

# 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 en los resultados de la productividad de las asociaciones del sector textil de Economía Popular y Solidaria (EPS) del cantón Otavalo provincia de Imbabura”

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

AUTORES: Chacón Reascos Romel Estiven  
Pinchao Cuaran Edison Heriberto

TUTORA: Cuadrado Barreto Gabriela Carla, (PhD.)

Tulcán, 2023.

## **CERTIFICADO DEL TUTOR**

Certifico que los estudiantes Chacón Reascos Romel Estiven y Pinchao Cuaran Edison Heriberto con el número de cédula 0402000376 y 0402081665 respectivamente han desarrollado el Trabajo de Integración Curricular: "El capital intelectual y su relación con los resultados de la productividad de las asociaciones del sector textil de Economía Popular y Solidaria (EPS) del cantón Otavalo provincia de Imbabura"

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



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

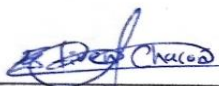
**TUTORA**

Tulcán, enero de 2023

## AUTORÍA DE TRABAJO

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

Nosotros, Chacón Reascos Romel Estiven y Pinchao Cuaran Edison Heriberto con cédula de identidad número 0402000376 y 0402081665 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.



Chacón Reascos Romel Estiven

**AUTOR**



Pinchao Cuaran Edison Heriberto

**AUTOR**

Tulcán, enero de 2023

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

Nosotros Chacón Reascos Romel Estiven y Pinchao Cuaran Edison Heriberto declaramos ser autores de los criterios emitidos en el Trabajo de Integración Curricular: "El capital intelectual y su relación en los resultados de la productividad de las asociaciones del sector textil de Economía Popular y Solidaria (EPS) del cantón Otavalo provincia de Imbabura" y se exime expresamente a la Universidad Politécnica Estatal del Carchi y a sus representantes de posibles reclamos o acciones legales.



Chacón Reascos Romel Estiven

**AUTOR**



Pinchao Cuaran Edison Heriberto

**AUTOR**

Tulcán, enero de 2023

## **AGRADECIMIENTO**

Quiero expresar mis agradecimientos a mis padres y hermanos quienes me han brindado su apoyo en todo momento, el transcurso de mi vida estudiantil sin duda fue una de las mejores, porque siempre tuve ese afecto y cariño incondicional de mi familia.

Así también, agradezco a la Universidad Politécnica Estatal del Carchi, especialmente a los docentes y personal que forman parte de la Carrera de Administración de Empresas.

De igual manera a nuestra tutora PhD. Gabriela Cuadrado, quien brindo las directrices para el desarrollo de la presente investigación gracias por su constancia, amabilidad, paciencia y dedicación al momento de compartir sus conocimientos en este proceso.

**Chacón Reascos Romel Estiven**

Agradezco a Dios por haberme otorgado una familia maravillosa quienes me han apoyado en todo este proceso, gracias a mis padres que han sido un pilar fundamental en cada etapa de mi vida, dándome ejemplo de superación, humildad y sacrificio, enseñándome a valorar las pequeñas cosas.

Mi gratitud a cada uno de los docentes quienes nos animaron y ayudaron en nuestra formación profesional, De igual manera agradezco a nuestra tutora PhD. Gabriela Cuadrado, quien nos guio y compartió sus conocimientos, con profesionalismo, ética y responsabilidad en este largo proceso.

**Pinchao Cuaran Edison Heriberto**

## **DEDICATORIA**

Dedico este trabajo fruto de mi esfuerzo y dedicación a mis padres y hermanos, quienes han estado conmigo en todo momento, fueron siempre mi mayor motivación para continuar en cada una de las etapas que debe atravesar un estudiante universitario, también a mis compañeros y amigos quienes formaron parte de todo este proceso, con quienes pasamos muchas experiencias que al final nos ayudaron a ser mejores personas.

**Chacón Reascos Romel Estiven**

Quiero dedicar esta Tesis a mis padres quienes han estado todo este tiempo a mi lado brindándome su apoyo siendo un ejemplo a seguir y a cada uno de mis hermanos, amigos quienes han creído en mí siendo mi mayor motivación para no rendirme y cumpla con mis ideales.

**Pinchao Cuaran Edison Heriberto**

## ÍNDICE

RESUMEN .....	9
ABSTRACT .....	10
INTRODUCCIÓN .....	11
I. PROBLEMA .....	13
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	13
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	16
1.3. JUSTIFICACIÓN.....	16
1.4. OBJETIVOS Y PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN .....	17
1.4.1. Objetivo general.....	17
1.4.2. Objetivos específicos .....	17
1.4.3. Preguntas de investigación .....	18
II. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.....	19
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN .....	19
2.2. MARCO TEÓRICO .....	23
2.2.1 El capital intelectual en las asociaciones de EPS.....	23
2.2.2 Productividad en las asociaciones de EPS .....	32
2.2.3 Las organizaciones del sector real de EPS .....	36
III. METODOLOGÍA .....	39
3.1. ENFOQUE METODOLÓGICO.....	39
3.1.1. Tipo de investigación .....	39
3.2. HIPÓTESIS .....	40
3.3. DEFINICIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES .....	40
3.4. MÉTODOS UTILIZADOS .....	42
3.4.1. Técnicas e instrumentos de investigación.....	42
3.5 ANÁLISIS ESTADÍSTICO .....	44
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....	45
4.1. RESULTADOS.....	45
4.1.1. Capital intelectual en las organizaciones de EPS .....	45
4.1.2. Productividad en las organizaciones de EPS .....	51
4.1.3. Relación del capital intelectual y la productividad en asociaciones EPS..	53
4.2. DISCUSIÓN .....	55
4.2.1. Capital Intelectual en las organizaciones de EPS .....	55
4.2.2. Productividad en las organizaciones de EPS .....	61

4.2.3. Relación del capital intelectual y la productividad en asociaciones EPS..	62
V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	66
5.1. CONCLUSIONES.....	66
5.2. RECOMENDACIONES .....	67
VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	69
VII. ANEXOS .....	76

### ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Modelos de medición del Capital Intelectual .....	31
Tabla 2 Operacionalización de las variables.....	41
Tabla 3 Correlación de Pearson .....	55

### ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Teoría de "recursos y capacidades" y el capital intelectual .....	25
Figura 2 Relación entre la teoría de la contingencia y la productividad .....	33
Figura 3 Criterio de valores y actitudes .....	46
Figura 4 Criterio de aptitudes del personal .....	47
Figura 5 Criterio de capacidades del talento humano.....	47
Figura 6 Criterio cultura.....	48
Figura 7 Criterio gestión del conocimiento .....	49
Figura 8 Criterio sistemas de gestión (TI) .....	50
Figura 9 Criterio relación con clientes y proveedores.....	51
Figura 10 Criterio utilización de recursos .....	52
Figura 11 Criterio de escala de eficiencia <i>rio de escala de eficiencia</i> .....	53
Figura 12 Dispersión de capital intelectual y la productividad.....	54

### ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1. Acta de la sustentación de Predefensa TIC .....	76
Anexo 2. Certificado del abstract por parte de idiomas .....	78
Anexo 3. Cuestionario capital intelectual y productividad .....	80
Anexo 4. Asociaciones textiles de la EPS del cantón Otavalo y Cayambe .....	85
Anexo 5. Correlación múltiple por criterios .....	86



## RESUMEN

A nivel global las Pymes están dando mayor valor a sus activos intangibles, a través de una óptima gestión del capital intelectual, aprovechando los avances de la tecnología, el uso del conocimiento y la innovación constante, con el objetivo de lograr mayor productividad (Banco Mundial, 2019). El capital intelectual incluye al capital humano, capital relacional y capital estructural, los cuales contribuyen a los resultados organizacionales (Edvinsson y Malone, 1998). Por otra parte, Prokopenko (1989) menciona que una organización es productiva cuando aprovecha de forma inteligente sus recursos, alcanzando procesos más eficientes dentro del proceso de producción. El objetivo principal de la investigación fue analizar la relación del capital intelectual y la productividad de las asociaciones de tipo textil de Economía Popular y Solidaria (EPS) de los Cantones Otavalo y Cayambe. El enfoque es cuantitativo y se aplicó una investigación de tipo transversal, descriptivo y correlacional. La población de estudio incluye 6 asociaciones de producción textil de EPS del cantón Otavalo y 9 del cantón Cayambe; por lo que, se realizó un censo a las 15 asociaciones. Se concluye, a través del Alfa de Cronbach de 0.24, que existe una débil correlación positiva, el valor de la significancia bilateral es de 0.389, superior al 0.05 requerido para validar la correlación entre ambas variables, por ende, no se comprueba el impacto que el capital intelectual puede llegar a tener dentro de la productividad, debido a que no se encontró significancia estadística en altos niveles.

**Palabras claves:** Capital intelectual, productividad y Economía Popular y Solidaria

## ABSTRACT

At a global level, SMEs are giving greater value to their intangible assets through optimal management of intellectual capital, taking advantage of technological advances, the use of knowledge, and constant innovation, with the aim of achieving greater productivity (World Bank, 2019). Intellectual capital includes; human capital, relational capital, and structural capital, which contribute to organizational results (Edvinsson and Malone, 1998). On the other hand, Prokopenko (1989) mentions that an organization is productive when it makes intelligent use of its resources, achieving more efficient processes within the production process. The main objective of this research was to analyze the relationship between intellectual capital and productivity of textile-type associations of the Popular and Solidarity Economy (PSE) of the Cantons Otavalo and Cayambe. The approach is quantitative, cross-sectional, descriptive, and correlational. The study population includes 6 EPS textile production associations from the Otavalo canton and 9 from the Cayambe canton; therefore, a census was carried out on the 15 associations. It is concluded that, through Cronbach's Alpha of 0.24, there is a weak positive correlation, and the bilateral significance value is 0.389, higher than the 0.05 required to validate the correlation between both variables; therefore, the impact that intellectual capital can have on productivity is not verified, because no statistical significance was found at high levels.

**Keywords:** Intellectual Capital, Productivity, Popular and Solidarity Economy.

## INTRODUCCIÓN

En la actualidad las empresas tienen como prioridad aprovechar al máximo la gestión del capital intelectual, el cual no se ve reflejado físicamente, pero contribuye de manera directa a los resultados obtenidos dentro de los estados financieros. Ahora bien, el informe emitido por el Banco Mundial (2019) menciona la naturaleza cambiante del trabajo dentro de las organizaciones, donde se beneficia del avance de la tecnología para adoptar métodos de producción más eficientes, reduciendo las barreras de información, aumentando el uso del conocimiento y la innovación constante, con la finalidad de ser más productivos.

Con respecto al capital intelectual, es un activo intangible que integra los elementos de capital humano, capital estructural, capital relacional y que contribuyen a los resultados organizacionales (Edvinsson y Malone, 1998), así como el aprovechamiento de la tecnología de la información (Brooking 1998), del mismo modo hay que considerar el conocimiento, fruto de las actividades diarias, la experiencia y preparación del talento humano que conforma la organización (Chatzkel, 2002; Ficco, 2019).

Por otra parte, según el reporte de Ulku y Zaourak (2021) el sector manufacturero tiene un mayor potencial de crecimiento en ámbitos de productividad en comparación a otros sectores, dentro de los procesos de producción existe la interrelación entre la tecnología, el conocimiento y el desarrollo del capital humano con la finalidad de alcanzar eficiencia.

De acuerdo con Prokopenko (1989) lo que contribuye al aumento de la productividad es trabajar de forma inteligente, aprovechando de manera eficiente y eficaz cada uno de los recursos tangibles e intangibles que se emplean en el proceso de producción.

En las organizaciones del Ecuador según Cando (2018) el capital intelectual influye de manera positiva a través del capital humano, basándose en el conocimiento del personal en la organización siendo el capital intelectual un activo intangible que aún no se lo puede contabilizar, pero es base fundamental para la creación y gestión de conocimiento. Del mismo modo Bueno et al (2011) considera que la gestión del capital intelectual ha sido de gran relevancia a nivel internacional, generando una

nueva forma de gestionar los activos intangibles, creando valor dentro de la organización.

Cabe recalcar que la Constitución del Ecuador (2008) garantiza la igualdad de derechos y oportunidades dentro de la formación de sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, contrastando que el Estado reconocerá y garantizará la libertad de asociación y de reunión, con fines pacíficos, así mismo la Ley Orgánica Economía Popular y Solidaria (2018) estipula las condiciones y reglamentos para la concesión de una asociación, en este caso de tipo textil, con la finalidad de generar ingresos por medio de la satisfacción de las necesidades del mercado mediante procesos de financiamiento, producción, intercambio y comercialización de sus productos.

El cantón Otavalo es reconocido a nivel nacional por su producción textil, gracias a las habilidades que poseen sus habitantes, lo cual hace que existan asociaciones textiles con la finalidad de cumplir con contratos por parte del Gobierno y cubrir la demanda local y nacional, satisfaciendo de esta manera al cliente. No obstante, para Chirán (2018) menciona que las asociaciones carecen de mano de obra calificada, así como la falta de inversión en tecnología que contribuya a la elaboración de productos de calidad, entre las principales razones se encuentran: la falta de apoyo por parte de GAD cantonal hacia este sector, bajos niveles de productividad, falta de innovación y difícil acceso a financiamiento.

