popular y Solidaria.....	29
2.2.3. Organizaciones de Economía Popular y Solidaria en el Ecuador.....	31
<b>III. METODOLOGÍA</b> .....	33
<b>3.1. ENFOQUE METODOLÓGICO</b> .....	33
<b>3.2. HIPÓTESIS</b> .....	34
<b>3.3. DEFINICIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES</b> .....	34
<b>3.4. MÉTODOS UTILIZADOS</b> .....	34
<b>3.5. ANÁLISIS ESTADÍSTICO</b> .....	35
<b>IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN</b> .....	37
<b>4.1. RESULTADOS CAPITAL INTELECTUAL EN LAS ORGANIZACIONES DE ECONOMÍA POPULAR Y SOLIDARIA</b> .....	37
4.1.3. Existe correlación moderada entre dimensiones de la misma variable .	41
4.1.4. Capital Humano depende de los valores y aptitudes y por ende de la sociabilidad y orientación al cliente según las medias. ....	42
4.1.5. El criterio que aporta al Capital Estructural es Sistemas de gestión (TI) y la identificación y adquisición de nuevo conocimiento. ....	45
4.1.6. El Capital relacional lo contribuye con una media baja, la relación con clientes y la relación continuada.....	49
4.1.7. Existe una aportación alta a la productividad con la escala de eficiencia y la planificación y organización según las medias.....	51

4.2. DISCUSIÓN .....	53
V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	59
5.1. CONCLUSIONES .....	59
5.2. RECOMENDACIONES .....	60
VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	61
VII. ANEXOS .....	63

### ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Interpretación del tipo de correlaciones .....	25
Tabla 2. Tipos de correlaciones según el diagrama de dispersión .....	25
Tabla 3 Operacionalización de variables .....	34
Tabla 4 Correlación de Pearson entre la variable Capital Intelectual y Productividad. .....	37
Tabla 5 Correlación entre criterios .....	38
Tabla 6 Correlación entre dimensiones .....	41

### ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Clasificación del capital Intelectual .....	26
Figura 2 Clasificación del capital humano .....	27
Figura 3 Estructura del capital Estructural .....	28
Figura 4 Clasificación del capital relacional .....	29
Figura 5 Clasificación de la Productividad .....	30
Figura 6 Mapa Político del Cantón Tulcán .....	36
Figura 7 Resultado de los elementos del Capital Humano .....	42
Figura 8 Resultados de los elementos de Valores y Aptitudes .....	44
Figura 9 Resultados de los elementos de las Aptitudes del personal .....	44
Figura 10 Resultados de los elementos de las capacidades del talento humano .....	45
Figura 11 Resultados de los elementos del Capital Estructural .....	46
Figura 12 Resultados de los elementos de Cultura .....	47
Figura 13 Resultados de los elementos de la Gestión del conocimiento .....	48
Figura 14 Resultados de los elementos del Sistema de Gestión .....	49



<b>Figura 15 Resultados de los elementos del Capital Relacional. ....</b>	<b>49</b>
<b>Figura 16 Resultados de los elementos de la Relación con los clientes.....</b>	<b>50</b>
<b>Figura 17 Resultados de los elementos de la Eficiencia. ....</b>	<b>51</b>
<b>Figura 18 Resultados de los elementos de la escala de eficiencia. ....</b>	<b>52</b>
<b>Figura 19 Relación entre capital intelectual y productividad.....</b>	<b>53</b>

## **ÍNDICE DE ANEXOS**

<b>Anexo 1 Acta de la sustentación de la Predefensa del TIC. ....</b>	<b>63</b>
<b>Anexo 2 Informe Abstract.....</b>	<b>65</b>
<b>Anexo 3 Listado de Organizaciones pertenecientes a las EPS del Cantón Tulcán .....</b>	<b>67</b>
<b>Anexo 4 Cuestionario aplicado a las Organizaciones Textiles de las EPS den Cantón Tulcán. ....</b>	<b>68</b>
<b>Anexo 5 Evidencia de levantamiento de información. ....</b>	<b>69</b>

## RESUMEN

El capital intelectual se define como activo intangible que permite generar valor a la organización latinoamericana. La indagación presenta el objetivo de analizar la relación existente entre el capital intelectual y la productividad de las organizaciones textiles del sector real de la Economía Popular y Solidaria (EPS) del cantón Tulcán, provincia del Carchi. El estudio retoma los lineamientos de la Teoría de las contingencias, presenta un enfoque de carácter cuantitativo, descriptivo, correlacional, método inductivo y estudio de caso. Se aplicó una encuesta estructurada mediante censo a 17 organizaciones determinadas como población objeto de estudio. Los resultados de correlación de 0.282 entre el capital intelectual y la productividad muestran una relación bastante débil entre las variables.

Los criterios que aportan a que exista este resultado es la correlación entre valores y actitudes; y cultura con un resultado de 0,734, es así que a mayor sentido de pertenencia tenga el talento humano, mayor es el aporte del trabajador con la organización, del mismo modo la relación con clientes y aptitudes del personal con un resultado de 0,726, este valor se determina debido a que las organizaciones se mantienen en el mercado a base de la experiencia, el talento humano que trabaja tiene la capacidad de poder identificar con precisión lo que el cliente solicita.

La relación con clientes y sistemas de gestión con un resultado de 0,722 siendo estas correlaciones entre criterios de la misma variable capital intelectual. La correlación de 0,458 entre utilización de recursos y gestión de conocimiento siendo esta la correlación entre criterios de las dos variables, el valor de la última correlación se determina porque al trabajar bajo lineamiento el talento humano es más eficiente, es decir cumple con lo que le solicitan, pero no realiza trabajos superiores a los lineamientos.

**Palabras claves:** capital intelectual, productividad, organizaciones textiles

## ABTRACT

Intellectual capital is defined as an intangible asset that allows Latin American organization to generate value. The research wants to analyze the relationship between intellectual capital and textile organizations productivity of real sector from Popular and Solidarity Economy (PSE) in Tulcan canton, Carchi province. The study takes up the guidelines of contingencies Theory, presents a quantitative, descriptive, correlational approach, inductive method and case study. A structured census survey was applied to 17 organizations determined as the study population. The correlation results about 0.282 between intellectual capital and productivity show a rather weak relationship between the variables.

The criteria that contribute to the existence of this result is the correlation between values and attitudes; and culture with a result of 0.734, so that the greater the sense of belonging the human talent has, the greater the worker's contribution to the organization, in the same sense the relationship with clients and staff skills with a result of 0.726, this value is determined because organizations remain in the market based on experience, the human talent that works has the ability to accurately identify what the client requests.

The relationship between clients and management systems got a result of 0.722, these correlations being between criteria of the same intellectual capital variable. The correlation of 0.458 between the use of resources and knowledge management, this being the correlation between the criteria of the two variables, the value of the last correlation is determined because when working under the guidelines, human talent is more efficient. It means, it complies with what is request, but it does not perform work above the guidelines.

**Keywords:** intellectual capital, productivity, textile organizations.

## INTRODUCCIÓN

La ciudad de Tulcán se ha caracterizado por ser una zona de elaboración, venta y distribución de prendas de vestir, creando así grupos o asociaciones con la finalidad de generar fuentes de trabajo y servir a la población tulcanense y a los alrededores, por ello se ha visto en la necesidad de realizar un caso de estudio el cual describa la relación del capital intelectual y la productividad que tiene las organizaciones textiles del sector real de economía popular y solidaria del cantón Tulcán.

La investigación está orientada a conocer el factor que pueden generar capital intelectual y a su vez aporten a tener productividad dentro de las organizaciones, cumpliendo así lo establecido en los objetivos del estudio.

El caso de estudio cuenta con cuatro capítulos, los cuales están divididos de la siguiente manera: el problema, fundamentación teórica, metodología, resultados y discusión y recomendaciones y conclusiones.

Ahora bien, dentro del capítulo I se detalla la problemática de las organizaciones textiles con información que va desde lo general a lo particular, misma que describe cuáles han sido los ingresos, problemáticas o pérdidas para analizar las medidas y acciones que han tomado para continuar con las actividades.

En el capítulo II se realiza una búsqueda profunda sobre estudios anteriores que aporten a la investigación conjuntamente con las variables de estudio, se tiene como variable independiente al capital intelectual y la variable dependiente a la productividad, se realiza la búsqueda con el fin de ampliar los conocimientos y conocer cuál es el comportamiento y reacción de dichas organizaciones.

Dentro del capítulo III metodología se trabaja con las teorías de las variables, se tiene a la teoría de recursos y capacidades para el capital intelectual y a la teoría de contingencias para la productividad; se utiliza un enfoque cuantitativo, descriptivo que permite obtener información sobre el estudio, además de realizar un análisis por medio de herramientas como el SPSS y el enfoque correlacional permite determinar la relación de las variables por medio de ejercicios estadísticos. En el capítulo IV y V se detalla los resultados y discusión, como también las conclusiones

recomendaciones del estudio, teniendo como resultado que existe una relación positiva muy débil del capital intelectual con la productividad de las organizaciones textiles.

Por último, en el capítulo VI Se evidencia los anexos como es el cuestionario con el cual se recolectaron los datos, el listado de las organizaciones que conforman el cantón Tulcán y están registradas en la superintendencia de compañías, como también las evidencias del trabajo de campo.



## I. PROBLEMA

### 1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El Banco Interamericano de Desarrollo (2020) asegura que es importante el apoyar a la reapertura del crecimiento de Pymes por medio de la otorgación de créditos para la construcción y equipamiento de nuevos sectores textiles los cuales se han visto afectados por la llegada de la pandemia, para Honduras este aporte representa un incremento para las actividades que realizan las organizaciones, se prevé que con esto se incrementara la producción y los ingresos ya que al trabajar con nuevos materiales se pretende brindar un nuevo valor agregado por la calidad de las prendas, además al realizar créditos a largo plazo se estima un crecimiento en las operaciones del cliente y de los trabajadores puesto que representan una parte fundamental de la organización asegurando su estadía, seguridad como también la calidad de trabajo en cada área.

La Constitución de la República (2008), la Economía Popular y Solidaria (EPS) se centra en proporcionar a la población el Buen vivir (Sumak Kawsay) como modelo de desarrollo y mejora de la calidad de vida de las personas. En el mismo sentido, Ecuador considera a la EPS como el motor importante del sistema económico, ya son organizaciones que prevén el trabajo sobre el capital y los intereses colectivos sobre los individuales, buscan una equidad de género; permiten a grandes, medianos y pequeños negocios, asociaciones, cooperativas, tener la misma oportunidad de generar ingresos y permanecer en el mercado.

Bermúdez y Hernández (2019) mencionan que en Latinoamérica las pymes desconocen la forma como pueden generar mejores resultados con los recursos que disponen, en Ecuador poseen investigaciones que revelan información útil para poner en práctica, con esto a nivel nacional e internacional ha incrementado el interés por aplicar los activos intangibles en las organizaciones dirigiendo sus esfuerzos hacia el impacto del capital intelectual en el desempeño organizacional (pág. 4). Para mantenerse fuerte y por largo plazo en el mercado, las organizaciones deben de optar por mejorar continuamente los procesos y tareas que desempeñan, al vivir una era de globalización es obligatorio aplicar nuevos modelos para el funcionamiento y durabilidad, resultando mejorar en tiempo, material, y calidad.

Asimismo, el análisis de las tendencias globales, como es del capital intelectual, es clave en el mundo de los negocios, por lo que la indagación aborda esta temática. Abril, Barrera y Ordoñez (2020) mencionan que la sociedad que se ve afectada por los cambios, nuevos conocimientos y la producción de capital intelectual como precursor de recursos económicos. Para las organizaciones el éxito o la durabilidad depende de factores internos como externos, en este caso se considera al capital intelectual un factor clave para el éxito o fracaso mismo que con sus habilidades, capacidades y conocimientos les permiten a las organizaciones adaptarse a cambios en cualquier momento.

Para Morejón (2017) en el Ecuador las organizaciones pequeñas y medianas son conformadas por un alto porcentaje de dependencia laboral familiar, comienzan como negocios pequeños y van creciendo hasta llegar hacer organizaciones medianas, gracias a la administración que se da en cada caso representa importante ir calificando y valorando el capital intelectual que es un activo intangible recomendado para el crecimiento tecnológico y financiero.

El interés de las organizaciones se ha enfocado en mantener, conocer y saber manejar un buen capital intelectual dentro de las actividades diarias por medio de la globalización y las múltiples herramientas digitales, este proceso de cambio se ha vuelto fácil de implementar, agilizando el satisfacer las necesidades de los clientes generando un nivel elevado de productividad, resultados y contar con un personal eficaz.

Según el Ministerio de Producción, Comercio Exterior, Inversiones y Pesca (2021) conjuntamente con la Asociación de Desarrollo, Cooperación y Acción DE Ibarra, realizaron un convenio para la entrega de maquinaria nueva teniendo un monto de \$44.787.00, con esto la asociación prevé continuar con el trabajo de manufactura después de estar paralizados por dos años a causa de un incendio afectando a maquinaria, material y bienes personales.

Por otra parte, el cantón Tulcán integra a 17 organizaciones textiles de Economía Popular y Solidaria del sector Textil (véase en el Anexo 1), se considera necesario el análisis del capital intelectual y la productividad desde el supuesto de que los activos organizacionales de tipo intangible mismos que constituyen la base para la productividad y obtención de buenos resultados.



El análisis del capital intelectual integra al capital humano, estructural y relacional, además de hacer un estudio minucioso de la productividad de las asociaciones textiles de economía popular y solidaria del cantón Tulcán con una duración de un año. Es importante reconocer la eficiencia que trae el trabajar con el capital intelectual y sus factores, ya que añaden valor a las diferentes actividades por medio del conocimiento y el estudio, las organizaciones generan resultados exitosos, generando así mayor rendimiento como también mayores niveles de productividad dentro de la organización.

La investigación es útil para próximos estudios del capital intelectual y productividad, el cual servirá como referencia y evidencia de los resultados que tienen las organizaciones al aplicar este estudio, además de tener información sobre los principales factores que utilizan para mejorar y crecer. También a la población Tulcanaña, permitiendo tener información actualizada sobre los beneficios y resultados de contar con un capital intelectual estable.

Con el desarrollo de la investigación se pretende identificar que activos intangibles resultan relevantes como también cuáles generan mayor productividad dentro de cada organización, a través de los resultados obtenidos se procura brindar información verídica del comportamiento cada una de las organizaciones.

Las limitaciones que presento la investigación es el desconocimiento de la ubicación de las organizaciones, resultando problemas en la puntualidad y económicamente, también la poca disponibilidad de tiempo para conocer cómo se encuentran las organizaciones y la aplicación de la encuesta, de la misma manera evidenciar que algunas organizaciones por falta de trabajo y organización decidieron cerrar temporal o definitivamente.

## **1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

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

## **1.3. JUSTIFICACIÓN**

Al pasar el tiempo las organizaciones se han enfocado en trabajar con activos intangibles, descubriendo que es una herramienta clave para el éxito de cualquier

organización al poder contar con personal o sistemas acordes a las necesidades, este es un factor que sin duda presenta oportunidades y competitividad, puesto que se trabaja con los tres componentes del capital intelectual: capital humano, relacional y estructural, mismos que son factores que brindan productividad y subsistencia para las organizaciones.

La investigación diagnosticará el capital intelectual y su relación con la productividad en las organizaciones textiles de la Economía Popular y Solidaria (EPS) del cantón Tulcán, provincia del Carchi, ya que con los resultados obtenidos se podrá realizar una adecuada toma de decisiones a trabajadores, directivos y demás funcionarios de las organizaciones.

Mediante este estudio se da a conocer lo importante que es el capital intelectual dentro de una organización, considerando que el valor que mayor influye es el capital humano, el cual es generador de nuevas ideas, nuevos conocimientos, habilidades, capacidades y aportes que permiten generar mayores niveles de productividad evidenciando favorablemente el desempeño y éxito de las organizaciones.

La investigación beneficiará a la población Tulcanense, a las personas interesadas en el tema y a las 17 organizaciones textiles de la economía popular y solidaria que se encuentran activas, lo que se hará posteriormente es relacionar el capital intelectual con la productividad y mostrar la ventaja de identificar el capital intelectual como un activo de la organización, de la misma manera darle un valor como parte de los activos financieros de la organización e irlos potenciando para una mayor productividad, toda esta información relevante servirá de mucha ayuda al momento de la toma de decisiones y al implementar estrategias.