El análisis exhaustivo del estado del arte muestra escasos estudios de la gestión del capital intelectual en las asociaciones textiles pertenecientes al sector real de Economía Popular y Solidaria (EPS) del Cantón Otavalo, por ende, se desconoce su influencia en los resultados de la productividad en este contexto. A su vez, el objetivo de esta investigación fue analizar la relación del capital intelectual, mediante sus tres dimensiones: capital humano, estructural y relacional, en los resultados de la productividad en las asociaciones de tipo textil del Cantón Otavalo provincia de Imbabura. El enfoque de esta investigación es cuantitativo y se aplicó una investigación descriptiva y correlacional mediante una encuesta.

## I. PROBLEMA

### 1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

A nivel global, las empresas están en constante crecimiento debido a la descentralización estructural del crecimiento de la productividad total de los factores (PTF) en las economías de mercados emergentes y en desarrollo (EMDE) que está ligada a la innovación e inversión del capital físico y capital humano fortaleciendo los derechos de propiedad intelectual así como su financiación, a fin de obtener un crecimiento de la productividad especialmente para las pequeñas y medianas empresa, para reducir los cuellos de botella en la productividad de las organizaciones, dependiendo del entorno en el que se opere (Dieppe, 2021).

El informe elaborado por el Banco Mundial (2019) señala la importancia del fortalecimiento constante del capital humano, el crecimiento y desarrollo económico depende de este capital, así mismo, del capital físico y los activos intangibles que de manera directa o indirecta afectan a la productividad. Las empresas adoptan métodos de producción más eficientes, mantienen relaciones duraderas con sus clientes, amplían su capacidad tecnológica, sistemas de gestión que están a la vanguardia del mercado y gestionan de mejor manera el conocimiento que se genera dentro de las operaciones diarias y la experiencia.

La productividad en América Latina tiene una brecha sobre el trabajador y su capital humano que se relacionan con la productividad y los recursos que se posee dependiendo de la actividad económica, tomando a tres grandes sectores de actividad que son: la agricultura, manufactura y servicios. Asimismo, en América Latina el sector manufacturero carece de capital humano especializado y eso reduce significativamente su brecha de ingresos frente al mundo desarrollado en la medida del incremento de la productividad de todos sus factores (Álvarez et al., 2018).

En contexto, la baja productividad que se presenta en países Latinoamericanos por la gestión del capital intelectual de las organizaciones, según Ibarra y Hernández (2019) la falta de correlación entre capital humano y desempeño de las pymes

demonstraría que las organizaciones no han dedicado esfuerzos suficientes para potencializar las destrezas, habilidades y conocimientos de los trabajadores.

En el mismo sentido, la baja productividad se debe a que el capital humano no está apto en el manejo de los nuevos sistemas de gestión empresarial debido a sus conocimientos, esto recae a consecuencia en los resultados de las organizaciones y que limitan a la supervivencia empresarial.

Ecuador se encuentra en la misma realidad que los demás países de América Latina, donde se hallan un decremento de la productividad, esto se atribuye dentro de otros factores al capital humano, este constituye uno de las tres dimensiones del capital intelectual. El Reporte de Economía y Desarrollo elaborado por Álvarez et al. (2018) refiere que el producto por hora de trabajo tiene una dependencia en base a la contribución de la maquinaria y equipos (capital estructural) proporcional a las habilidades de los trabajadores (conocimiento que genera el capital humano) y su contribución a la productividad de estos factores, que se pueden medir mediante la eficiencia con la que combinan el capital físico y humano.

Enfocados en el sector manufacturero, este tiene una participación directa con las exportaciones del país. Mogro, Yambay, Guerrero y Paltan (2020) mencionan que dentro del sector manufacturero ecuatoriano existen niveles altos de eficiencia, por otra parte, se evidencian niveles bajos principalmente en las empresas de producción textil.

Asociando la productividad del país y la eficiencia de las empresas de producción textil, son el resultado del conocimiento, creatividad y habilidades que se generan desde el capital humano y el entorno de las empresas. Nonaka, Hirose y Takeda (2016) hablan sobre la generación del conocimiento dentro de las empresas, y principalmente se enfocan en los trabajadores de primera línea que interactúan con el entorno interno de la organización, donde se puede detectar información y acumular conocimiento, esto crea oportunidades que se pueden percibir para mejorar los procesos.

En Ecuador las asociaciones están permitidas para garantizar la igualdad de derechos y oportunidades de los hombres y mujeres, así lo detalla la Constitución del Ecuador (2008) en la sección tercera sobre las formas de trabajo y su retribución en

el art. 326. punto 7. Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente. De igual forma, se garantizará la organización de los empleadores (Constitución del Ecuador, 2008).

A su vez, para la creación de una asociación tendrá que reservar y tener una estructura interna como lo estipula el Reglamento a la Ley Orgánica Economía Popular y Solidaria (22 de marzo de 2018), en el Capítulo III sobre la Estructura interna de las Organizaciones del Sector Asociativo, en los artículos 18, 19, 20 y 21 que mencionan que la asociatividad tendrá un órgano de gobierno de las asociaciones de las EPS será integrado por todos, se realizará un órgano directivo de mínimo tres y máximo cinco asociados teniendo un buen órgano de control interno.

Según datos del Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial del cantón Otavalo (2020) menciona que la ocupación predominante de los habitantes es en el sector manufacturero con el 26,6%. Dentro de este sector se encuentran organizaciones textiles y de artesanías, las cuales forman parte de un eje turístico dentro de la provincia de Imbabura, que dinamiza la economía. Cachimuel (2019) refiere que el 43% de los artesanos textiles de Otavalo tienen un rango de 6 a 10 años de trabajo en esta área, lo cual demuestra la experiencia y la generación de conocimiento que concibe eficiencia en los procesos de producción, por otra parte, se ha evidenciado que no se emplean las Tecnologías de Información y Comunicación como asistencia en las actividades del giro de negocio.

Ante este panorama, las Pymes a nivel global se enfocan en aprovechar los activos intangibles que tienen a su alcance, impulsando el desarrollo e innovación que los lleve alcanzar óptimos niveles de eficiencia.

En Otavalo se precisa el problema que las asociaciones textiles de Economía Popular y Solidaria (EPS) poseen una inadecuada gestión del capital intelectual, debido a que carecen de mano de obra calificada, relaciones estratégicas con agentes externos y la falta de inversión en tecnología e innovación, provocan bajos niveles de productividad. Así mismo, se evidencian escasos estudios que demuestren la gestión del capital intelectual y la productividad, por esta razón, se propone analizar la

relación existente entre estas dos variables en las asociaciones de tipo textil del Cantón Otavalo provincia de Imbabura.

## **1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

¿Cuál es la relación que existe entre el capital intelectual con la productividad de las asociaciones del sector textil de Economía Popular y Solidaria (EPS) del Cantón Otavalo provincia de Imbabura?

## **1.3. JUSTIFICACIÓN**

Esta investigación hace referencia al mercado globalizado donde operan las pequeñas y grandes organizaciones, es por eso que la administración debe tener altos niveles de eficiencia y eficacia dentro de sus operaciones, siempre adecuándose a las nuevas tendencias y visiones que ayudan al progreso de las mismas. El capital intelectual es considerado como un recurso intangible, como lo puede ser la creatividad, aprendizaje, relaciones con el cliente e innovación, que muchas veces no se ven reflejados en los estados financieros, es por eso que se trata de valorar a dichos activos.

La presente investigación es favorable debido a que se podrá identificar los elementos del capital intelectual de las organizaciones de la Economía Popular y Solidaria (EPS) del Cantón Otavalo provincia de Imbabura, ya que, a través del capital intelectual, las EPS pueden acoplarse fácilmente a los cambios y obtener resultados favorables en la organización. Además, permite precisar la influencia que tienen estos activos intangibles en la productividad.

De esta manera, se pretende encontrar en el grado de relación existente de las dimensiones que conforman el capital intelectual y la productividad en los procesos internos de las organizaciones.

Los beneficiados serán las organizaciones que conforman la Economía Popular y Solidaria (EPS) del Cantón Otavalo, debido a que tendrán más conocimiento sobre el manejo y gestión de este activo intangible, lo cual ayudará a mejorar el rendimiento laboral de su talento humano. Así, la capacitación del capital humano contribuye en la productividad organizacional que se verá en los avances de la calidad de los procesos, reducción de costos y un mejor clima laboral (García y Baltazar, 2018).



Por otra parte, servirá de base para futuras investigaciones en la elaboración y aplicación de un modelo que permitan evaluar el manejo del capital intelectual dentro de una organización y su relación con la productividad, de esta manera ayudará a la toma de decisiones y la generación de estrategias empresariales.

Se ofrece la posibilidad de una exploración fructífera en la gestión de la calidad y productividad para el fortalecimiento, consolidación y sostenibilidad de microempresas asociativas del cantón Otavalo ya que de acuerdo a un estudio realizado a las PYMES del Ecuador teniendo como referencia al análisis de capital humano, una de las tres dimensiones que conforman el capital intelectual y sus factores influyen en el desarrollo de la Pyme en aspectos de valores, actitudes, aptitudes y capacidades (Zumba, Villa y Valverde, 2019).

El análisis servirá como base de información para la formulación de estrategias que adopten el buen uso y aprovechamiento de las características del capital intelectual y su incidencia en la generación de productividad, que ayudará a las organizaciones que pertenecen al segmento de Economía Popular y Solidaria en la actualización del conocimiento, para la obtención de resultados en los procesos de producción, intercambio, comercialización, financiamiento y consumo de bienes y servicios que se verán reflejados en el constante crecimiento económico local y regional.

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

### **1.4.1. Objetivo general**

- Analizar la relación del capital intelectual en los resultados de la productividad de las asociaciones del sector textil de Economía Popular y Solidaria (EPS) del cantón Otavalo provincia de Imbabura.

### **1.4.2. Objetivos específicos**

- Determinar el capital humano de las asociaciones del sector textil de la EPS del Cantón Otavalo provincia de Imbabura.
- Determinar el capital estructural de las asociaciones del sector textil de la EPS del Cantón Otavalo provincia de Imbabura.
- Determinar el capital relacional de las asociaciones del sector textil de la EPS del Cantón Otavalo provincia de Imbabura.
- Determinar la eficiencia de las asociaciones del sector textil de la EPS del

Cantón Otavalo provincia de Imbabura.

- Determinar la relación que existe entre el capital intelectual y la productividad de las asociaciones del sector textil de la EPS del cantón Otavalo provincia de Imbabura.

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

- ¿Cuál es el capital humano de las asociaciones del sector textil de la EPS del Cantón Otavalo provincia de Imbabura?
- ¿Cuál es el capital estructural de las asociaciones del sector textil de la EPS del Cantón Otavalo provincia de Imbabura?
- ¿Cuál es el capital relacional de las asociaciones del sector textil de la EPS del Cantón Otavalo provincia de Imbabura?
- ¿Cuál es la eficiencia de las asociaciones del sector textil de la EPS del Cantón Otavalo provincia de Imbabura?
- ¿Cuál es la relación que existe entre el capital intelectual y la productividad de las asociaciones del sector textil de la EPS del Cantón Otavalo provincia de Imbabura?

## II. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

### 2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Las teorías base de esta investigación son la teoría administrativa de recursos y capacidades y la teoría de las contingencias. El objetivo fue analizar la relación del capital intelectual en los resultados de la productividad de las asociaciones del sector textil de Economía Popular y Solidaria (EPS) del Cantón Otavalo provincia de Imbabura. También se identifica a la variable independiente Capital Intelectual, mientras que la variable dependiente son los resultados de productividad en las asociaciones del sector textil de EPS.

En relación, Bermúdez y Hernández (2019) valúan el capital intelectual dentro de una empresa maquiladora textil mexicana mediante una identificación de sus principales activos intangibles como los saberes, capacidades, experiencias y habilidades de las personas que integran la empresa. La metodología fue de tipo descriptiva, lo cual sirvió para determinar los componentes más relevantes del capital intelectual y que fueron extraídos de la adaptación del Modelo Intelect con sus respectivas dimensiones e indicadores mediante la elaboración de un cuestionario en escala de Likert aplicado a 57 empleados de planta.

En tal sentido, Bermúdez y Hernández (2019) concluyen que el valor del capital intelectual como un bien intangible en la empresa refleja el desconocimiento y desaprovechamiento de sus activos intangibles, que de ser reconocidos y gestionados pueden contribuir a la mejora continua.

Más allá de la calificación, es el desconocimiento que la empresa tiene al respecto del capital intelectual lo que no permite que se desarrollen acciones con enfoque a la mejora continua. El éxito de empresas mexicanas que han alcanzado una madurez y que aplican modelos de medición de capital intelectual han logrado metas organizacionales con altos niveles de productividad donde se diferencian por su eficacia y eficiencia en comparación con las pymes que no tienen sistemas de gestión organizacional definidos.