#### **1.4. OBJETIVOS Y PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN**

##### **1.4.1. Objetivo general**

Diagnosticar la relación entre el capital intelectual y productividad de las organizaciones textiles del sector real de Economía Popular y Solidaria del cantón Tulcán, provincia del Carchi.

#### **1.4.2. Objetivos específicos**

- Identificar los criterios que aporta capital humano, capital estructural y relacional a las organizaciones textiles del sector real de Economía Popular y Solidaria del cantón Tulcán, provincia del Carchi.
- Identificar los criterios que aportan productividad a las organizaciones textiles del sector real de Economía Popular y Solidaria del cantón Tulcán, provincia del Carchi.
- Determinar la relación del capital intelectual y la productividad de las organizaciones textiles del sector real de Economía Popular y Solidaria del cantón Tulcán, provincia del Carchi.

#### **1.4.3. Preguntas de investigación**

- ¿Qué criterios aportan capital humano, capital estructural y capital relacional a las organizaciones textiles del sector real de la EPS del cantón Tulcán, provincia del Carchi?
- ¿Qué criterios aportan a la productividad a las organizaciones textiles del sector real de la EPS del cantón Tulcán, provincia del Carchi?
- ¿Cuál es la relación que tiene el capital intelectual y la productividad de las organizaciones textiles del sector real de la EPS del cantón Tulcán, provincia del Carchi?



## II. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

### 2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Según Ruíz (2020) El capital intelectual es una herramienta para la generación de información relacionada con la eficiencia en la creación de valor añadido de los activos tanto tangibles como intangibles de las organizaciones, asumiendo que el capital intelectual de una organización influye positivamente en su desempeño, capitalización y valor de mercado (pág. 3). La necesidad de la inversión en los activos intangibles con propósitos de productividad, parte de esa inversión tiene que ver con el personal que integra la organización, la información, las competencias para transformar el conocimiento en capital intelectual.

Vélez (2021) menciona la necesidad de presentar información sobre el capital intelectual en los estados financieros, del capital intelectual y los activos intangibles. En el mismo sentido, para mostrar la información del capital intelectual dentro de los estados financieros existen varios métodos de medición, así mismo se puede mencionar que el desconocimiento de la relación del capital intelectual y el rendimiento financiero genera ausencia de estrategias dirigidas a la creación de valor añadido intelectual.

Así mismo, Cuadrado (2017) menciona que la creación de conocimiento incrementa los conocimientos requeridos para el desarrollo de actividades organizacionales y a su vez crea valor para el beneficio de la empresa mediante la representación del capital intelectual.

Por otra parte, Simbaña y Carrión (2019) mencionan que la productividad es una medida de desempeño que nos permite conocer el rendimiento de factores incorporados en el proceso productivo, esta medida influye en el crecimiento económico debido a la generación de mayores beneficios, que terminan por favorecer tanto a los productores con mayores ganancias, como a los consumidores en el incremento de salarios y disminución de precios.

Esta investigación es importante porque va a un contexto diferente de investigaciones anteriores, también porque se presenta en una temporalidad

diferente en el año 2022, asimismo se realiza la validación de formularios para este contexto, así también se aplica el concepto de la NIIF 38, se retoma la Economía popular y solidaria, este tipo de organizaciones no se han estudiado antes desde esta perspectiva organizacional.

Arguello, Pérez y Purcachi (2019), describen que los activos intangibles no se desglosa en los estados financieros, los directivos de cada organización no pueden tomar la decisión en mejora de los activos intangibles que posee cada una ni mucho menos en cómo influyen, aunque existan varios métodos con el que se puedan medir es imposible poder medirlo, ya que existe un escaso conocimiento de cuáles son y qué ventajas tienen al aplicarlos correctamente.

En el Ecuador se fomenta mucho la Economía Popular y Solidaria, se la entiende a la "Forma de organización económica, tanto individual como agrupada, organizan y desarrollan procesos de producción, intercambio, comercialización, financiamiento y consumo de bienes y servicios, para satisfacer necesidades y generar ingresos, basadas en principios 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" (pág. 3)

Dentro del estudio la Economía Popular y Solidaria está presente en el sector de la producción, en el sector textil, para generar mejores resultados esta economía se enfoca principalmente en los valores que se debe de plantear la organización, ya que representa el modo de funcionamiento y trato con los trabajadores, además ayuda a tener una mejor condición laboral en todas las áreas de la organización asegurando notoriamente los buenos resultados y satisfacción al cliente.

## **2.2. MARCO TEÓRICO**

Para un entendimiento claro, el marco teórico está compuesto por gráficas y texto, detallando claramente la información y explicando cada componente con su importancia para la investigación, se abordó temas sobre el capital intelectual con sus componentes, la productividad y la Economía Popular y Solidaria.

### **2.2.1. Capital Intelectual desde la teoría de recursos y capacidades**

El capital intelectual es un factor fundamental para el éxito y durabilidad de las organizaciones, este factor tiene herramientas importantes (Figura 1) que hacen un

solo complemento para aportar al desempeño diario, los activos intangibles son primordiales para el desarrollo de actividades, mismas que se han vuelto el nuevo factor clave de interés y resultados de productividad dejando a un lado la extensa inversión en maquinaria e infraestructura. Se ha visto útil trabajar con la teoría de Recursos y capacidades por Barney (1991) la cual detalla la importancia de los activos intangibles dentro de las organizaciones que a lo largo de los años buscan formas de sobrevivir y sobresalir ante las demás, enfocándose principalmente en lo interno que representa con mayor valor. La teoría describe como generar nuevo valor agregado utilizando recursos intangibles, en este caso el capital humano, relacional y estructural que si son utilizados de manera conjunta representan una buena herramienta para las organizaciones.

Por otra parte, el autor detalla que los recursos y capacidades que posee cada organización pueden ser el eje de dirección para la creación de estrategias que a largo plazo sirvan para determinar la identidad de la organización, como también por medio de los recursos y capacidades les permite a las organizaciones conocer sus fortalezas y debilidades con esto permitiéndoles explotar las oportunidades y minimizar las amenazas.

Para Seminario (2020) considera al capital intelectual como una herramienta que recopila todos los recursos existentes dentro de una organización que pueden servir para desarrollar las actividades con calidad, eficiencia y optimización de recursos, generando así ganancias y brindar a la población productos con valor agregado. Para el autor, el capital intelectual no es más que la suma de la experiencia y capacidades se tiene el personal mismo que contribuye al cumplimiento de metas y objetivos.

Según Cuadrado (2015) menciona la importancia del modelo Skandia dentro del capital intelectual, aunque este modelo analiza el capital humano de forma más profunda, puesto que dentro de este modelo es considerado el más importante para el desempeño de organizaciones, ya que se analiza como es el comportamiento de los trabajadores, aptitudes, valores, ética, cultura y creencias de los mismos.

Para la medición del capital intelectual se toma al Modelo Intellectus, el modelo toma como base estudiar los aspectos más valiosos del capital intelectual que son el capital humano, capital organizativo, capital tecnológico, capital de negocio y el capital social, mismos que están compuestos por elementos e indicadores. Es

relevante mencionar que se toma en cuenta al capital estructural y el capital relacional que forman parte de la clasificación. También se considera pertinente aplicar este método debido a que una vez investigado afirma que es de gran ayuda y aporte para la investigación por toda la información e importancia que brinda el método tanto en el desarrollo como en el desempeño adecuado de cada tarea asignada.

Cabe mencionar que la manera de calificación del cuestionario se ha decidido tras analizar los estudios de Aguirre (2016) y Cando (2018) el cual establecen que la escala de Likert es la adecuada para hacer la recolección de datos tras agrupar varios ítems, esta escala cuenta con 5 escalas estas son: 1 nunca, 2 pocas veces, 3 indiferente, 4 algunas veces y 5 siempre; representando una escala entendible para las personas a quien se va a aplicar el cuestionario como también necesaria para recolectar toda la información necesaria por parte de los encuestados.

Por otra parte, en el tema de analizar los datos se va a trabajar con una correlación de Pearson con la ayuda de la herramienta del SPSS, el coeficiente de correlación de Pearson es una prueba estadística el cual permite analizar la relación de dos variables en este caso la variable dependiente perteneciente a la productividad y la variable independiente relacionada con el capital intelectual, en el cual permite identificar la relación entre las dos variables como también la relación de cada componente de estas permitiendo identificar que aporta más ya sea al capital intelectual como a la productividad.

Se determina que dentro de la relación o correlación de Pearson existe una clasificación que a continuación se detalla.

- La correlación directa se da cuando al aumentar una de las variables la otra aumenta.
- La recta correspondiente a la nube de puntos de la distribución es una recta creciente.
- La correlación inversa se da cuando al aumentar una de las variables la otra disminuye.

Además de trabajar con la correlación de Pearson, se ha decidido realizar un diagrama de dispersión, el cual sirve para verificar si es lineal la relación entre cada variable o no, como también para identificar si alguna organización textil no aporta



al resultado obtenido, al tener un diagrama de dispersión se va a observar una recta correspondiente a la nube de puntos de la distribución esta puede ser una recta positiva, negativa o inversa.

Con esto se permite conocer y logrará un mejor entendimiento al determinar qué tipo de corrección se va a obtener al ejecutar el análisis de datos, como también se logra un mejor conocimiento e interpretación para describir los resultados de la investigación.

**Tabla 1**  
Interpretación del tipo de correlaciones

Valores	Descripción
0.00 - 0.20	Correlación muy baja
0.20 - 0.40	Correlación baja
0.40 - 0.60	Correlación moderada
0.80 - 1.00	Correlación alta

Nota: Se detalla según Pearson los tipos de correlaciones existentes.

Además de trabajar con la correlación de Pearson, se ha decidido realizar un diagrama de dispersión, el cual es una herramienta que permite estudiar la relación entre dos conjuntos o dos variables en estudio, además sirve para verificar si es lineal la relación entre cada variable o no, como también para conocer si alguna organización textil no aporta al resultado obtenido, al tener un diagrama de dispersión se va a observar una recta correspondiente a la nube de puntos de la distribución esta puede ser una recta positiva, negativa o inversa.

Dentro del diagrama de dispersión se cuenta con una clasificación de tipos de correlación que a continuación se detalla.

**Tabla 2**  
Tipos de correlaciones según el diagrama de dispersión

Tipo de correlación	Descripción
Posible correlación negativa	Un aumento de x provocará una tendencia a la disminución de y.
Correlación negativa	Un aumento de x causará una disminución de y.
Correlación positiva	Un aumento de y depende de un aumento de x.
Posible correlación positiva	Un aumento de x provocará una tendencia a la aumento de y.
Correlación nula	La gráfica no sigue ningún tipo de tendencia.

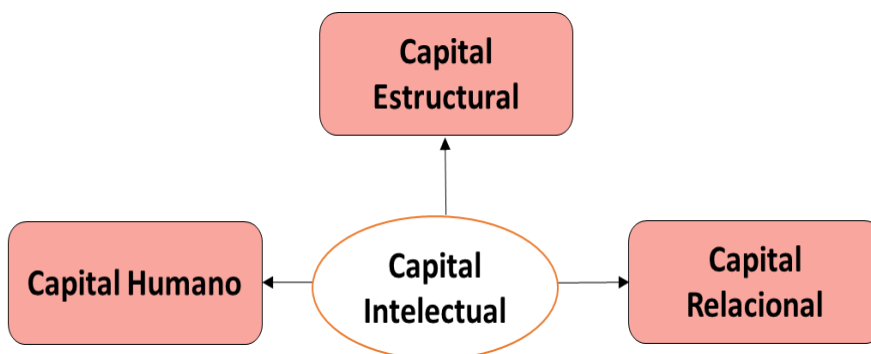
Nota: Se indica los tipos de correlaciones tras realizar un diagrama de dispersión y verificar su línea de tendencia.

Se debe de tener en cuenta que dentro de una correlación en la parte baja de la tabla se describe dos tipos de pruebas bilaterales que pueden ser de dos colas o una cola, al analizar se tiene que, si los valores están bajo 0,05 y está marcada con dos asteriscos por ser bajo 0,01, por lo que estaría indicando que existe una fuerte

correlación y que es verdadera la correlación encontrada por el estadístico de Pearson, ya que se trabaja con un nivel de confianza de 95% y un error de 5%.

Con esto se permite conocer y logrará un mejor entendimiento al determinar qué tipo de corrección se va a obtener al realizar el análisis de datos, como también se logra un mejor conocimiento e interpretación para describir los resultados de la investigación.

**Figura1**  
Clasificación del capital Intelectual.



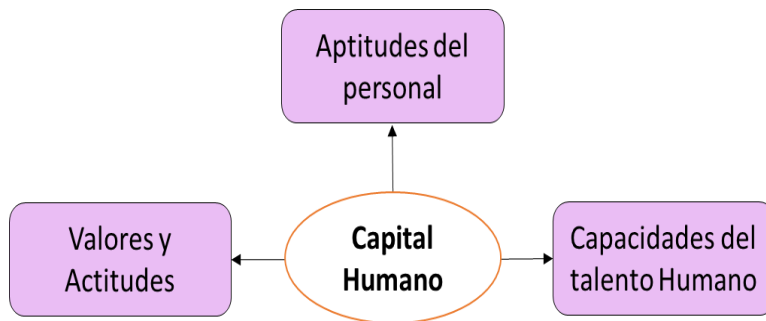
Nota: Se realiza la clasificación de los componentes del capital intelectual.

Establece que el capital humano es lo que aportan los empleados al negocio, incluida su creatividad, conocimiento, habilidades, ética de trabajo e impulso, para las organizaciones se vuelve indispensable tener un capital humano, debido a que este recurso es el corazón en toda actividad al contar con un capital humano activo, capacitado, con experiencia y dispuesto a dar lo mejor de sí que representa la mejor inversión que se puede hacer.

Aguirre (2016) establece que “el capital humano se lo define como la raíz de los diferentes componentes del capital intelectual”. El autor confirma la importancia del capital humano dentro de una organización, este factor representa el cerebro del capital intelectual como del desarrollo de actividades, el capital humano está conformado por destrezas, habilidades, conocimientos y aptitudes, las cuales son fundamentales al momento de desempeñar tareas internas como externas véase en la Figura 2.

**Figura 2**

Clasificación del capital humano.



Nota: Se detalla los elementos que componen al capital humano.

El capital humano cuenta con elementos que están relacionados al desempeño de los empleados como también a la generación de buenos resultados, para esto se debe de trabajar minuciosamente con la clasificación del factor.

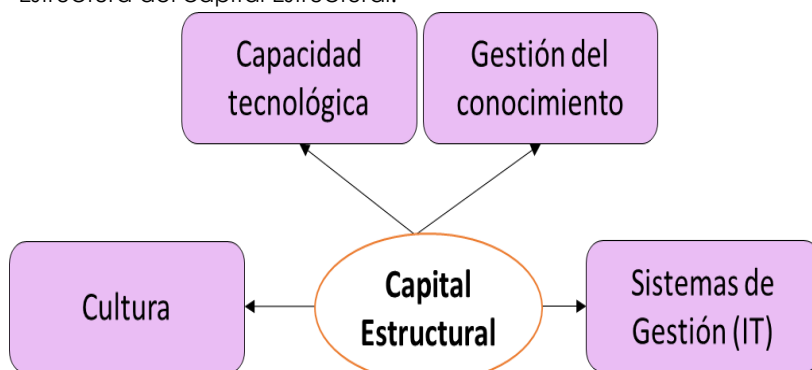
Para empezar, están los valores y actitudes que representan la creatividad al argumentar mejoras o nuevas ideas de realizar las tareas, teniendo claro que cada aporte se lo realiza con compromiso hacia la organización, al realizar una planeación de las actividades el personal posee de flexibilidad ya sea en tiempo o en tareas permitiendo así tener un ambiente laboral sano, al realizar las tareas de manera correcta lo que se busca es lograr la satisfacción del cliente como también de la organización al permitir cubrir la necesidad del cliente.

Para Cando (2018) "las aptitudes del personal, hacen referencia al conocimiento que la persona tiene sobre las cosas para lograr un buen desempeño en un empleo o tarea". Este factor es considerado como el saber de los trabajadores, el cual se refleja en el trabajo diario para la organización, las aptitudes del personal están contempladas en la educación, formación y experiencia sobre el desarrollo, el cual permite ejecutar de manera correcta las actividades y tareas en el trabajo.

La capacidad del talento humano se refiere al saber hacer las tareas, se toma en cuenta las habilidades, desempeño, destrezas y más aptitudes que le permite hacer un trabajo eficiente. Las aptitudes son el conocimiento que tienen las personas tras llevar a cabo una tarea, buscando un buen desempeño, buenas prácticas y por ende buenos resultados para las organizaciones.

Por otro lado, el capital estructural es una herramienta interna de mejora continua a través del conocimiento de tareas, procesos y de la cultura organizacional, véase la Figura 3.

**Figura 3**  
Estructura del capital Estructural.



Nota: Se detallan los elementos que componen al capital estructural.

La cultura dentro del capital estructural está relacionada con la filosofía de la organización, el conocer la visión y valores hace posible que el personal se enfoque en cumplir lo que se tiene previsto, al tener claro las metas y objetivos se procede a realizar un trabajo de calidad el cual cuente con un clima de confianza además de mostrar transparencia en cada tarea realizada. Con la cultura organizacional clara se garantiza una formulación de estrategias acertadas para las organizaciones, mismos resultados se evidencian al momento de hacer los pertinentes evaluaciones o controles. Dentro de la capacidad tecnológica se refiere a la maquinaria o herramientas tecnológicas que posee la organización para el desarrollo de actividades, logrando así una relación amena entre trabajadores al poseer herramientas que ayuden a llevar a cabo un trabajo de calidad.

Para Aguirre (2016) la gestión del conocimiento se propone que los trabajadores conozcan cada regla o documentos para que se sientan familiarizados con el entorno de la organización, busca también que el personal esté al tanto de la competencia y sobre todo de a generar conocimientos internos como externos. Por otra parte, los sistemas de gestión representan una herramienta importante, ya que por medio de esto se logra un mejor desempeño al hacer las actividades, llevando a cabo cada tarea asignada de manera ordenada, sincronizada, evitando desperdicio y pérdidas.

El capital relacional trata sobre las relaciones con los clientes y relaciones públicas, como se presenta en la Figura 4, se considera a este factor importante para las

organizaciones, ya que por medio de las capacidades, habilidades y tácticas se pueden consolidar grades oportunidades de negocios, es por eso que la relación con los clientes, y demás agentes se debe llevar exclusivamente entre la organización y los agentes correspondientes para manejar una comunicación directa y formal.

**Figura 4**  
Clasificación del capital relacional.



Nota: Se realiza la clasificación de los elementos que componen al capital relacional.

Cando (2018) menciona que “la relación con clientes se refiere a los diferentes segmentos de clientes que demanden o puedan demandar los bienes o servicios que configuran el proceso de negocio básico de la entidad”. El generar una buena relación con clientes es fundamental para las organizaciones, ya que gracias a estas relaciones se garantiza la obtención de nuevos contratos, ya sea por la calidad de trabajo o por la atención que representan elementos indispensables al atender un negocio. La relación con agentes permite compartir conocimiento, actitudes, buenas prácticas o la discusión de estrategias adecuadamente, además logrará la obtención de nuevos contratos o negocios que resulta importante para que ayuden al crecimiento y reconocimiento de las organizaciones.

Una vez abordado todos los componentes del capital intelectual, se afirma lo que se contempla en la NIIF 38, las organizaciones optan por mejorar el capital intelectual realizando inversiones en recursos intangibles, licencias, nuevos sistemas, derechos de autor, entre otros pensando en sobrevivir en el mercado, obtener resultados económicos positivos a futuro, y sobre todo contar con un personal estable el cual esté dispuesto a realizar un trabajo de calidad.

### **2.2.2. Productividad de las Organizaciones Textiles de Economía Popular y Solidaria**

La productividad es un factor que permite conocer cómo se encuentra el rendimiento dentro de una organización, además de identificar las herramientas que son o no útiles para lograr un crecimiento económico por medio de ahorro de material o la realización de un trabajo de calidad.

Para Fiedler (1999) la teoría de las contingencias, también conocida como modelo de contingencia o teoría del liderazgo de Fiedler, establece que no existe un estilo de liderazgo ideal, sino que el estilo más eficaz para cualquier circunstancia específica es aquel que se alinea con la situación. La teoría de las contingencias es una teoría organizacional cuya propuesta básica es que no existe una única manera o una mejor forma de dirigir una organización, es decir, un estilo de liderazgo que es efectivo, es una situación, puede que no tenga éxito en otras.

Kengatharan (2019) describe lo importante que es contar con un buen capital intelectual y como esto aporta a la productividad, como se conoce, el factor con mayor relevancia es el capital humano, quien es poseedor de habilidades, destrezas y múltiples acciones que benefician a las organizaciones, el autor describe la importancia de cada elemento que aporta a la productividad.

Por otra parte, se aborda temas principalmente sobre el conocimiento que debe de poseer todo el equipo de una organización, la planificación, ejecución y resolución de problemas de manera eficaz, por otra parte, describe las destrezas, habilidades, experiencias que aportan directamente a la productividad y a las organizaciones.

La mayoría de las organizaciones estima contar con una productividad aceptable y para esto debe de ir de la mano con el capital intelectual para obtener resultados favorables al reducir gastos, insumos y sobre todo utilizar los recursos de manera responsable. Dentro de los componentes de la productividad como principal se tiene a la efectividad, este elemento hace referencia al ahorro ya sea de tiempo, material o al verificar que recursos se han empleado para realizar una actividad.

**Figura 5**

Clasificación de la Productividad.



Nota: Se describen los elementos que componen la Efectividad.

La utilización de los recursos dentro de las organizaciones es importante, ya que por medio de este factor se ayudan a conocer si los trabajadores emplean el tiempo de manera adecuada, como también conocer si existe desperdicios o no de material.

Al realizar controles de sobre la utilización se logra obtener mayor productividad dentro de la organización, para lograr un trabajo de calidad los empleados basan su trabajo en manuales o moldes que le permiten obtener una prenda conforme a las

necesidades de los clientes. Por otra parte, con los elementos de escala de eficiencia, cada organización debe de ejecutar una planeación y organización de las actividades, las cuales pueden ser a mediano, corto o largo plazo para tener un control riguroso y asegurar una producción exitosa.

### **2.2.3. Organizaciones de Economía Popular y Solidaria en el Ecuador**

Dentro de este apartado es importante tener en claro que es la Economía popular y Solidaria, entender cuál es el fin de la creación de estas organizaciones y sobre todo los beneficios que traer al ser parte de las organizaciones afiliadas.

La Superintendencia de Economía Popular y Solidaria (2020) menciona que “es el organismo técnico de supervisión y control de las entidades del sector Financiero Popular y Solidario, y de las organizaciones de la Economía Popular y Solidaria del Ecuador, que promueve su sostenibilidad y correcto funcionamiento”.

Con la creación de la entidad lo que se busca es incrementar la eficiencia, supervisión, transparencia y por ende asegurarse de brindar servicios de calidad, asegurándose de que las actividades sean desarrolladas correctamente, además de contar con un registro legal del desarrollo de las actividades.

Por otra parte, Legal Agro (2022) menciona que son grupos de personas que realizan actividades económicas y productivas similares o complementarias. Dentro de estas organizaciones, las decisiones son colectivas y tienen que ser determinadas por la mayoría de los miembros de la asociación por medio de una participación democrática. La finalidad de las EPS es contar con personal democrático, responsable, apasionado por el trabajo y sobre todo que ayude a los demás a sobresalir sin esperar algo a cambio enfocándose en ayudar a la comunidad más vulnerable.

La Ley de Economía Popular y Solidaria (2018) en el Art. 1 describe que la Economía popular y solidaria es un conjunto de organizaciones las cuales desarrollan actividades o tareas, ya sea de manera colectiva o individualmente para continuar con el proceso de producción, comercialización, intercambio, financiamiento o consumo de los bienes o servicios hechas con el fin de satisfacer la demanda de la población ecuatoriana y por medio de esto asegurar ingresos para las organizaciones. Se debe tener claro que los roles de estas organizaciones están basados en relaciones de solidaridad, cooperación y reciprocidad, brindando

fuentes de trabajo a personas que contenga un ambiente laboral accesible, a organizaciones orientadas al buen vivir, convivir con armonía con la naturaleza por encima de la apropiación el lucro y la acumulación de capital.

En el Panorama SEPS (2021) conjuntamente con la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria, describen que existe dos sectores activos, siendo el sector no financiero o real y el sector financiero popular y solidario a continuación, para tener claro la clasificación se detalla quienes pertenecen a cada sector. El sector no financiero real lo conforman el 82% asociaciones, 17% cooperativista y el 1% es comunitario, el sector financiero no real está conformado por 82% cooperativas y un 15% en asociaciones.

Es importante conocer el número de organizaciones de la Economía Popular y solidaria que conforman la Zona 1, según la Superintendencia de Compañías están conformadas 2449 entidades entre cooperativas, asociaciones, organizaciones, redes, las cuales se encuentran ubicadas en los cantones de la zona 1, la mayoría de organizaciones con un estado activo.



### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. ENFOQUE METODOLÓGICO

En el presente informe de investigación se llevó a cabo un enfoque cuantitativo, ya que por medio de la recolección de datos permite probar la hipótesis mediante una medición numérica y un análisis estadístico, de la misma manera se realizó alfa de Cronbach y correlación para identificar la relación que existe entre las variables, así también se realizó la validación del cuestionario por medio de encuestas piloto a 15 organizaciones textiles del cantón Tulcán que no pertenecen al sector real de la economía popular y solidaria.

La investigación a ejecutarse es de tipo descriptiva y correlacional, a continuación, se menciona a cada tipo a fin de lograr entender el porqué de su elección.

- **Investigación descriptiva**

Arias (2006) menciona que la investigación descriptiva consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento. Los resultados de este tipo de investigación se ubican en un nivel intermedio en cuanto a la profundidad de los conocimientos se refiere. (pág. 24).

De esta manera, con la investigación descriptiva se podrá detallar características importantes sobre las dos variables de estudio capital intelectual y productividad, para identificar la relación que existe entre sí con los resultados obtenidos, estos análisis se llevarán a cabo desde los análisis de las medidas de tendencia central, tablas cruzadas y validaciones.

- **Investigación correlacional**

Arias (2006) menciona que su finalidad es determinar el grado de relación o asociación (no causal) existente entre dos o más variables. En estos estudios, primero se miden las variables y luego, mediante pruebas hipótesis correlacionales y la aplicación de técnicas estadísticas, se estima la correlación. (pág. 25)

En el mismo contexto, es significativo medir la relación que tienen las dos variables, ya que a través del ejercicio estadístico de Likert conoceremos qué criterio o

dimensión ayuda o afecta al capital intelectual y la productividad, proyectándonos a una buena toma de decisiones que beneficien a cada organización.

### 3.2. HIPÓTESIS

**H0:** El capital intelectual no se relaciona con la productividad de las organizaciones textiles de la EPS del cantón Tulcán, provincia del Carchi.

**H1:** El capital intelectual se relaciona con la productividad de las organizaciones textiles de la EPS del cantón Tulcán, provincia del Carchi.

### 3.3. DEFINICIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

**Tabla 3**  
Operacionalización de variables.

<b>VARIABLES</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>NIVEL DE ACUERDO</b>
<b>CAPITAL INTELECTUAL</b>	Capital Humano	Valores y Aptitudes
		Actitudes del personal
		Capacidades del Talento Humano
	Capital Estructural	Cultura
		Capacidad Tecnológica
		Gestión del Conocimiento
<b>PRODUCTIVIDAD</b>	Capital Relacional	Sistemas de gestión (TI)
		Relación con los clientes
		Relación con agentes
<b>PRODUCTIVIDAD</b>	Efectividad	Utilización de los recursos
		Escala de eficiencia

Nota: Elaboración propia en conjunto con Aguirre (2016) y Cando (2018).

### 3.4. MÉTODOS UTILIZADOS

Considerando que la investigación se desarrolló con un enfoque cuantitativo, se utilizó un método inductivo, puesto que se inicia analizando a cada organización individualmente hasta llegar a analizar a las 17 organizaciones como conjunto.

- **Técnica**

La técnica para la recolección de datos que se empleó fue una encuesta estructurada, misma que fue elaborada con preguntas cerradas, cabe mencionar que dentro de las preguntas cerradas se trabajó con una escala de Likert, esta escala es de calificación y de fácil entendimiento para ser analizada, la escala de Likert es de una calificación del 1 al 5 en donde 1 significa nunca y su polo opuesto 5 significa siempre, esta técnica se muestra como fuente de información primaria.

- **Instrumento**

El instrumento para la recolección de información fue un cuestionario el cual estuvo dirigido a las organizaciones textiles del sector real de la Economía Popular y Solidaria del cantón Tulcán, provincia del Carchi que se encuentran activas, de manera especial, a los representantes de cada organización que conocen a profundidad el desempeño que tiene cada trabajador dentro y fuera del establecimiento.

La encuesta se encuentra elaborada con 70 afirmaciones (véase anexo 2) que ayudan a la obtención de información a su vez a la medición del capital intelectual con los componentes como el capital humano, capital relacional y capital estructural con la productividad, la información debe ser clara y confiable para conocer las actitudes, comportamientos y aptitudes de cada uno de los trabajadores a fin de identificar el factor que mayor provecho trae en cada organización.

Del mismo modo el cuestionario está desarrollado en tres secciones las cuales se identifican claramente, en la primera parte se contemplan datos de la organización como del representante legal, la segunda parte se detallan las afirmaciones correspondientes del capital intelectual conjuntamente con la clasificación del mismo y por tercera parte se describen las afirmaciones sobre la productividad, dicho instrumento se recopiló de dos investigaciones que forman parte de los antecedentes Cando(2018) y Aguirre (2016) .

### **3.5. ANÁLISIS ESTADÍSTICO**

La población total objeto de estudio se tomó del ente regulador como lo es la Superintendencia de Economía popular y solidaria, en Tulcán existen 17 organizaciones activas y que forman parte de las EPS (véase anexo 1) mismas que representan la población en estudio que es igual a la muestra y a un estudio de caso, mismas que para ser encuestadas nos dirigimos a cada dirección exacta de donde laboran actualmente.

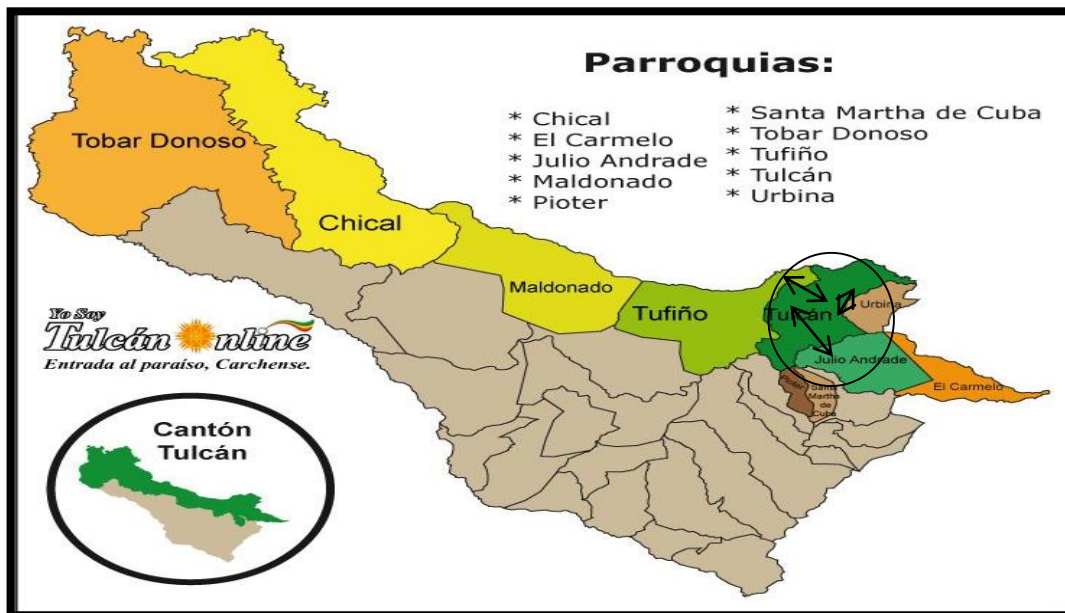
El cantón Tulcán se encuentra conformado por dos parroquias urbanas: Gonzáles Suárez y Tulcán y también por nueve parroquias rurales: El Carmelo, Julio Andrade, Maldonado, Píoter, Tobar Donoso, Tufiño, Urbina, Chical y Santa Martha de Cuba

Con lo mencionado anteriormente, las 17 organizaciones estudiadas se encuentran distribuidas de la siguiente manera, 7 en la parroquia urbana de Tulcán, 8 en la

parroquia urbana de Gonzáles Suárez, 1 en Taya parroquia Urbina y 1 en la parroquia de Julio Andrade.