Por otra parte, Cando (2018) al indagar sobre la incidencia del Capital Intelectual enfocado en determinar cómo influye el capital intelectual a través del componente del capital humano en las Pymes manufactureras, comercio y servicios de Ambato y Riobamba, mediante un diseño de investigación de tipo transversal con enfoque cualitativo y cuantitativo, emplea las variables de valores y actitudes, aptitudes y capacidades, mediante la construcción de un modelo factorial en base al modelo Intellectus, para la medición del capital humano y uno de regresión múltiple, para la explicación de las variables. Así mismo, presenta un cuestionario estructurado a 378 empresarios del sector manufacturero, comercio y servicios; el estudio concluye con que el capital intelectual a través de su dimensión de capital humano influye en el desarrollo de Pymes a través de valores, aptitudes y capacidades de estos.

De esta forma, se identifica la importancia de la gestión del capital humano, dentro de las subdimensiones que componen al capital intelectual, se recalca y enfatiza en el desarrollo profesional, la comunicación interna clara y direccionada hacia los objetivos y el fomento del compromiso hacia la organización mediante la libertad y autonomía para la generación de ideas. Asimismo, los reconocimientos son importantes motivadores de compromiso que contribuye a la búsqueda de procesos de producción más eficientes y eficaces.

Así también, Aguirre (2016) determina la relación existente entre el capital intelectual con los resultados sobre el crecimiento en las PYMES en la provincia de Pichincha, menciona al capital humano, capital relacional y capital estructural como componentes del capital intelectual que permiten medir el accionar organizacional. Además, precisa indicadores de medición desde el modelo Intellectus, para evaluar de manera unificada la gestión del capital intelectual a través de la escala de Likert. El estudio realizado a 150 medianas y pequeñas empresas mediante el método probabilístico por conveniencia y concluye en que no se comprueba el impacto que tiene los componentes y dimensiones del capital intelectual sobre el crecimiento empresarial.

Por su parte, Cuadrado (2015) muestra indicadores base para la construcción de reportes de capital intelectual para universidades del Ecuador. La investigación que se empleo fue documental de tipo no experimental, los resultados de esta investigación muestran la integración de indicadores elaborados en base a

elementos del capital humano, capital estructural y capital relacional los cuales son sugeridos dentro de las bases de la teoría administrativa de recursos y capacidades.

Dentro de los componentes del capital humano se establecen: educación formal, capacitación, conocimiento, destrezas, habilidades, experiencia, innovación y creatividad. Así mismo, dentro del capital estructural se consideran: la infraestructura física, sistemas informáticos, cultura organizacional, estructura organizacional y propiedad intelectual, finalizando con los componentes del capital relacional: proveedores, estudiantes, vinculación con la colectividad, reputación y redes de trabajo (Cuadrado, 2015). Algunos de estos indicadores sirvieron de base para la elaboración de la presente investigación.

Del mismo modo, Cuadrado (2017) en su investigación sobre la evaluación del proceso de gestión del conocimiento de las universidades cofinanciadas de la República del Ecuador, presenta un modelo MEGCU, basado en la creación, transferencia/almacenamiento, aplicación del conocimiento y el capital intelectual en las universidades, con variedad de criterios e indicadores, obteniendo 80 ítems validados que tratan de explicar la gestión del conocimiento inmerso en las universidades.

Dentro del capital relacional comprendido en el modelo, hace referencia a los acuerdos de la institución con industrias para investigación y desarrollo mediante la firma de convenios de prácticas profesionales y vinculación con la sociedad.

De acuerdo con, Kengatharan (2019) existe relación entre el capital intelectual, la productividad y el desempeño dentro de las empresas. A su vez, recolecta datos mediante un cuestionario que integra de ítems en escala de Likert, el cual fue aplicado a 232 gerentes de empresas de diferentes industrias, la confiabilidad del instrumento se realizó mediante un análisis factorial confirmatorio, antes de la prueba de hipótesis se aplicó modelos de ecuaciones estructurales.

Por lo anterior, se identifica que dentro de una empresa es importante la administración de los gerentes, de aquello depende la gestión óptima de cada componente del capital intelectual que causa un efecto positivo dentro de la productividad y los resultados organizacionales que contribuye al óptimo rendimiento de esta.

Según Sánchez (2020) existe una correlación positiva moderada entre el capital intelectual y la productividad de las empresas, tras el estudio del capital intelectual y la productividad de las empresas del sector carroceros de la provincia de Tungurahua. El análisis incluye un enfoque cuali - cuantitativo, descriptivo - correlacional, investigación de campo en una población de 19 empresas del sector carroceros. El estudio concluye que el capital humano y tecnológico se determinan como factores claves para aumentar su productividad; y que, al mismo tiempo, están alineadas con la importancia que le dan al capital intelectual a la hora de generar ingresos.

En este estudio se puede resaltar la correlación positiva moderada que se ha obtenido del uso del capital intelectual y la productividad, la importancia de la gestión de este activo en las empresas carroceras. Al aplicar el modelo de Skandia representa de manera cuantitativa el valor del capital intelectual para las empresas. Lo cual se corrobora con la incidencia que causa en la productividad el capital intelectual.

Reyes (2017) en su investigación de campo y descriptiva "sostenibilidad administrativa financiera de las asociaciones de la Red Textil de Economía Popular y Solidaria de Imbabura" con diseño no experimental, aplica un censo a 32 administradores y 21 contadores que forman parte de la Red Textil, donde se determinaron que no existen socios preparados académicamente, lo que impide el control oportuno de la contabilidad de las mismas organizaciones, además el 87% de asociaciones no manejan inventarios de existencias, materia prima y bienes. El estudio concluye que el desaprovechamiento de los recursos con los que cuentan las organizaciones influye en la falta de propuestas integrales que garanticen su permanencia en el mercado.

La mayoría de asociaciones que pertenecen a la EPS de Imbabura no aprovechan los recursos que tienen disponible, esto se debe al desconocimiento por parte de sus administradores y contadores sobre todos sus activos con los que cuentan, también se puede asumir que no aplican una medición sobre sus activos intangibles debido a la falta de formación académica de sus colaboradores y desconocimiento en Normas Internacionales de Contabilidad, específicamente en la NIC 38, donde clasifica a los activos intangibles como relaciones comerciales con clientes, proveedores, lealtad de los clientes, cuota de mercado, derechos de

comercialización, conocimiento científico o tecnológico, licencias, propiedad intelectual y marcas.

Los antecedentes sirvieron de base y aporte con la información relacionada al problema de investigación de este estudio. Los conceptos que se utilizaron y detallaron en esta investigación son las organizaciones de Economía Popular y Solidaria (EPS), formas de organización de la Economía Popular y Solidaria, sector real de la EPS, sector no real de la EPS, productividad, eficiencia, eficacia, capital intelectual, capital humano, capital relacional, capital estructural y Norma Internacional de Contabilidad 38. El enfoque que se empleará será cuantitativo y el tipo de investigación descriptivo, correlacional y método deductivo. Donde se aplicará una encuesta y su respectivo cuestionario.