Las pruebas estadísticas que se ha realizado en los resultados de la investigación es el alfa de Cronbach con un resultado de 0,968 en la prueba piloto realizada a 15 organizaciones textiles que no corresponden al sector real de la economía popular y solidaria del cantón Tulcán, así mismo se realizó las medias de cada criterio, dimensión y variables con el fin de estimar el tamaño promedio de los mencionados anteriormente, de la misma manera se realizó la correlación de variables para saber el grado de dependencia que tienen las dos variables objeto de estudio.

**Figura 6**  
Mapa Político del Cantón Tulcán



Nota: Mapa del cantón Tulcán, dentro del círculo de la derecha se encuentran ubicadas las organizaciones textiles que forman parte de la muestra, figura tomado del Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial Tulcán.

## IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### 4.1. RESULTADOS CAPITAL INTELECTUAL EN LAS ORGANIZACIONES DE ECONOMÍA POPULAR Y SOLIDARIA

#### 4.1.1. No existe una correlación alta entre el capital intelectual y la productividad

Tabla 4

Correlación de Pearson entre la variable Capital Intelectual y Productividad.

Variabes	Valores
Capital intelectual y Productividad	0,282

Nota: La correlación se realizó en función de las variables con un nivel de significancia de 0,95.

Se acepta la hipótesis alternativa (El capital intelectual se relaciona con la productividad de las organizaciones textiles que conforman el sector real de las EPS del cantón Tulcán, provincia del Carchi) considerando que la correlación existente entre variables es débil.

Del mismo modo, se recomienda llevar a cabo posteriores investigaciones con una sola variable para que no exista una sobre manipulación de datos, debido a que la presente investigación al tener dos variables se ha realizado las medias de criterios, medias de dimensiones y medias de variables para poder correlacionar obteniendo así una correlación no tan real.

Por otra parte, como investigadoras se ha querido profundizar un poco más, para poder cuestionar el resultado de la correlación entre variables y por ello se ha visto pertinente realizar la correlación entre criterios que ayuden a contestar cuáles son los criterios que aportan al capital humano, capital estructural y capital relacional.

#### 4.1.2. Existen tres correlaciones fuertes que aportan al capital intelectual y existe una correlación que hace que haya productividad.

Esta primera correlación entre criterios (valores y actitudes con cultura) arroja un resultado positivo alto de 0,734 este valor se determina porque el talento humano de las organizaciones tienen el sentido de pertenencia con la organización del mismo

modo trabajan bajo un clima laboral muy bueno, dentro de las organizaciones se respetan los valores, creencias y cultura de cada miembro es así que se determina que el talento humano al sentirse parte integrante de la organización, al estar satisfecho con el clima laboral con el que se trabaja mayor es el aporte que hace para poder planificar el trabajo que se va a llevar a cabo.

En la segunda correlación que hay entre las aptitudes del personal y relación con clientes arroja una correlación de 0,726 siendo una correlación fuerte, así mismo entre sistemas de gestión y relación con clientes arroja una correlación de 0,722 siendo una correlación fuerte estos valores se determinan tomando en cuenta que las organizaciones se mantienen en el mercado a base a su experiencia y el talento humano sabe identificar con precisión lo que el cliente solicita y como lo solicita, hace que la relación que mantengan sea a largo plazo y de alguna manera fideliza al cliente, siendo esto benéfico para las dos partes y aún más para la organización, puesto que a futuro puede crear un proyecto que traiga beneficios mutuos.

Por otra parte, la correlación media de 0,458 entre utilización de recursos y gestión del conocimiento explica que, al trabajar dentro de las organizaciones con normas escritas o lineamientos hace que haya efectividad es decir que haya la capacidad de poder conseguir el resultado que se planificó es así que, a mayor presión trabajen mayor efectividad hay, tomando en cuenta que las organizaciones trabajan con patrones para hacer sacos y pantalones hace que se aproveche al máximo los recursos con los que se realizan estas prendas, así mismo al tener pedidos grandes como es el caso de los uniformes escolares que realizan en temporada les es mucho más fácil poder planificar y realizar según talla para poder entregar sus pedidos a tiempo y sin necesidad de desperdiciar materia prima.

**Tabla 5**

Correlación entre criterios

<b>Variables _ Correlación</b>	<b>Valores</b>
Valores y actitudes; y cultura	0,734
Aptitudes del personal y Relación con clientes	0,726
Sistema de gestión y Relación con clientes	0,722
Utilización de recursos y gestión del conocimiento	0,458
Escala de eficiencia y utilización de recursos	0,622

Nota: Las correlaciones fueron calculadas en relación de los constructos con un nivel de significancia de 0,95.

Así mismo existen correlaciones bajas que hacen que la correlación entre variables sea baja, se tiene una correlación inversa entre capacidades del talento humano con la gestión del conocimiento con un resultado de  $-0,002$  esto quiere decir que a mayores capacidades del talento humano menor gestión del conocimiento e inversa, esto se determina porque, aunque el talento humano trabaja en equipo de forma interna no comparte sus conocimientos con los integrantes de la organización, puesto que para poder entregar un pedido o poder hacer una prenda de vestir están organizados en diferentes puestos de trabajo en los que realizan una sola misión es decir una persona es la que recorta las moldes de las prendas que se van a cocer, otra persona une las partes, otra persona corta los hilos sobrantes y otra perfecciona y empaca es por ello que cada persona sabe perfectamente como desenvolverse en su área de trabajo, es por ello cuando se ofrece flexibilidad para que el trabajador pueda realizar su labor fuera del lugar habitual es demasiado complicado, puesto que se rompe el esquema con el que trabajan y esto no solo hace que se retrase él individualmente sino que todo el conjunto ya que trabajan en serie.

De la misma manera se tiene dos correlaciones bajas entre relación con agentes y cultura con un resultado de  $0,232$  y relación con agentes con gestión del conocimiento con un resultado de  $0,279$  lo que exhibe que al no relacionarse con entidades gubernamentales no le permite crear vínculos que pueda favorecer a las organizaciones, ya que carecen de profesionales que puedan brindarles charlas, talleres o cursos que les permita obtener información y procesos actualizados ayudándoles así a brindar prendas más innovadoras.

Un punto positivo sería que se crearan estos vínculos para poder trabajar en conjunto y lograr sacar provecho a las organizaciones textiles y con ello a la economía del sector, si pudiesen relacionarse las organizaciones con entidades gubernamentales se podría realizar actividades que ayuden a premiar a la organización por cumplir cierta meta que la plantee la entidad gubernamental de tal manera que todas las organizaciones traten de ser mejor cada vez y que se mantengan en constantes actualizaciones y mejoras continuas.

Existen también una correlación inversa entre valores y aptitudes y utilización de recursos de  $-0,012$  lo que indica que a mayor valores y aptitudes menor utilización de recursos y viceversa, este resultado se determina porque cuando el talento humano tiene la libertad y autonomía de planificar su trabajo el rendimiento de la planta de

producción baja, puesto que como se indica en la mayoría de organizaciones se trabajan en forma de cadena, lo mismo pasa cuando se producen cambios en las actividades habituales que efectúa cada trabajador, puesto que cada uno ya sabe con certeza lo que debe hacer en su puesto de trabajo.

Ahora bien si se hiciese un cambio radical entre los mismos quizá los resultados no fuesen los esperados, puesto que van a empezar a trabajar primero de una manera no tan rápida, puesto que es un puesto de trabajo nuevo y necesitan acoplarse a como hay que hacerlo y con qué precisión y también habrá desperdicio de materia prima en algunos casos hasta que los trabajadores sepan hacerlo con la mayor precisión que hacía el trabajador del puesto, también al querer optimizar recursos no se toma en cuenta las sugerencias de los trabajadores con experiencia de la organización.

Del mismo modo la utilización de recursos tiene correlaciones bajas con aptitudes del personal con un resultado de 0,171 y con capacidad tecnológica con 0,044 lo que quiere decir que entre más capacitaciones internas se brinde al personal más utilización de recursos va a haber, puesto que al capacitar a un trabajador como es el uso de la maquinaria, materia prima e insumos hace que el trabajador esté más atento y no cometa errores o que no haya cosas que puedan dañar lo antes mencionado con ello lo que se logra es la optimización de recursos así mismo al contratar talento humano que tenga una formación con habilidades específicas según las necesidades de la organización es muy bueno, puesto que con la capacitación o instrucciones que le dé sabrá perfectamente en el área que se va a desenvolver esto hará que se labore de una manera muy efectiva.

Del mismo modo, al promover el aprendizaje o superación del talento humano hace que trabajen más motivados debido a que al alcanzar el objetivo propuesto por la organización esta le premiará subiendo a un puesto mejor del que laboraba habitualmente o puede recompensarle en el salario.

Se tiene una correlación inversa entre escala de eficiencia y sistemas de gestión con un resultado de -0,045 debido a que varias de las organizaciones hasta la actualidad no manejan un sistema informático bien estructurado en donde puedan almacenar, documentar y procesar la información pertinente, esto hace que la organización que no tiene integrado un sistema informático sea ineficiente, puesto que al momento que requiera buscar información de un determinado tiempo pasado le será mucho



más complejo realizarlo en la documentación manual, más es el caso en el tema financiero no solo será complicado poder hallar un valor, sino que también la información está sujeta a ser alterada con rapidez, en el caso de las patentes si los dirigentes dejaran un modelo o nombre de una prenda por mucho tiempo corre el riesgo de que otra organización se adueñe de esas creaciones es decir que entre más eficiencia menor sistemas de gestión y viceversa.

Así también existen correlaciones bajas entre escala de eficiencia y relación con clientes con un resultado de 0,282 y escala de eficiencia con relación con agentes con un resultado de 0,018 lo que indica que entre más rapidez tenga el talento humano de poder identificar lo que el cliente solicita y como lo solicita será mucho más fácil para poder tener cercanía con los clientes, el ser eficiente las primeras veces hace que el cliente empiece a crear un cierto tipo de estrecha relación y les permita poder crear proyectos en común esto se da por el buen trabajo que realiza y con la rapidez que lo hace, así también se puede llegar a fidelizar al cliente, en el caso de los agentes la productividad podría mejorar notablemente si los trabajos se organizaran y planificaran mejor y se asociaran con entidades gubernamentales que puedan nutrir al talento humano para un mejor desempeño.

#### 4.1.3. Existe correlación moderada entre dimensiones de la misma variable

**Tabla 6**

Correlación entre dimensiones

<b>Variables _ correlación</b>	<b>Valores</b>
Capital humano; Capital estructural	0,653
Capital estructural; capital relacional	0,571
Utilización de recursos; escala de eficiencia	0,622

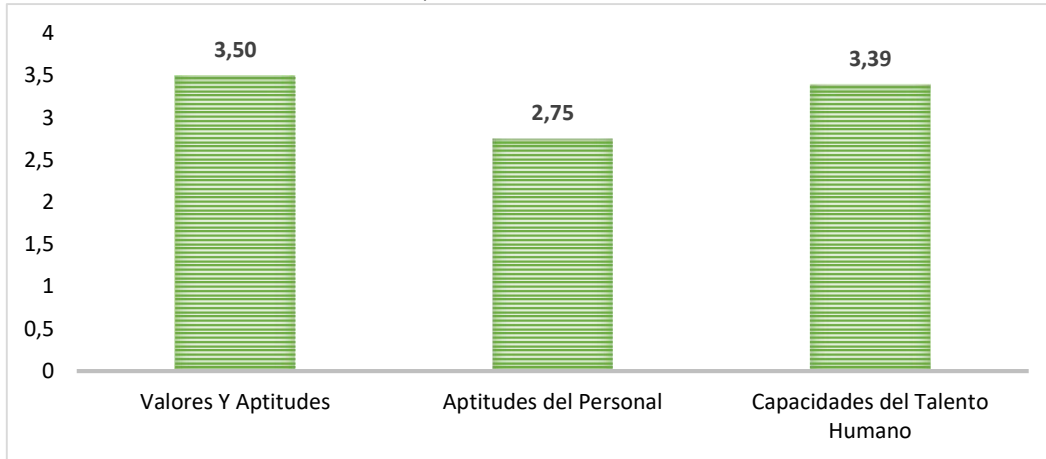
Nota: Las correlaciones fueron calculadas en relación con las dimensiones con un nivel de significancia de 0,95.

Se analiza la tabla 6 donde se puede visualizar que existe una correlación entre el capital humano y el capital estructural, del mismo modo se correlacionan entre la utilización de recursos y la escala de eficiencia, es decir que se pueden correlacionar entre dimensiones de la misma variable, pero no existe una correlación alta entre las dos variables entre sí.

#### 4.1.4. Capital Humano depende de los valores y aptitudes y por ende de la sociabilidad y orientación al cliente según las medias.

**Figura 7**

Resultado de los elementos del Capital Humano.



Nota: La figura muestra el resultado de cada elemento que compone el Capital Humano.

Considerando que en la valoración del 1 al 5 se toma en cuenta que 1-3 negativas y 4-5 positivas en la figura 7 se presentan los criterios que conforman el capital humano teniendo un valor medio alto el criterio de valores y aptitudes, este criterio es el que mayor aporta al capital humano debido a que el clima laboral con el que trabajan las organizaciones es muy favorable permitiéndole de esta manera involucrarse el talento humano con los clientes y tener una buena relación; sin embargo el indicador de satisfacción presenta una media baja porque la mayoría del talento humano que labora en las organizaciones no realizan pagos que sobrepasen a la competencia o a su vez no ofrece bonos por cumplir metas establecidas.

Sin embargo, dentro de las capacidades del talento humano se detallan que varios miembros del talento humano de diferentes organizaciones no comparten el conocimiento que tienen, los motivos pueden ser varios puestos que con el tiempo las organizaciones textiles van cerrando y la mayoría del talento humano trata de sobresalir individualmente para conservar el puesto de trabajo tomando en cuenta que las organizaciones son muy flexibles a la hora de otorgar permisos permitiéndole a los miembros de la organización distribuir muy bien su horario de acuerdo a la cantidad de tareas y tiempo.

Por otro lado, los valores y actitudes del talento humano resultan ser favorecedores porque cuentan con un buen clima laboral y la relación con los clientes resulta ser

positiva, generando resultados como la fidelización del cliente, aunque los directivos no otorguen incentivos, reconocimiento o premios al talento humano tiene la libertad de poder planificar el trabajo para poder entregarlo dentro de un plazo establecido. Este plazo puede ser establecido por el cliente o por sus superiores, además se toman en cuenta los criterios de innovación que son sugeridas por el talento humano, logrando así una buena relación entre colaborador-jefe.

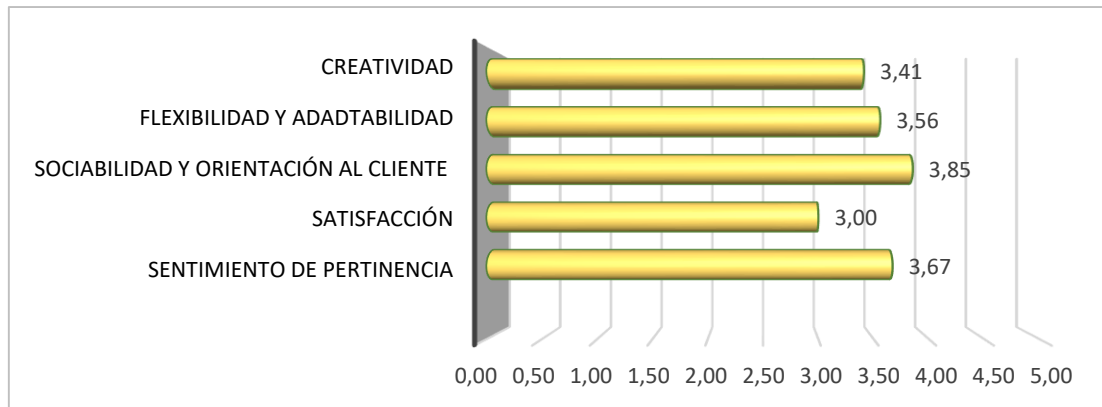
La sociabilidad y la orientación al cliente dentro de las organizaciones textiles de la ciudad de Tulcán es favorable (véase figura 8) debido a que se mantiene un clima laboral estable, como también el sentimiento de pertenencia resulta positivo, puesto que cada uno de los miembros de la organización tiene la libertad de brindar opiniones y criterios para planificar el trabajo sintiéndose parte integrante de la organización.

El contar con disponibilidad de tiempo o tareas le permite a la organización realizar cambios en cuanto a puestos o delegación de trabajos si fuese necesario con la intención de cumplir con lo planificado, varias de las organizaciones manifestaron que en cuanto a la creatividad no pueden elaborar una prenda a gusto de ellos, ya que se trabaja exclusivamente con lo que el cliente establece más bien se toma como parte de la creatividad las sugerencias para realizar una tarea con menor tiempo o material.

De la misma manera, los miembros de la organización no se encuentran muy satisfechos, aunque la relación entre colaborar y jefe es buena, las organizaciones no otorgan premios o reconocimientos en caso de que su desempeño sea excelente o termine un trabajo en menos del tiempo establecido, ni tampoco ofrecen sueldos mayores a lo que ofrece la competencia.

**Figura 8**

Resultados de los elementos de Valores y Aptitudes.



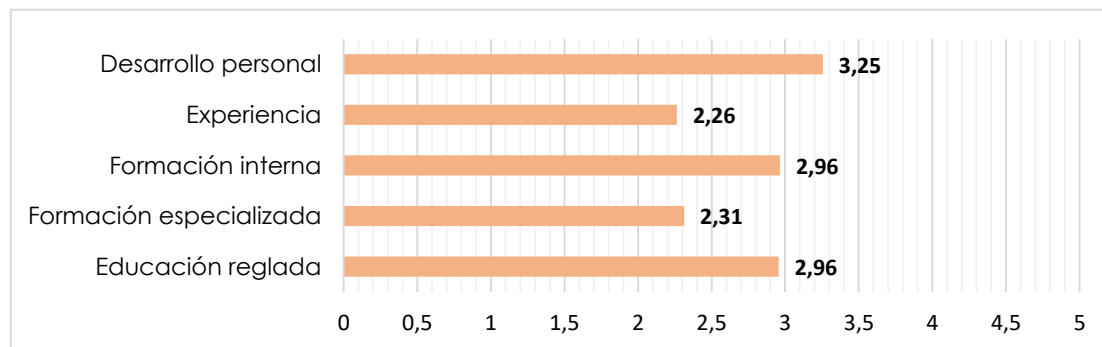
Nota: La figura muestra el resultado de cada elemento que compone a los Valores y Aptitudes.

Las aptitudes del personal de las organizaciones textiles cuentan con un alto porcentaje en desarrollo personal, lo que indica que sí se realizan eventos sociales y actividades culturales en donde se pueden incluir a miembros de familia de cada trabajador, además existe un nivel medio en cuanto a experiencia y educación reglada del personal lo que indica que la mayoría de ellos no tiene educación superior ni mucho menos se realizan capacitaciones privadas ya que, no poseen ayuda de entidades de la localidad (véase figura 9).

Así mismo, la mayoría de las organizaciones no cuenta con personal que tenga educación de posgrado, ni con experiencia internacional, es decir, las organizaciones se mantienen en el mercado textil por la contratación de artesanos con habilidades específicas de acuerdo a las necesidades de la organización, así también por el prestigio y la relación a largo plazo con sus clientes.

**Figura 9**

Resultados de los elementos de las Aptitudes del personal.



Nota: La figura muestra el resultado de cada elemento que compone a Aptitudes del personal

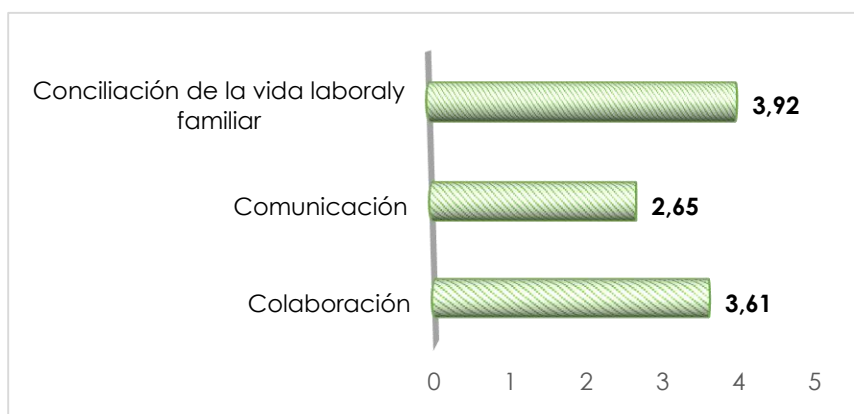
Dentro del criterio capacidades del talento humano el que destaca notoriamente es la conciliación de la vida laboral y familiar, ya que cada trabajador cuenta con los permisos necesarios en el caso de que se presenten responsabilidades o pendientes familiares, así también cada trabajador tiene la disponibilidad de poder trabajar a un horario flexible siempre y cuando pueda cumplir con lo planificado diario o semanalmente, cabe mencionar que el trabajo se lo puede realizar dentro de la organización como también desde los hogares de cada trabajador.

Por otra parte, la colaboración que existe dentro cada organización se puede decir que es flexible porque los empleados realizan trabajos en equipo y muchas de las veces trabajo compartido para poder cumplir la entrega dentro del tiempo establecido, aunque cabe mencionar que no se realizan trabajos en equipo con otras instituciones.

En la comunicación o intercambio de conocimiento se evidencia un resultado bajo (véase figura 10) debido a que varios de los trabajadores no tienen el conocimiento completo en el uso de las computadoras y las TIC, resultando perjudicial para las organizaciones, ya que existen herramientas o maquinaria que facilita la elaboración de prendas además de generar ahorro en material y tiempo.

**Figura 10**

Resultados de los elementos de las capacidades del talento humano.

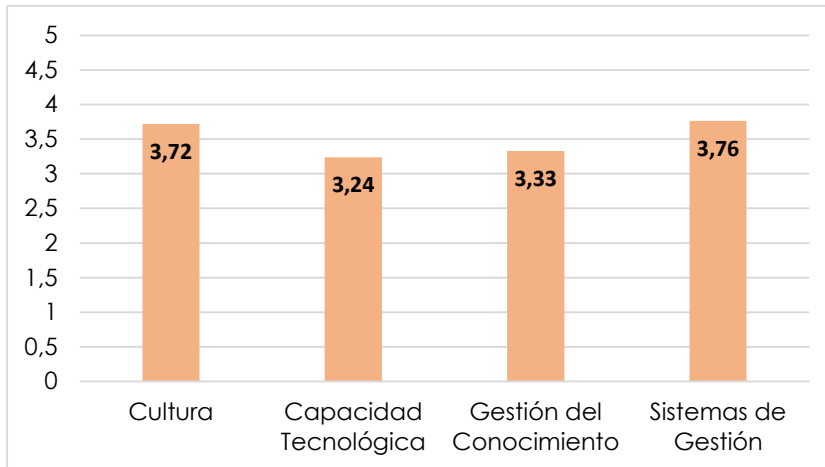


Nota: La figura muestra el resultado de cada elemento que compone las Capacidades del Talento Humano.

#### **4.1.5. El criterio que aporta al Capital Estructural es Sistemas de gestión (TI) y la identificación y adquisición de nuevo conocimiento.**

**Figura 11**

Resultados de los elementos del Capital Estructural.



Nota: La figura muestra el resultado de cada elemento que compone el Capital estructural.

El capital estructural forma parte del capital intelectual y de cierta forma representa a los activos intangibles que se han desarrollado por el recurso humano de las organizaciones, estos pueden surgir de actividades investigativas, sistematización de procesos, generación de marcas, patentes y más, dentro del estudio varias de las organizaciones usan patentes o licencias para poder proteger las marcas o conocimientos resultando beneficiosos para cada organización el poseer un respaldo del trabajo la totalidad de ellas no maneja los sistemas informáticos viéndose obligados a utilizar registros manuales, siendo esto perjudicial para la organización y a la vez poco eficiente en temas de búsqueda de información o datos financieros al estar expuestos a pérdidas o deterioros de la misma.

Dentro de la cultura de las organizaciones es favorable, (véase figura 11) la mayoría de ellas trabajan bajo un clima laboral próspero en el cual se respetan las creencias, criterios de cada integrante, normativa y procedimientos a la hora de compartir los conocimientos, cabe mencionar que el personal realiza un trabajo de calidad cuidando si está dentro de la organización.

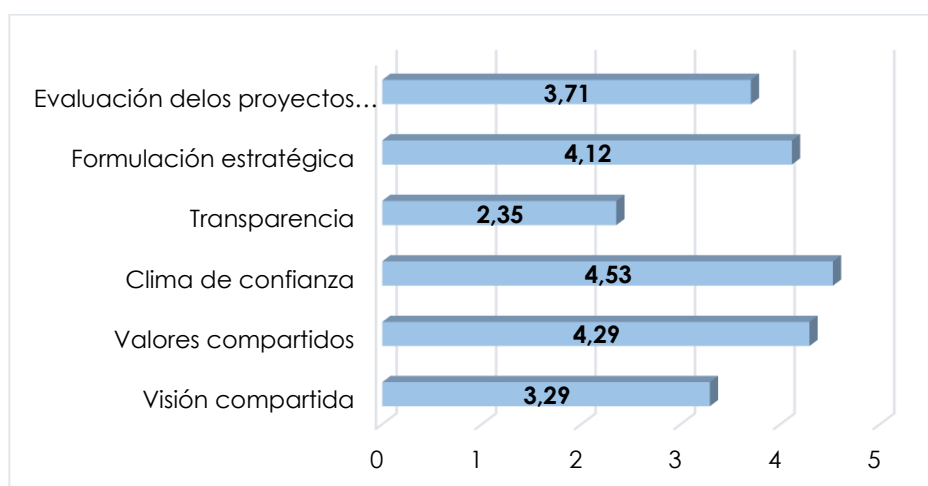
Dentro de los criterios de cultura, el que mayor destaca es el clima de confianza, ya que las organizaciones promueven un clima de apertura, consideración y confianza en el que los trabajadores pueden expresar libremente sus inquietudes, además de ejercer los mismos valores y creencias, normalmente la mayoría de organizaciones ponen en marcha lo que planifica periódicamente para poder entregar sus pedidos

dentro del plazo establecido dando a conocer que manejan una buena formulación estratégica.

Al finalizar la ejecución de cada pedido o proyecto, no todas las organizaciones llevan a cabo un proceso de evaluación, resultando ser perjudicial, porque no pueden verificar si se llevó a cabo todo de acuerdo a lo planificado, si hubo errores, y que hacer para corregirlos y no vuelva a pasar en futuros pedidos o proyectos.

Hay que tomar en cuenta que el porcentaje de la visión compartida es considerable, lo que significa que no todos los miembros de la organización tienen en cuenta cuál es su visión de futuro, así también existe un porcentaje bajo en lo que se relaciona a transparencia, puesto que las organizaciones manejan un buen clima laboral más no de confrontación. (véase figura 12)

**Figura 12**  
Resultados de los elementos de Cultura.



Nota: La figura muestra el resultado de cada elemento que compone la Cultura.

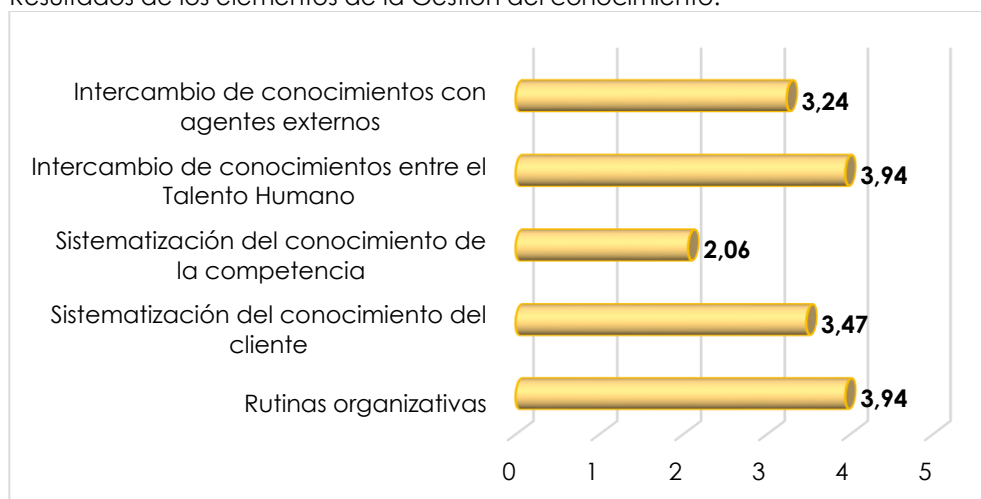
De acuerdo a la capacidad tecnológica con la que realizan las actividades se puede decir que la mayoría de las organizaciones no promueve el aprendizaje ni la superación del talento humano, puesto que varias de las personas encuestadas respondieron que no promueven al personal cuando supera las expectativas ni los niveles de aprendizaje, ya que cada persona se establece en el área que mejor se desarrolla y por ende cada uno de ellos busca desenvolverse mejor en dicho puesto, es así que no hay necesidad de ascender puestos por lo que optan a la entrega de incentivos para mantener un personal activo.

La capacidad tecnológica en las organizaciones es buena (véase figura 13), puesto que entre el intercambio de conocimientos entre el talento humano y las rutinas organizativas se obtienen porcentajes medio altos, es decir, la mayoría de las organizaciones trabaja bajo normas escritas, prácticas operativas y otros procedimientos que ayudan a ejercer de la mejor manera las tareas rutinarias, también desarrolla de manera regular iniciativas que fomenten el intercambio de conocimiento y experiencias entre los miembros de la organización.

De la misma manera, varias de las organizaciones tienen documentado de manera física todos los pedidos y pendientes de los clientes y proveedores, siendo un poco tedioso a la hora de buscar información de un cliente en específico, lo que presenta un porcentaje bajo es en la sistematización del conocimiento de la competencia, puesto que no realizan seguimientos sistematizados a los competidores sino más bien se centran en el progreso y funciones de cada organización.

**Figura 13**

Resultados de los elementos de la Gestión del conocimiento.



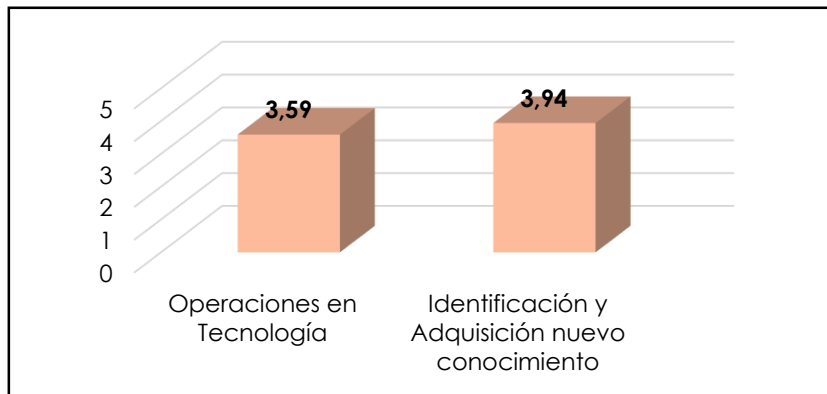
Nota: La figura muestra el resultado de cada elemento que compone la Gestión del conocimiento.

De la misma manera, varias de las organizaciones tienen documentado de manera física todos los pedidos y pendientes de los clientes y proveedores, siendo un poco tedioso a la hora de buscar información de un cliente en específico, lo que presenta un porcentaje bajo es en la sistematización del conocimiento de la competencia, puesto que no realizan seguimientos sistematizados a los competidores sino más bien se centran en el progreso y funciones de cada organización (véase figura 14).



**Figura 14**

Resultados de los elementos del Sistema de Gestión.