## **2.2. MARCO TEÓRICO**

En el marco teórico se describe los conceptos a partir de los cuales se construyó esta investigación, incluyendo la fundamentación teórica del problema de estudio, los términos y conceptos que se emplearon.

### **2.2.1 El capital intelectual en las asociaciones de EPS**

El capital intelectual es parte importante dentro de las organizaciones, aquí se encuentran inmersas las dimensiones que son: capital humano, capital estructural y capital relacional, que cuentan cada una con criterios e indicadores que ayudan a la generación del conocimiento que se trata de la creación, identificación y valoración de los activos intangibles. Es por eso, la gestión del conocimiento es un proceso organizado y sistemático del uso del conocimiento en una organización que tiene por finalidad mejorar las habilidades organizativas en relación con el almacenamiento y el uso del conocimiento para la mejora de los resultados (Arias, 2007).

De la misma forma, nos ayuda a identificar los activos intangibles en la organización debido a que este se puede generar tanto interno y externo, por eso es necesario definir los lugares físicos y situacionales de donde se puede generar y extraer conocimientos, que luego pueden ser reconocidos como activos intangibles que contribuyen a las actividades diarias que desarrolla la organización. Nonaka y Toyama (2003) mencionan: "La creación de conocimiento es un proceso humano

dinámico, y los gerentes y trabajadores crecen en ese aspecto. Los gerentes se convierten en líderes y aumentan su capacidad para sintetizar varios lugares de creación de conocimiento a través de su experiencia de participación" (p. 9).

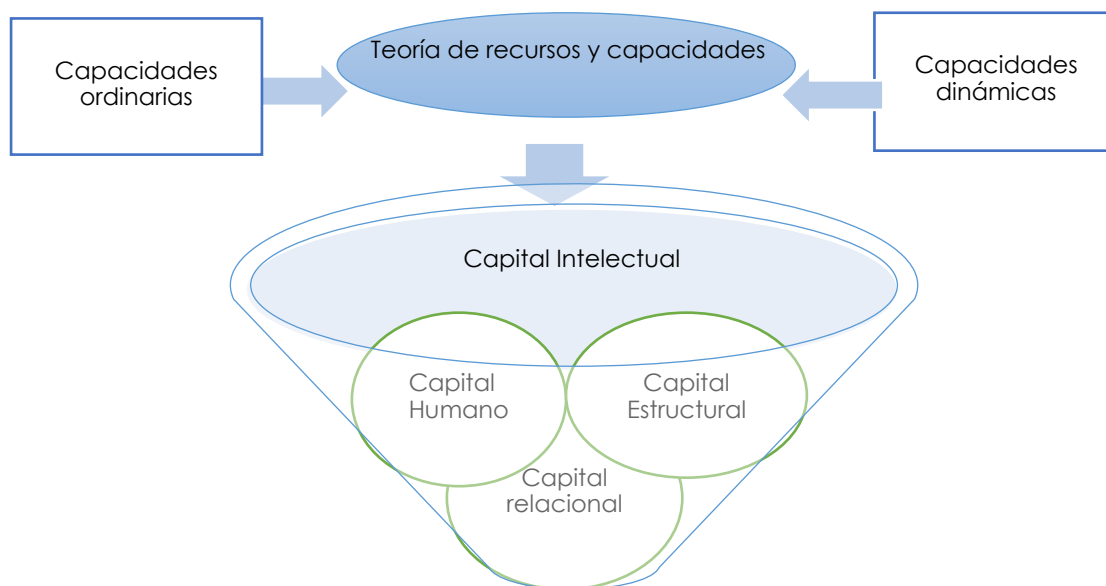
Para el estudio del capital intelectual se retoma la teoría de recursos y capacidades desarrollada por Barney (1991) hace énfasis en como las organizaciones pueden cambiar y adaptarse dependiendo de los recursos que tengan a sus disposición así como las capacidades dinámicas y ordinarias., dentro de los recursos se puede diferenciar a dos tipos: los recursos tangibles; son aquellos activos físicos, por su parte los activos intangibles; hace referencia al talento humano y organizativos, además de la marca, imagen comercial, relaciones con clientes, proveedores y otros agentes.

Del mismo modo Mercado, García y Jiménez (2016) definen a la teoría de recursos y capacidades como el control interno y la combinación de los recursos. De manera que se adapta estos recursos a la organización con propósitos de transparencia en las acciones ejercidas, generando oportunidades para modelar el comportamiento en los distintos espacios funcionales, que fomenten el crecimiento del aprendizaje a tal manera de gestionar bien sus recursos y capacidades, para lograr una organización saludable.

A partir de la teoría de recursos y capacidades precisa el concepto de capital intelectual como lo señala en las capacidades dinámicas y ordinarias dentro de una organización de acuerdo con Teece (2014) menciona que las capacidades ordinarias se enfocan en la búsqueda de la excelencia a la hora de desarrollar las tareas con un personal calificado. Por otra parte, las capacidades dinámicas, nace desde la perspectiva de los gerentes y las habilidades para realizar actividades estratégicas que ayuden a comprender los recursos tangibles e intangibles como base para la competitividad de la organización, véase en la figura 1.



**Figura 1**  
Teoría de "recursos y capacidades" y el capital intelectual



Nota: Elaboración propia en base a la teoría de "recursos y capacidades" y capital intelectual

En concordancia con lo anterior los activos intangibles se precisan con características identificables no monetarios y sin apariencia física. De acuerdo con las Normas Internacionales de Contabilidad (NIC 38) (2014) establecen lo siguiente: Con frecuencia, las entidades emplean recursos, o incurren en pasivos, para la adquisición, desarrollo, mantenimiento o mejora de recursos intangibles inmersos en nuevos procesos o sistemas, las licencias o concesiones, la propiedad intelectual, los conocimientos comerciales o marcas (incluyendo denominaciones comerciales y derechos editoriales). (p. 8)

Otros ejemplos que se incluyen en esta denominación de activos intangibles son: programas informáticos, patentes, derechos de autor, películas, listas de clientes, derechos por servicios hipotecarios, licencias de pesca, cuotas de importación, franquicias, relaciones comerciales con clientes o proveedores, lealtad de los clientes, cuotas de mercado y los derechos de comercialización (NIC 38, 2014).

En cuanto al capital intelectual Edvinsson y Malone (1998) hacen referencia a que el verdadero valor de una empresa no se mide solamente en lo que muestra el balance general, sino también se deben reconocer y considerar los activos indirectos (valores ocultos) que se evidencian mediante el conocimiento organizacional, la satisfacción del cliente, innovación, el personal, patentes y las marcas registradas, básicamente resumido en el capital humano, estructural y capital clientela.