Nota: La figura muestra el resultado de cada elemento que compone de Sistema de Gestión.

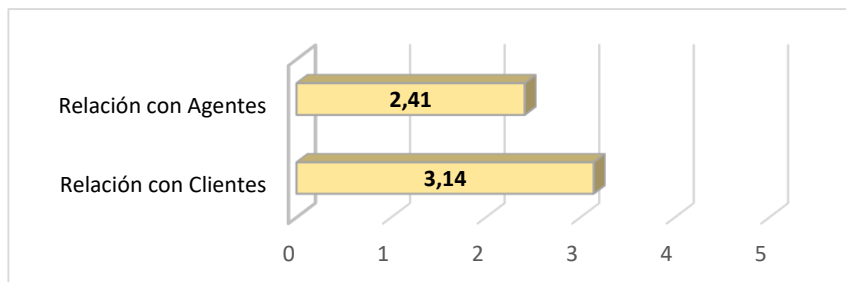
#### **4.1.6. El Capital relacional lo contribuye con una media baja, la relación con clientes y la relación continuada.**

El capital relacional es una de las dimensiones más representativas para ayudar a medir la calidad de las relaciones de la organización, se tiene a los clientes, proveedores y talento humano, los cuales se puede analizar de manera minuciosa, puesto que la buena relación con los mismos hace que las organizaciones vayan creciendo financieramente y brindando los beneficios a las diferentes partes, buscando así un adecuado manejo del capital relacional que genere nuevos negocios o pedidos.

Hay que tomar en cuenta que cuando existe una alta calidad en las relaciones internas de la organización, se puede sobreentender que el ambiente en el que trabaja es excelente, así mismo mantienen una buena comunicación y se puede tomar las decisiones de manera agilizada y positivamente.

**Figura 15**

Resultados de los elementos del Capital Relacional.



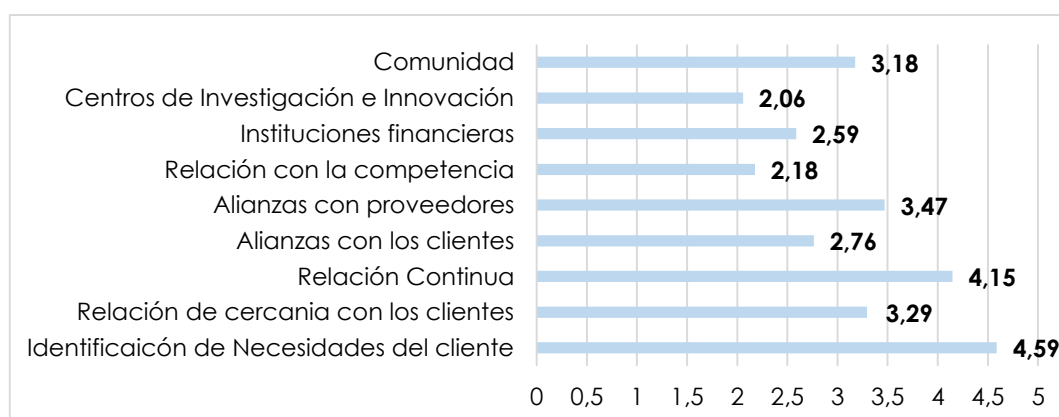
Nota: La figura muestra el resultado de cada elemento que compone el Capital Relacional.

La relación con los clientes se ve estrechamente beneficiada, ya que el talento humano que trabaja en las organizaciones en su gran mayoría saben identificar a la rapidez lo que el cliente necesita y cómo lo necesita, es por ello que la atención brindada y la precisión de sus accionares hacen que mantenga una relación a largo plazo, por otra parte las organizaciones no cuentan con capacitaciones continuas, ya que no poseen el apoyo de ninguna institución pública o privada viéndose limitados a la absorción de nuevos conocimientos (véase figura 15).

Así mismo, dentro de la relación con clientes se puede destacar que los miembros de la organización son realmente buenos a la hora de poder identificar las necesidades del cliente porque la identifican con precisión y rapidez, puede influir notoriamente la experiencia que tiene cada persona que le permite a la organización mantener relaciones a largo plazo con clientes y proveedores, teniendo altos porcentajes en relación continuada, alianzas con sus proveedores y relación de cercanía con los clientes.

Dentro de la comunidad el porcentaje es medio regular (véase figura 16) porque algunas de las organizaciones tienen o crean estrategias para poder conocer las necesidades de la comunidad, a su vez desarrollan proyectos para mejorar la calidad de vida, como es el convenio de la creación de los uniformes que regala el gobierno a toda la comunidad de educación inicial y superior, en otra parte las organizaciones cuentan con la aceptación de pocos convenios, ya que no reciben apoyo de entidades financieras.

**Figura 16**  
Resultados de los elementos de la Relación con los clientes



Nota: La figura muestra el resultado de cada elemento que compone la relación con los clientes.

Debido a que las organizaciones tienen una normal relación con sus proveedores, se obtuvo una media de 2,41 en el tema de cámaras y asociaciones empresariales, debido a que las organizaciones sujetas a estudio regularmente no se relacionan con personas de cargo directivo en administraciones gubernamentales como municipio o demás entidades, es decir la mayoría de las organizaciones optan por obtener vínculos con otras entidades no gubernamentales.

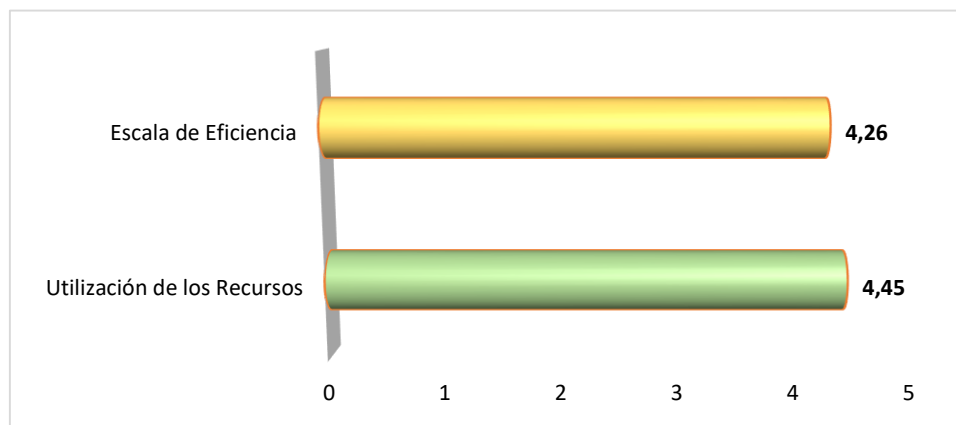
## PRODUCTIVIDAD EN LAS ORGANIZACIONES DE ECONOMÍA POPULAR Y SOLIDARIA

### 4.1.7. Existe una aportación alta a la productividad con la escala de eficiencia y la planificación y organización según las medias.

La productividad se la relaciona con la mejora del proceso productivo, la mejora está estrechamente relacionada con la cantidad de recursos que se está utilizando y la cantidad de bienes o servicios producidos y para ello lo trabajan bajo una fórmula en la que se divide las salidas y las entradas para medir que tan productiva está siendo una organización.

**Figura 17**

Resultados de los elementos de la Eficiencia.



Nota: La figura muestra el resultado de cada elemento que compone la eficiencia.

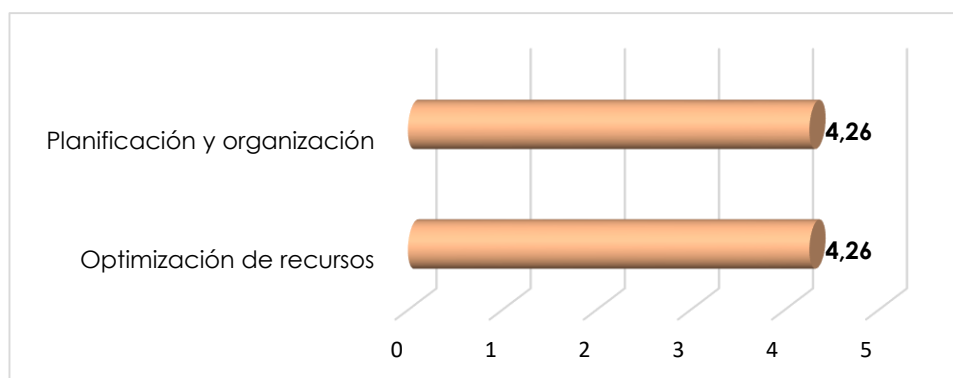
En lo que concierne a Productividad, la mayoría de las organizaciones se ha enfocado mayoritariamente en el buen uso de recursos y capacidades logrando con ello sacarle provecho a las capacidades que tiene cada trabajador a la hora de desenvolverse en su puesto de trabajo, de la misma manera dentro de las organizaciones estudiadas la mayoría de ellas han puesto las personas adecuadas para cada puesto de trabajo siendo este un buen indicador de eficiencia y a la vez

de eficacia porque se trata de aprovechar al máximo los recursos con los que se trabaja, es por ello el porcentaje alto en la utilización de recursos(véase figura 17).

La utilización de recursos de las organizaciones es realmente buena debido a que cada una de ellas trata de sacar el máximo provecho a las capacidades del talento humano con el que trabaja, puesto que cada miembro de la organización está designado a un puesto de trabajo que cumple con las capacidades que la persona tiene, de tal manera se aprovecha al máximo los recursos que poseen.

Debido a que las organizaciones tienen una normal relación con sus proveedores, se obtuvo una media de 2,41 en el tema de cámaras y asociaciones empresariales, debido a que las organizaciones sujetas a estudio regularmente no se relacionan con personas de cargo directivo en administraciones gubernamentales como municipio o demás entidades, es decir la mayoría de las organizaciones optan por obtener vínculos con otras entidades no gubernamentales.

**Figura 18**  
Resultados de los elementos de la escala de eficiencia.



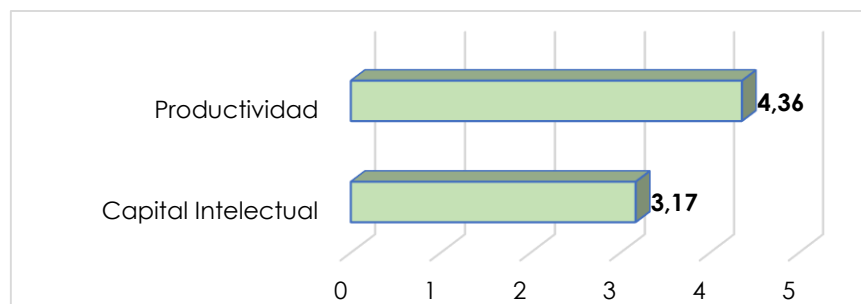
Nota: La figura muestra el resultado de cada elemento que compone de la escala de eficiencia.

**En las 17 organizaciones a objeto de estudio existe mayor productividad que capital intelectual según el cálculo de medias.**

Por otra parte, la relación entre la productividad y el capital intelectual de las 17 organizaciones textiles del cantón Tulcán muestra un bajo nivel de relación entre la productividad y el capital intelectual. El resultado refleja el desconocimiento de los encargados de las organizaciones alrededor del potencial del buen uso del capital intelectual que posee cada organización. Así, la media más alta presenta la variable productividad debido a la buena utilización de recursos; mientras que la variable capital intelectual presenta una media más baja, a su vez, destaca el criterio capital

relacional al mostrar la escasa relación entre la organización textil con los agentes o proveedores, a razón de que no se asocian con entidades gubernamentales.

**Figura 19**  
Relación entre capital intelectual y productividad.



Nota: La figura indica el resultado de la relación del capital intelectual y la productividad.

## 4.2. DISCUSIÓN

### **El capital intelectual se relaciona de una manera muy débil con la productividad**

Los resultados que se encontraron en la investigación de las 17 organizaciones textiles del cantón Tulcán arrojan un valor de correlación de 0.282 que según Hernández, Fernández y Baptista (2014) es muy débil, lo que implica que no hay una relación directa entre el capital intelectual y la productividad. Se debe tener en cuenta que el capital intelectual está conformado por tres factores que son el capital humano, capital relacional y capital estructural, los cuales son un complemento que recopila toda la información para la ejecución de las tareas, como también para la creación de nuevo valor añadido como confirma Ruiz (2020).

Con los resultados obtenidos de las organizaciones textiles se contradice lo establecido por el autor, ya que resulta más importante trabajar con el capital estructural, específicamente con la cultura, ya que para las organizaciones les resulta indispensable que el personal se empape de la cultura organizacional para así desarrollar las actividades en función a lo que se establece en las metas y objetivos.

Por otra parte, dentro de los resultados se menciona que se va a trabajar con las correlaciones de los criterios de cada variable para llegar a un análisis más a fondo de como es el comportamiento de estos criterios y determinar cuál de ellos aporta y no a las organizaciones textiles del cantón Tulcán.

Tras realizar el análisis de las organizaciones textiles del cantón Tulcán se obtuvo un valor de 0.734 de correlación entre los valores y aptitudes y la cultura, lo que se determina una correlación moderada (Véase en la tabla 1). Así como mención Vélez (2021) determina que dentro de las organizaciones se debe poseer personal con cualidades únicas que aporten en beneficio para la empresa, el éxito de tener un capital humano activo es la constante capacitación del personal sin importar la edad, teniendo así un personal actualizado, ágil y capaz de responder a nuevos desafíos que en conjunto con el saber de la cultura trabajan ya con un plan trazado de hacia dónde dirigirse, al contar con un personal que se encuentra desde el inicio de la organización este conoce cada parte del área de trabajo como las actualizaciones, el modo funcionamiento de la maquinaria o el uso de licencias o patentes como lo confirma Aguirre (2016).

Por otra parte, tras los resultados del análisis de las 17 organizaciones textiles del cantón Tulcán se determina una correlación moderada de 0.726 entre las aptitudes del personal y la relación con clientes estos componentes representan importantes para las organizaciones textiles, ya que cada componente logra atraer nuevas propuestas y negocios a través de las relaciones entre proveedores clientes e inversionistas como lo confirma Abril, Barrera, & Ordóñez (2020), con el paso de los años las alianzas más importantes continúan firmes con las negociaciones ayudándose mutuamente a lograr mayor crecimiento, conocimiento, lograr sobrevivir a la competencia y sobre todo diferenciarse por brindar productos con nuevo valor agregado.

El personal de relaciones no posee capacitaciones como tal esto debido al poco personal y al no tener apoyo de entidades ya sea municipio o universidades, por lo que representa un gasto adicional, por lo que han optado por rotar al personal para desempeñar las actividades teniendo así conocimiento total de lo que requiere para atender a los clientes e identificar las necesidades.

Ahora bien, por otra parte, dentro de la clasificación de las dimensiones de las variables se tiene según los resultados de las organizaciones textiles del Tulcán se obtuvo que tienen una correlación alta entre el sistema de gestión y la relación con los clientes con un valor de 0.722 este resultado se obtiene, ya que para las organizaciones es indispensable contar con personal el cual absorba toda la información de que es lo que el cliente necesita, ya que al obtener esa información

cada detalle de como desea la prenda es importante para satisfacer la necesidad, es importante tener un personal que cuente con habilidades que sepan captar e identificar las necesidades de los clientes como lo confirma Cando (2018).

Dentro de las organizaciones textiles su personal se considera que es un capital relacional estable, el cual conoce las estrategias y habilidades para la atracción de nuevos clientes, el personal al ser adulto se puede mostrar responsable y serio, llegando al punto de negociar de forma segura, al mismo tiempo trabajar en las relaciones con clientes, proveedores e inversionistas de manera responsable y equitativamente buscando beneficiar a las dos partes. Por otra parte, la falta de capacitación y el continuar con un personal adulto puede traer consecuencias de estancamiento y bajos niveles de rendimiento, como se menciona anteriormente, las organizaciones no poseen espacios para capacitar al personal privándose de trabajar con información y personal nuevo, el cual puede implementar nuevas estrategias, relaciones y conocimientos.

Ahora bien, dentro de la clasificación de las dimensiones de las variables se tiene según los resultados de las organizaciones textiles del Tulcán se obtuvo que tienen una correlación menor entre la escala de eficiencia y la utilización de los recursos con un valor de 0,622 resulta indispensable contar con personal eficiente el cual ayude a reducir y malgastar tiempo como materiales como lo establece Bermúdez & Hernández (2019) se establece que un personal bien capacitado y que conozca las tareas y procesos a seguir de manera correcta puede hacer que se reduzcan tiempos muertos como desperdicios de materiales es por eso que se debe de estar pendientes del personal por medio de capacitaciones o educación continua para beneficio personal como de la organización.