Así mismo, Brooking (1998) considera que el capital intelectual siempre ha existido dentro de las organizaciones debido a que estas forman relaciones con clientes y proveedores, con el pasar del tiempo se han ido incluyendo otros aspectos como la tecnología de la información que ayuda a una óptima comunicación. Estos son considerados como herramientas que contribuyen a la generación de beneficios intangibles que permiten un óptimo funcionamiento de las organizaciones.

Por otra parte, Chatzkel (2002) menciona que desde una perspectiva gerencial el concepto de capital intelectual hace referencia al conocimiento que se genera a través de las actividades desarrolladas en procesos internos, fruto de la experiencia, la preparación académica, relaciones con los grupos de interés, la infraestructura física y tecnológica de la organización independientemente si es del sector público o privado.

De igual forma, Ficco (2019) menciona que el capital intelectual se refiere al conjunto de elementos intangibles (recursos, capacidades y actividades) relacionados entre sí, entre los que destaca el conocimiento disponible, tanto a nivel individual como organizativo, que están en cierta medida ocultos, por no estar reflejados en los estados financieros elaborados en base a la normativa vigente y que permiten a la empresa funcionar, en combinación con los demás recursos inherentes a ella misma, siendo fuente de ventaja competitiva y de creación de valor (p. 199).

De esta forma los autores coinciden que el Capital Intelectual es el conocimiento generado dentro de una organización. También se encuentra preciso determinar las dimensiones del capital intelectual como son: el capital humano, estructural y relacional. El capital humano se de acuerdo con Edvinsson y Malone (1998) mencionan que el capital humano hace referencia a "Todas las capacidades individuales, los conocimientos, las destrezas y la experiencia de los empleados y gerentes de la compañía se incluyen bajo capital humano" (p. 40).

En otras palabras, Bueno et al. (2011) define el capital humano como el conocimiento explícito, el cual puede ser articulado, codificado y almacenado, de la misma forma el tácito, este se obtiene mediante la experiencia y se comunica de manera indirecta. Este conocimiento puede formarse tanto individual o social y su capacidad de generarlo resulta útil para los objetivos organizacionales como la visión y la visión.

En este sentido se comprende que el capital humano según lo expresa Vega (2017) "Es reconocido como el conocimiento que deja de tener la empresa una vez que sus empleados desisten de seguir laborando en la misma y que, por tanto, muestra dificultades para ser retenido en la misma" (p.500).

De tal modo se entiende, el capital humano es el valor y conocimiento de una persona que rodea todas las aptitudes, habilidades, educación y su experiencia, que aporta a la empresa dándole así un valor económico.

En cuanto a los criterios e indicadores del capital humano se considera a los valores y actitudes, aptitudes del personal y capacidades del talento humano. En efecto, los valores y actitudes representan los principios de las personas allegadas al ser o estar de cada individuo, con relación a los conocimientos que se hayan adquirido, es decir, el aporte de cada miembro con su organización teniendo un sentimiento de pertenencia, flexibilidad, adaptabilidad y compromiso vinculado a la participación en las tareas, a fin de obtener una mejor relación con las personas de la organización.

De igual manera, las aptitudes del personal hacen énfasis al conocimiento del individuo sobre las habilidades obtenidas para un buen desempeño de las tareas, basándose en una educación reglada sobre la independencia al realizar las actividades, también, la formación especializada e interna son conocimientos específicos de un área en base a la experiencia que han obtenido en el negocio mediante la práctica continua para ejercer su desempeño y la forma de desarrollarse con el entorno

De la misma forma las capacidades del talento humano se refieren al tipo de conocimiento relacionado al saber hacer las cosas, en otras palabras, se consideran capacidades las habilidades, destrezas y talento del individuo desarrollado en la colaboración, comunicación y conciliación de la vida laborar con la familiar en base a la experiencia y la práctica de cada una de las personas dentro de la organización (Bueno et al., 2011).

Concerniente al capital estructural se toma en cuenta a Edvinsson y Malone (1998) donde hace referencia a "la infraestructura que incorpora, capacita y sostiene el capital humano. También es la capacidad organizacional que incluye los sistemas físicos usados para transmitir y almacenar el material intelectual" (p. 41). De la misma

manera Bueno et al. (2011) considera que el capital estructural son el conjunto de conocimientos y de activos intangibles que son propios de la organización, está integrado por el capital organizativo y tecnológico, los cuales se mantienen dentro de la organización.

De igual forma, Ficco (2019) menciona que el capital estructural es la "estructura organizativa, procesos, cultura empresarial, capacidad de innovación de la empresa y sus resultados" (p. 179).

De esta manera se entiende el capital estructural es aquel que mantiene el posicionamiento competitivo integrando procesos organizativos transformando el capital humano y relacional, para darle una buena ventaja competitiva con una estructura bien definida por la empresa.

Concerniente a los criterios e indicadores de capital estructural se considera, la cultura, la capacidad tecnológica, gestión del conocimiento y sistemas de gestión. La cultura se define al conjunto de valores, normas y formas de actuar por la mayor parte de las personas de la organización quienes condicionan el comportamiento y los resultados corporativos dándole una identidad a la misma por medio de una visión compartida, valores, el ambiente de trabajo, visión, y formulación estratégica de los procesos que impulsan a la creación de conocimiento.

De igual forma la capacidad tecnológica se refiere al conjunto de intangibles directos, entes vinculados con el desarrollo de las actividades y funciones de un sistema técnico de una organización para una buena mejora de procesos productivos eficientes en base a los conocimientos necesarios sobre el estilo de las relaciones laborales de investigación y desarrollo de trabajos creativos para concebir nuevas aplicaciones (Bueno et al., 2011).

De igual manera la gestión de conocimiento es reconocida como la economía del conocimiento debido a su rol dentro de los resultados de las organizaciones. Desde una perspectiva de Calvo (2017) la gestión del conocimiento es un elemento medular que se da en cada una de las rutinas organizativas y que son documentadas, la sistematización de los datos de los clientes y competidores. Mediante una adecuada gestión estos datos se convierten en información y por consiguiente en conocimiento que se emplea en todas las áreas de la organización.

Así mismo, Navarrete (2018) hace énfasis en que los indicadores de la gestión del conocimiento se basan en el intercambio de conocimiento de la competencia y del talento humano de la organización. Donde hace énfasis en el desarrollo del personal mediante procesos de inducción, planes de carrera, actualización de conocimientos que estén enfocados en la ejecución de las estrategias en beneficio de la organización.