Según Cedeño (2016) los datos recolectados se establece que las organizaciones aceptan la definición del autor y consideran importante la edad y la antigüedad para ello se evidencia que de 1 a 5 años y de 6 a 10 años de antigüedad se tiene mayor eficiencia esto debido a la agilidad, disposición y conocimiento de todas las actividades a desarrollar dentro de cada organización, al trabajar en conjunto con el personal nuevo y existente se logra la coordinación y buena ejecución de tareas diarias permitiendo así intercambiar conocimientos para un bien común en la empresa, permitiendo así lograr mejores resultados como también menos desperdicio de tiempo y materia prima.

Al poseer un personal de durabilidad, la organización no se preocupa por el desperdicio de material, ya que se trabaja con modelos y al tener pocos pedidos los trabajadores optan por realizar un trabajo de calidad, cuidando así la reputación de la empresa. Una vez abordado los elementos que aportan de la misma manera se tiene curiosidad por conocer por qué se tiene una correlación baja a continuación se describe los elementos que no ayudan a generar productividad para las organizaciones textiles.

Se determina que en la correlación de capacidades del talento humano y la gestión del conocimiento se obtiene un valor de  $-0.002$  lo que se considera una correlación inversa según Pearson, Se da un valor inverso debido a que el personal no intercambia los conocimientos ya sea dentro de la organización o fuera de la misma, más bien lo que realmente le importa es establecer una buena relación con los clientes y por medio de esto recolectar la mayor información posible para realizar el pedido de acorde a las necesidades de estos como lo menciona el autor Cando (2018) Se debe de trabajar de manera conjunta cuidando el aporte de todos los criterios para así tener buenos resultados por lo que, según lo estudiado en las organizaciones textiles, no comparten la opinión del autor y se evidencia en los resultados en los cuales las organizaciones textiles solo trabajan con un grupo limitado de las herramientas que brinda el capital intelectual y la productividad.

Por otro lado, al tener un valor de correlación de  $0.279$  que se considera una correlación baja entre relación con agentes y gestión del conocimiento, como se evidencia en los resultados las organizaciones textiles no cuentan con apoyo o acercamiento entre entidades gubernamentales que les permita fortalecer la relación entre agentes ya que por medio de estos acercamientos las organizaciones textiles pueden compartir los conocimientos, habilidades, destrezas y sobre todo estrategias que ha cada organización le ha funcionado, como describe el autor Cuadrado (2017).

Por otra parte, dentro del comportamiento de las organizaciones se rechaza lo establecido ya que dentro de las organizaciones no poseen este tipo de acercamientos entre organizaciones o entidades y esto se debe a que no poseen espacios para mejorar las relaciones con agentes externos ya sea foros, talleres, capacitaciones o invitaciones por parte de otras entidades limitándose así a trabajar con formatos comunes y antiguos.



Dentro de los valores y aptitudes y la correlación con la utilización de los recursos se obtiene un valor inverso de -0.012, el resultado de este valor se puede determinar porqué en varias de las organizaciones mencionaron que tienen la libertad para elaborar las prendas ya sea dentro de los establecimientos o en sus hogares por lo que la producción tiende a ser menor ya que si las tareas son elaboradas dentro del hogar tienen a entregar una menor cantidad de prendas y no cumplen con la meta diaria a elaborar, al determinar un valor bajo se rechaza lo que menciona Aguirre (2016) ya que dentro de las organizaciones textiles realizan un trabajo de manera empírica con el cual los trabajadores ya poseen la totalidad de conocimiento al desempeñar las tareas o al rotar existe falencias y por ende se va a desencadenar en un desperdicio de materiales.



## V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 5.1. CONCLUSIONES

- Al diagnosticar la relación del capital intelectual (CI) y la productividad de las organizaciones textiles del sector real de Economía Popular y Solidaria del cantón Tulcán, provincia del Carchi, refleja un valor de 0.282, es decir que tiene una relación muy débil.
- Se determinó una correlación entre valores y aptitudes; y cultura de 0.734, por lo que se consideran los criterios con mayor importancia para las organizaciones textiles del cantón Tulcán.
- Existe una correlación de 0.726 entre aptitudes del personal y relación con los clientes, lo que se concluye que estos criterios del capital humano y del capital relacional influyen positivamente en las organizaciones textiles del cantón Tulcán.
- Por otra parte, se determinó una correlación entre los sistemas de gestión y la relación con los clientes, con un valor de 0.722, siendo estos criterios los más representativos dentro de las organizaciones textiles del cantón Tulcán.
- Para finalizar se tiene una correlación entre la utilización de recursos y la gestión del conocimiento con un valor de 0.458 que, aunque no es un resultado altamente correlacionado, estos criterios ayudan a la generación de productividad dentro de las organizaciones textiles del cantón Tulcán.

## **5.2. RECOMENDACIONES**

- Considerando que la correlación entre variables es débil se recomienda realizar futuras investigaciones con una sola variable para que no exista mucha manipulación de datos y la correlación pueda ser más real.
- Se recomienda vincularse con entidades gubernamentales, instituciones educativas y centros de formación donde puedan obtener capacitaciones para el talento humano para que se mantengan en constantes actualizaciones y mejoras.
- Para el levantamiento de la información se recomienda agendar con una semana de anticipación con la persona que se va a realizar la encuesta, para que no exista pérdida de tiempo por inconvenientes de no atención.
- Se recomienda a todos los directivos de las organizaciones textiles del cantón Tulcán, provincia del Carchi exigir a cada organización a tener un sistema informático actualizado que le permita a la organización trabajar eficientemente.

## VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abril, J., Barrera, H., & Ordoñez, E. (2020). Sociedad del conocimiento enfocado al capital intelectual empresarial. *Digital Publisher*, 75-94.
- Aguirre, C. (Julio de 2016). *El capital intelectual y su influencia en el crecimiento de las Pymes*. Obtenido de Universidad Nacional Autónoma de México: <https://repositorio.unam.mx/contenidos/86470>
- Arias, F. G. (2006). *Proyecto de Investigación*. Venezuela : Editorial Episteme.
- Banco Interamericano de Desarrollo. (6 de julio de 2020). Obtenido de BID Invest impulsa la cadena de valor del sector textil en Honduras junto al Grupo Elcatex : <https://www.idbinvest.org/es/medios-y-prensa/bid-invest-impulsa-la-cadena-de-valor-del-sector-textil-en-honduras-junto-al-grupo-elcatex>
- Barney, J. (1991). *Recursos de la empresa y ventaja competitiva*. Texas: Southern Management Association.
- Bermúdez, S., & Hernández, A. (2019). Diagnóstico del capital intelectual en una empresa maquiladora textil mexicana. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 57- 76.
- Cando, R. (Mayo de 2018). *El capital intelectual: Un estudio empírico del capital humano en las Pymes del Ecuador*. Obtenido de Universidad Nacional Autónoma de México: <http://132.248.9.195/ptd2018/abril/0773013/0773013.pdf>
- Cedeño, R. (4 de Enero de 2016). La Economía Popular y Solidaria en Ecuador. Estudio sobre la implementación de herramientas comunicacionales en organizaciones manabitas. *Política, Globalidad y Ciudadanía*, 78-98. Obtenido de La Economía Popular y Solidaria en Ecuador. Estudio sobre la: <file:///C:/Users/JAZMIN/AppData/Local/Temp/gabriela,+4.pdf>
- Cuadrado, G. (7,8 y 9 de Octubre de 2015). *Universidad Nacional Autónoma de México*. Obtenido de Indicadores de capital intelectual para Universidades del Ecuador: <file:///E:/TESIS/INDICADORES%20DE%20CAPITAL%20INTELECTUAL.pdf>
- Fiedler, F. (1999). *Los efectos de la capacitación y la experiencia del liderazgo: una interpretación del modelo de contingencia*. USA.

- Hernández Sampieri, R., Fernández Callado, C., & Baptista Lucio, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Kengatharan, N. (2019). Una teoría basada en el conocimiento: nexo entre capital intelectual, productividad y desempeño de las empresas. *Emeraldinsight*, 20.
- Legal Agro. (2022). Obtenido de ¿Qué es una asociación de Economía Popular y Solidaria?: <https://legalagro.com/que-es-una-asociacion-en-la-economia-popular-y-solidaria-eps/>
- LOEPS. (23 de Octubre de 2018). *LEY ORGÁNICA DE ECONOMÍA POPULAR Y SOLIDARA*. Quito, Pichincha, Ecuador. Obtenido de *LEY ORGÁNICA DE ECONOMÍA POPULAR Y SOLIDARIA* .
- Morejón, Y. (2017). *Repositorio UTA*. Obtenido de "El capital intelectual como activo intangible y su impacto en la valoración: <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/24651/1/T3870i.pdf>
- Mujeres emprendedoras de Ibarra se reactivan con recursos y maquinaria*. (13 de Octubre de 2021). Obtenido de Ministerio de Producción, Comercio Exterior, Inversiones y Pesca: <https://www.produccion.gob.ec/mujeres-emprendedoras-de-ibarra-se-reactivan-con-recursos-y-maquinaria/>
- Ruiz, J. (9 de 2020). "El capital intelectual y su impacto en el rendimiento financiero del sector calzado en el Ecuador". Ambato, Ecuador .
- Seminario, M. (10 de julio de 2020). *Capital intelectual. Concepto, tipos y dimensión empresarial*. Obtenido de Capital intelectual. Concepto, tipos y dimensión empresarial: <https://protecciondatos-lopdp.com/empresas/capital-intelectual-empresa/>
- Simbaña , L., & Carrión, C. (2019). Determinantes de la Productividad de . *Cuestiones Económicas*, 6.
- SUPERINTENDENCIA DE ECONOMÍA POPULAR Y SOLIDARIA* . (2020). Obtenido de ¿Qué es la SEPS?: <https://www.seps.gob.ec/institucion/que-es-la-seps/>
- Vélez, K. (2021). *Repositorio UTA*. Obtenido de El capital intelectual y la rentabilidad del sector de atención a la salud humana y de asistencia social de la zona de planificación 3 del Ecuador: <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/32492/1/T4975M.pdf>

## VII. ANEXOS

### Anexo 1

Acta de la sustentación de la 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:	Martínez Romo Stefany Lisbeth	CÉDULA DE IDENTIDAD:	0402112783
PERIODO ACADÉMICO:	2022B		
PRESIDENTE TRIBUNAL	MSC. Freddy Richard Quinde Sari	DOCENTE TUTOR:	PHD. Gabriela Carla Cuadrado Barreto
DOCENTE:	MSC. Fernando Javier Villarreal Salazar		
TEMA DEL TIC:	"EL CAPITAL INTELLECTUAL Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD EN LAS ORGANIZACIONES DEL SECTOR REAL DE LA ECONOMÍA POPULAR Y SOLIDARIA (EPS) DEL CANTÓN TULCÁN PROVINCIA DEL CARCHI"		
No.	CATEGORÍA	Evaluación cuantitativa	OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES
1	PROBLEMA - OBJETIVOS	6,33	Redactor en correspondencia de los resultados, de tal manera que al leer y problema de identifica la problemática y los resultados respondan a esa problemática
2	FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	7,33	Mejorar la redacción, diferenciando, redactor a manera de ensayo académico
3	METODOLOGÍA	6,33	La metodología propuesta no responde a los resultados expuestos
4	RESULTADOS	6,00	Los resultados no están en correspondencia con la metodología y su explicación no están con base en la teoría
5	DISCUSIÓN	6,00	La redacción debe diferenciarse de un marco teórico o de una fundamentación teórica
6	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	6,67	Las conclusiones no muestran la data cuantitativa, Las recomendaciones no llevan a formular un nuevo proyecto o una nueva investigación
7	DEFENSA, ARGUMENTACIÓN Y VOCABULARIO PROFESIONAL	6,67	Las diapositivas tienen demasiado texto que obliga a las expositoras a leer la pantalla de exposición
8	FORMATO, ORGANIZACIÓN Y CALIDAD DE LA INFORMACIÓN	8,33	No se cumple en su totalidad el formato actual de la UPEC.

Obteniendo una nota de: 7,03 Por lo tanto, **APRUEBA** ; debiendo el o los investigadores acatar 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, 9 de enero de 2023

MSC. Freddy Richard Quinde Sari  
PRESIDENTE TRIBUNAL

PHD. Gabriela Carla Cuadrado Barreto  
DOCENTE TUTOR

MSC. Fernando Javier Villarreal Salazar  
DOCENTE



# 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:	Minda Pozo Jazmín Nahalya	CÉDULA DE IDENTIDAD:	0402091938
PERIODO ACADÉMICO:	2022B		
PRESIDENTE TRIBUNAL	MSC. Freddy Richard Quinde Sari	DOCENTE TUTOR:	PHD. Gabriela Carla Cuadrado Barreto
DOCENTE:	MSC. Fernando Javier Villarreal Salazar		
TEMA DEL TIC:	"EL CAPITAL INTELLECTUAL Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD EN LAS ORGANIZACIONES DEL SECTOR REAL DE LA ECONOMÍA POPULAR Y SOLIDARIA (EPS) DEL CANTÓN TULCÁN PROVINCIA DEL CARCHI"		
No.	CATEGORÍA	Evaluación cuantitativa	OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES
1	PROBLEMA - OBJETIVOS	6,33	Redactar en correspondencia de los resultados, de tal manera que al leer y problema de identifica la problemática y los resultados respondan a esa problemática
2	FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	7,33	Mejorar la redacción, diferenciando, redactar a manera de ensayo académico
3	METODOLOGÍA	6,33	La metodología propuesta no responde a los resultados expuestos
4	RESULTADOS	6,00	Los resultados no están en correspondencia con la metodología y su explicación no están con base en la teoría
5	DISCUSIÓN	6,00	La redacción debe diferenciarse de un marco teórico o de una fundamentación teórica
6	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	6,67	Las conclusiones no muestran la data cuantitativa, Las recomendaciones no llevan a formular un nuevo proyecto o una nueva investigación
7	DEFENSA, ARGUMENTACIÓN Y VOCABULARIO PROFESIONAL	6,67	Las diapositivas tienen demasiado texto que obliga a las expositoras a leer la pantalla de exposición
8	FORMATO, ORGANIZACIÓN Y CALIDAD DE LA INFORMACIÓN	8,33	No se cumple en su totalidad el formato actual de la UPEC.

Obteniendo una nota de: 7,03 Por lo tanto, **APRUEBA** ; debiendo el o los investigadores acatar 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, 9 de enero de 2023

MSC. Freddy Richard Quinde Sari  
PRESIDENTE TRIBUNAL

PHD. Gabriela Carla Cuadrado Barreto  
DOCENTE TUTOR

MSC. Fernando Javier Villarreal Salazar  
DOCENTE



## Anexo 2

Informe Abstract



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

#### Informe sobre el Abstract de Artículo Científico o Investigación.

**Autor:** Martínez Romo Stefany Lisbeth y Minda Pozo Jazmin Nathalya

**Fecha de recepción del abstract:** 23 de enero de 2023

**Fecha de entrega del informe:** 23 de enero 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



Firmado electrónicamente por  
EDISON BOANERGES  
PENAFIEL ARCOS

Ing. Edison Peñañiel Arcos MSc  
Coordinador del CIDEN



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

**ABSTRACT- EVALUATION SHEET**

**NAME: Martínez Romo Stefany Lisbeth y Minda Pozo Jazmin Nathalya**

**DATE: 23 de enero de 2023**

**TOPIC: "El capital intelectual y su relación con la productividad en las organizaciones textiles del sector real de la Economía Popular y Solidaria (EPS) del cantón Tulcán provincia del Carchi"**

**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 <input checked="" type="checkbox"/>	GOOD: 1 Vera Játiva Edwin Andrés,5 <input checked="" type="checkbox"/>	AVERAGE: 1 <input type="checkbox"/>	LIMITED: 0,5 <input type="checkbox"/>
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 <input checked="" type="checkbox"/>	GOOD: 1,5 <input type="checkbox"/>	AVERAGE: 1 <input type="checkbox"/>	LIMITED: 0,5 <input type="checkbox"/>
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 <input checked="" type="checkbox"/>	GOOD: 1,5 <input type="checkbox"/>	AVERAGE: 1 <input type="checkbox"/>	LIMITED: 0,5 <input type="checkbox"/>
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 <input type="checkbox"/>	GOOD: 1,5 <input checked="" type="checkbox"/>	AVERAGE: 1 <input type="checkbox"/>	LIMITED: 0,5 <input type="checkbox"/>
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 <input type="checkbox"/>	GOOD: 1,5 <input checked="" type="checkbox"/>	AVERAGE: 1 <input type="checkbox"/>	LIMITED: 0,5 <input type="checkbox"/>
<b>TOTAL/AVERAGE</b>	9 - 10: EXCELLENT 7 - 8,9: GOOD 5 - 6,9: AVERAGE 0 - 4,9: LIMITED	<b>TOTAL 9</b>		

### Anexo 3

Listado de Organizaciones pertenecientes a las EPS del Cantón Tulcán

Nº	RAZÓN SOCIAL	Estado Jurídico
1	ASOCIACION DE PRODUCCION TEXTIL TELAS E HILOS EN COMBINACION ASOTEXTEL	ACTIVA
2	ASOCIACION DE PRODUCCION TEXTIL LIDERES DE LA FRONTERA DE TULCAN "ASOTEXLIDFRON"	ACTIVA
3	ASOCIACION DE PRODUCCION TEXTIL Y PRENDAS DE VESTIR OBREROS DE TULCAN "ASOTULTEX"	ACTIVA
4	ASOCIACION DE PRODUCCION TEXTIL EL PORTAL ASOTEXPORTAL	ACTIVA
5	ASOCIACION DE PRODUCCION TEXTIL AMISTAD Y PROGRESO "ASOTEXAMPRO"	ACTIVA
6	ASOCIACION DE PRODUCCION TEXTIL CARCHITEX "ASOTEXCARCHI"	ACTIVA
7	ASOCIACION DE PRODUCCION TEXTIL CORTES Y TRAZOS DEL PROGRESO "ASOTEXCOTRAP"	ACTIVA
8	ASOCIACION DE PRODUCCION TEXTIL LIDERES CARCHENSES "ASOPROLICARC"	ACTIVA
9	ASOCIACION DE PRODUCCION TEXTIL DE ECONOMIA SOLIDARIA TULCAN MODA "ASPROTEXESTUM"	ACTIVA
10	ASOCIACION DE PRODUCCION TEXTIL TELAS EN ACCION "ASOPROTEXON"	ACTIVA
11	ASOCIACION DE PRODUCCION TEXTIL SERVIR PARA VIVIR DE TULCAN "ASOPROSERVI"	ACTIVA
12	ASOCIACION DE PRODUCCION TEXTIL NORTEX ASONOR	ACTIVA
13	ASOCIACIÓN DE PRODUCCIÓN TEXTIL SURTICORTES ASOTEXSURTI	ACTIVA
14	ASOCIACION DE PRODUCCION TEXTIL CORTE MAGICO DE TULCAN "ASOTEXCOMATUL"	ACTIVA
15	ASOCIACION DE ECONOMIA SOLIDARIA LOS PASTOS	ACTIVA
16	ASOCIACION DE PRODUCCION TEXTIL SAN MIGUEL DE TULCAN "ASOPROTEXCAN"	ACTIVA
17	ASOCIACION DE PRODUCCION TEXTIL NUEVO HORIZONTE DE TULCAN ASOTEXHO	ACTIVA

Nota: listado de las asociaciones textiles que conforman el sector real de las EPS del cantón Tulcán provincia del Carchi, datos tomados de la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria

#### Anexo 4

Cuestionario aplicado a las Organizaciones Textiles de las EPS den Cantón Tulcán.



**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 TULCÁN PROVINCIA DEL CARCHI**

**Objetivo:** Determinar la relación que existe entre el capital intelectual y la productividad de las organizaciones del sector real de Economía Popular y Solidaria del cantón Tulcán provincia de Carchi

**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.

#### Sección 1. Datos generales

DATOS GENERALES						
Nombre de la organización						
Nombre del encuestado						
Cargo						
Género	Femenino		Masculino		Otro	
Edad	18 hasta 30		30 hasta 45		45 hasta 60	de 60 en adelante
Nivel de estudios	Primaria		Secundaria		Pregrado	Posgrado
Número de talento humano	De 10 a 15		De 16 a 20		De 21 a 25	
Antigüedad de la organización	De 1 a 5 años		De 6 a 10 años		10 a 14 años	
Organización familiar	Sí		No			

#### Sección 2: Cuestionario Capital Intelectual

Para realizar un adecuado análisis de las organizaciones del sector real de la economía popular y solidaria se presentan las dimensiones que conforman el capital Intelectual: Capital humano, capital estructural y capital relacional con sus respectivos indicadores provenientes del modelo Intellectus han sido adaptados a las Pymes ecuatorianas por Cando (2018) y Aguirre (2016), por lo cual, se solicita seguir las siguientes instrucciones:

**Instrucciones:** Responder las preguntas de acuerdo con la siguiente escala de calificación:

Nunca	Pocas veces	Indiferente	Algunas veces	Siempre
1	2	3	4	5

VARIABLES E INDICADORES					
CAPITAL HUMANO					ESCALA DE LIKERT
1. Valores y actitudes	1	2	3	4	5

<b>1.1</b>	<b>Sentimiento de pertenencia y compromiso</b>					
<b>P1</b>	1.1.1. Los talento humano se sienten parte integrante de la organización					
<b>P2</b>	1.1.2. Los talento humano tienen libertad y autonomía para planificar su trabajo					
<b>P3</b>	1.1.3. Su talento humano se siente estable en su organización					
<b>1.2.</b>	<b>Satisfacción</b>					
<b>P4</b>	1.2.1. Se otorgan premios y reconocimientos basados en el desempeño					
<b>P5</b>	1.2.2. El talento humano se encuentran satisfechos en la relación de colaborador-jefe					
<b>P6</b>	1.2.3. La organización realiza pagos de sueldos superiores a la competencia					
<b>1.3.</b>	<b>Sociabilidad y orientación al cliente</b>					
<b>P7</b>	1.3.1. El clima laboral en el trabajo es favorable					
<b>P8</b>	1.3.2. El talento humano se involucra en procesos de contacto y relación con clientes					
<b>1.4.</b>	<b>Flexibilidad y adaptabilidad</b>					
<b>P9</b>	1.4.1. En su organización se producen cambios en las actividades habituales que realiza el trabajador					
<b>P10</b>	1.4.2. Se cumplen las tareas delegadas formalmente al talento humano					
<b>1.5.</b>	<b>Creatividad</b>					
<b>P11</b>	1.5.1. Se fomentan las ideas sugeridas por el talento humano					
<b>P12</b>	1.5.2. Existe una gran diversidad de experiencias en el talento humano para innovar					
<b>P13</b>	1.5.3. La empresa cuenta con personas dedicadas a actividades de I+D+i					
<b>2. Aptitudes del personal</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>2.1.</b>	<b>Educación reglada</b>					
<b>P14</b>	2.1.1. En su organización la mayoría del talento humano tiene educación superior					
<b>P15</b>	2.1.2. Se realizan capacitaciones para todo el talento humano					
<b>P16</b>	2.1.3. El talento humano tienen alguna forma de capacitación ocupacional de parte del gobierno					
<b>P17</b>	2.1.4. La formación académica y técnica del talento humano es diversa para fomentar la productividad y eficiencia					
<b>2.2.</b>	<b>Formación especializada</b>					
<b>P18</b>	2.2.1. En su organización se tiene talento humano con educación de posgrado					
<b>P19</b>	2.2.2. En su organización tiene talento humano con especialización técnica					
<b>P20</b>	2.2.3. En su organización contrata talento humano que tengan una formación con habilidades específicas de acuerdo con sus necesidades					
<b>2.3.</b>	<b>Formación interna</b>					
<b>P21</b>	2.3.1. En su organización se capacita al talento humano de forma interna					
<b>P22</b>	2.3.2. En su organización realiza cursos de formación continua en vinculación con las universidades locales u otras instituciones públicas					
<b>P23</b>	2.3.3. Se realizan cursos internos de formación continua con consultores privados					
<b>P24</b>	2.3.4. El talento humano tienen formación en calidad de procesos productivos, comercio o servicios					
<b>P25</b>	2.3.5. El talento humano tienen formación en el uso de computadoras y TIC					
<b>2.4.</b>	<b>Experiencia</b>					

P26	2.4.1. Su organización permanece en el mercado en base a su experiencia					
P27	2.4.2. Su organización tiene talento humano con experiencia profesional internacional					
<b>2.5.</b>	<b>Desarrollo personal</b>					
P28	2.5.1. Su organización promueve actividades familiares y sociales para el talento humano					
P29	2.5.2. El talento humano realiza actividades culturales					
P30	2.5.3. Su organización celebra su aniversario e involucra al talento humano					
<b>3. Capacidades del talento humano</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>3.1.</b>	<b>Colaboración (trabajo en equipo)</b>					
P31	3.1.1. El talento humano realiza labores en equipo de forma interna					
P32	3.1.2. El talento humano realiza tareas en equipo de forma externa con otras empresas o instituciones					
P33	3.1.3. Se fomentan actividades que fortalezcan el compañerismo					
<b>3.2.</b>	<b>Comunicación (intercambio de conocimiento)</b>					
P34	3.2.1. El talento humano comparte sus conocimientos en el uso de computadoras y TIC					
<b>3.3.</b>	<b>Conciliación de la vida laboral y familiar</b>					
P35	3.3.1. El talento humano realizan su laboral fuera del lugar habitual					
P36	3.3.2. Se ofrece flexibilidad al talento humano para elegir y distribuir su horario					
P37	3.3.3. Su organización atiende las necesidades familiares del talento humano otorgando permisos en casos específicos					
<b>CAPITAL ESTRUCTURAL</b>		<b>ESCALA DE LIKERT</b>				
<b>4. Cultura</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>4.1.</b>	<b>Visión compartida</b>					
P38	4.1.1. Existe un total acuerdo sobre cuál es la visión de futuro en todos los niveles, funciones y divisiones de la organización					
<b>4.2.</b>	<b>Valores compartidos</b>					
P39	4.2.1. Se ejercen valores, creencias y símbolos compartidos					
<b>4.3.</b>	<b>Clima de confianza</b>					
P40	4.3.1. En su organización se promueve un clima de apertura, consideración y confianza en el que el talento humano puede expresar libremente sus sentimientos y problemas					
<b>4.4.</b>	<b>Transparencia</b>					
P41	4.4.1. Las relaciones entre el talento humano y la organización son, en general, de confrontación.					
<b>4.5.</b>	<b>Formulación estratégica</b>					
P42	4.5.1. Su organización actúa sobre la base de un plan estratégico actualizado y revisado periódicamente					
<b>4.6.</b>	<b>Evaluación de los proyectos terminados</b>					
P43	4.6.1. Cada vez que finaliza la ejecución de un proyecto, se lleva a cabo un proceso de evaluación					
<b>5. Capacidad tecnológica</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>5.1.</b>	<b>Estilo de relaciones laborales</b>					
P44	5.1.1. Promueve el aprendizaje y la superación del talento humano					
<b>6. Gestión del conocimiento</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>6.1.</b>	<b>Rutinas organizativas documentadas</b>					

P45	6.1.1. Tiene normas escritas, prácticas operativas y procedimientos que ayudan a ejecutar las tareas rutinarias						
<b>6.2.</b>	<b>Sistematización de conocimiento del cliente</b>						
P46	6.2.1. Documenta y sistematiza toda la información referente a sus clientes						
<b>6.3.</b>	<b>Sistematización del conocimiento de la competencia</b>						
P47	6.3.1. Realiza un seguimiento sistematizado de sus competidores						
<b>6.4.</b>	<b>Intercambio de conocimiento entre el talento humano de la organización</b>						
P48	6.4.1. Desarrolla de manera regular iniciativas diversas que fomentan el intercambio de conocimiento y experiencias entre el talento humano de su organización						
<b>6.5.</b>	<b>Intercambio de conocimiento con agentes externos</b>						
P49	6.5.1. Lleva a cabo diferentes actividades (reuniones, jornadas de encuentro y talleres)						
<b>7. Sistemas de gestión (TI)</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	
<b>7.1.</b>	<b>Operaciones en tecnología de información</b>						
P50	7.1.1. Utiliza ampliamente los sistemas informáticos para obtener, almacenar, documentar y procesar información de sus procesos						
<b>7.2.</b>	<b>Identificación y adquisición de nuevo conocimiento</b>						
P51	7.2.1. Su organización usa patentes y licencias como forma de proteger el conocimiento						
<b>CAPITAL RELACIONAL</b>		<b>ESCALA DE LIKERT</b>					
<b>8. Relación con clientes</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	
<b>8.1.</b>	<b>Identificación de las necesidades del cliente</b>						
P52	8.1.1. Son hábiles a la hora de identificar con rapidez y precisión lo que cada cliente necesita						
<b>8.2.</b>	<b>Relación de cercanía con los clientes</b>						
P53	8.2.1. Mantiene relaciones estrechas con sus clientes						
<b>8.3.</b>	<b>Relación continuada</b>						
P54	8.3.1. Por lo general, las relaciones con sus clientes son de largo plazo						
P55	8.3.2. Sus proveedores siempre cumplen lo pactado						
<b>8.4.</b>	<b>Alianzas con clientes</b>						
P56	8.4.1. Establece alianzas con sus clientes para desarrollar proyectos innovadores						
<b>8.5.</b>	<b>Alianzas con proveedores</b>						
P57	8.5.1. Por lo general, las relaciones de la organización con sus proveedores son de largo plazo						
P58	8.5.2. Tiene un número importante de proyectos en común con sus proveedores						
<b>8.6.</b>	<b>Relaciones con la competencia</b>						
P59	8.6.1. Su organización participa en acuerdos de cooperación y colaboración con los competidores para el desarrollo y mejora de la competitividad de su sector						
<b>8.7.</b>	<b>Instituciones Financieras</b>						
P60	8.7.1. Las instituciones financieras apoyan de manera efectiva sus proyectos						
<b>8.8.</b>	<b>Centros de investigación e innovación</b>						
P61	8.8.1. Su organización se relaciona de modo regular con universidades, institutos o centros de innovación, con el fin de obtener conocimiento clave para el futuro del negocio						
<b>8.9.</b>	<b>Comunidad</b>						

<b>P62</b>	8.9.1. Su organización tiene estrategias para conocer las necesidades de la comunidad y desarrolla proyectos destinados a mejorar la calidad de vida de esta					
<b>9. Relación con agentes (Proveedores)</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>9.1.</b>	<b>Cámaras y asociaciones empresariales</b>					
<b>P63</b>	9.1.1. Su organización se relaciona con personas de cargo directivo en administraciones gubernamentales como municipios					

### Sección 5: Productividad

**Instrucciones:** Para realizar un adecuado análisis de las organizaciones del sector real de la economía popular y solidaria se presenta información que encuentra base en una medida subjetiva de la productividad, a través de la utilización de los recursos y la escala de eficiencia. se solicita seguir las siguientes instrucciones:

**Instrucciones: Responder las preguntas de acuerdo con la siguiente escala de calificación:**

<b>Nunca</b>	<b>Pocas veces</b>	<b>Indiferente</b>	<b>Algunas veces</b>	<b>Siempre</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

No.	Productividad	ESCALA DE LIKERT				
<b>1.</b>	<b>Utilización de los recursos</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>P64</b>	1.1. Su organización aprovecha al máximo las capacidades del talento humano					
<b>P65</b>	1.2. Las personas adecuadas se destinan a los puestos de trabajo adecuados					
<b>P66</b>	1.3. Los recursos se aprovechan al máximo en su organización					
<b>2.</b>	<b>Escala de eficiencia</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>P67</b>	2.1. Se podría ahorrar tiempo y dinero si se organizara mejor el trabajo					
<b>P68</b>	2.2. Las cosas podrían hacerse de manera mucho más eficiente, si la gente se detuviera a pensar					
<b>P69</b>	2.3. Una programación y planificación deficientes suelen hacer que no se cumplan los objetivos					
<b>p70</b>	2.4. La productividad podría mejorar si los trabajos se organizaran y planificaran mejor					



## Anexo 5

Evidencia de levantamiento de información.