Por consiguiente, los sistemas de gestión son un conjunto de conceptos, procesos y tecnologías que permiten a una organización establecer un vínculo de identificación y adquisición de nuevo conocimiento que contribuyan al desarrollo de competencias individuales como colectivas en beneficio de las asociaciones la economía solidaria (Benavides y Pedraza, 2018). De esta manera, se puede generar un conjunto de procesos sistemáticos almacenados y protegidos que son difíciles de imitar por la competencia.

De la misma manera las operaciones en tecnología de información fortalecen la calidad del sistema, la información y servicio informático dentro de la organización los cuales contribuyen a obtener resultados organizacionales (Abrego, Sánchez y Medina, 2017).

Al hablar de capital relacional se retoma a Edvinsson y Malone (1998) quienes muestran el valor que generan las relaciones externas de la empresa con los grupos de interés, el cual busca “medir esa fuerza y lealtad de los clientes. Los índices incluyen medidas de satisfacción, longevidad, sensibilidad a los precios y hasta el bienestar financiero de los clientes de largo plazo” (p. 42).

Así también, se toma a Bueno et al. (2011) donde menciona que el capital relacional es el resultado de la calidad de las relaciones entre la sociedad y los agentes de mercado los cuales generan un valor que se presenta como el conjunto de conocimientos que son empleados por las organizaciones, a este capital lo conforman el capital negocio y el capital social, el primero hace referencia a los agentes vinculados con el giro de negocio mientras que el segundo se refiere a los agentes sociales que interactúan en el entorno.

De esta manera Ficco (2019) describe al capital relacional como “relaciones de la empresa con su entorno: clientes, proveedores, accionistas, inversores, administración

pública y sociedad en general de la empresa" (p.179). Por otra parte, según lo expresa Vega (2017) el capital relacional se refiere activos que son propiedades de las organizaciones. Identifica que las empresas no son sistemas aislados, sino que, se vincula con el exterior. Las relaciones de esta condición que le entregan valor son las que deben ser reconocidas como Capital Relacional (p. 500).

En este sentido se comprende al capital relacional que es la capacidad que tiene el representante de la empresa, para obtener una red de clientes y demás grupos de interés como proveedores o agentes externos, para cumplir con los objetivos consolidando redes de conocimiento útiles que la lleven al éxito.

Referente a los criterios e indicadores del capital relacional se toma en cuenta a la relación con clientes y relación con agentes o proveedores. Se mide el grado de relación con los clientes que demandan los bienes o servicios que pone a disposición la empresa donde se establecen los vínculos de cómo se están manejando las estrategias de identificación de las necesidades, la cercanía, la relación continuada y alianzas con clientes que contribuyan a la adquisición, retención y expansión de los mismos.

En cuanto a relación con agentes se define a los acuerdos estratégicos con otras organizaciones de carácter público o privado, que evidencien un grado de intensidad, continuidad y estructuración donde ambas partes obtienen beneficios en común a corto, mediano y largo plazo que pueden tener como resultados ventajas competitivas, rentabilidad estratégica y operativa (Bueno et al., 2011).

En concordancia con lo anterior se presenta los diversos modelos para medir el capital intelectual de las organizaciones donde se integran las dimensiones, criterios e indicadores para la evaluación de estos activos intangibles y su importancia, por lo que se retoma, algunos autores sobre los distintos modelos y se tomó en cuenta el modelo Intellectus, véase en la tabla 1.

**Tabla 1***Modelos de medición del Capital Intelectual*

<b>N.º</b>	<b>Modelo</b>	<b>Características fundamentales</b>
<b>1</b>	Navegador de Skandia Edvinsson y Malone (1998)	El objetivo de este modelo es detallar el capital intelectual relacionado con los activos intangibles que generan valor a la empresa pero que no se toman en cuenta en los estados financieros tradicionales. Este modelo se compone de cinco enfoques: Financiero con 20 indicadores, Clientela con 20 indicadores, Procesos con 18 indicadores, humano con 13 indicadores, renovación y desarrollo con 18 indicadores.
<b>2</b>	Modelo Intellectus Bueno et al. (2011)	Este modelo es una propuesta más de entrada en los procesos más de conocimiento, medición y dirección de activos intangibles siendo uno de los modelos más utilizados para medir el capital intelectual en el sector público y privado. En el sector privado este modelo es aplicado para referirse a un mayor aprovechamiento del talento y capacidades organizativas que contribuyan a la innovación y mejora. Está compuesto por cuatro componentes que son: Capital Humano, Capital estructural (Capital organizativo, Capital tecnológico), Capital relacional (Capital negocio y Capital social) y Capital de emprendimiento e innovación
<b>3</b>	Modelo Balanced Scorecard Kaplan y Norton (1996)	El objetivo de este modelo es brindar una herramienta a los procesos de gestión administrativo con la idea de diseñar una estrategia que sirve para la evaluación de la gestión organizacional y consta de cuatro indicadores que son: Financiera, clientes, procesos y personal.
<b>4</b>	Modelo Intellect Euroforum (1998) y Bueno et al. (2003)	Este modelo es un esquema fácil de recoger los activos intangibles que generan valor a una empresa, tienen bien definido a sus tres dimensiones que componen el capital intelectual: capital humano, capital estructural, y capital relacional, cada una de estas dimensiones cuenta con sus respectivos indicadores.

*Nota:* elaboración propia en referencia a los autores.

La influencia del capital intelectual siempre ha sido de mucho interés para las organizaciones siendo el capital humano considerado como uno de los pilares fundamentales, para el crecimiento y fortalecimiento organizacional en la empresa, así como lo expresa en forma concluyente Sarur (2013) sobre las competencias (conocimiento, habilidades y actitudes) que desarrollan los empleados, para la solución de problemas, trabajando con eficiencia, teniendo un impacto positivo en la productividad y rentabilidad de la organización.

Por consiguiente, la teoría de recursos y capacidades menciona que el control interno y la combinación de los recursos dentro de las organizaciones tienen un factor muy importante llamado capital intelectual, el cual está conformado por tres dimensiones: capital humano, capital estructural y capital relacional, los cuales aportan al aumento de la productividad dentro de las organizaciones.

### **2.2.2 Productividad en las asociaciones de EPS**

A continuación, se presenta los conceptos de la variable dependiente, dimensión y sus respectivos criterios de medición, como la teoría de la contingencia, con el objetivo de comprender la parte teórica y realizar un adecuado entendimiento y análisis de la productividad de las organizaciones del sector real de la economía popular y solidaria.

Mediante la teoría de sistemas propuesta por Fiedler y Macauley (1998) la cual se basa en las estructuras organizacionales que tienen mayor índice de eficacia dentro de los procesos de producción de las industrias, además explica que todo depende ambiente, tamaño y tecnología.

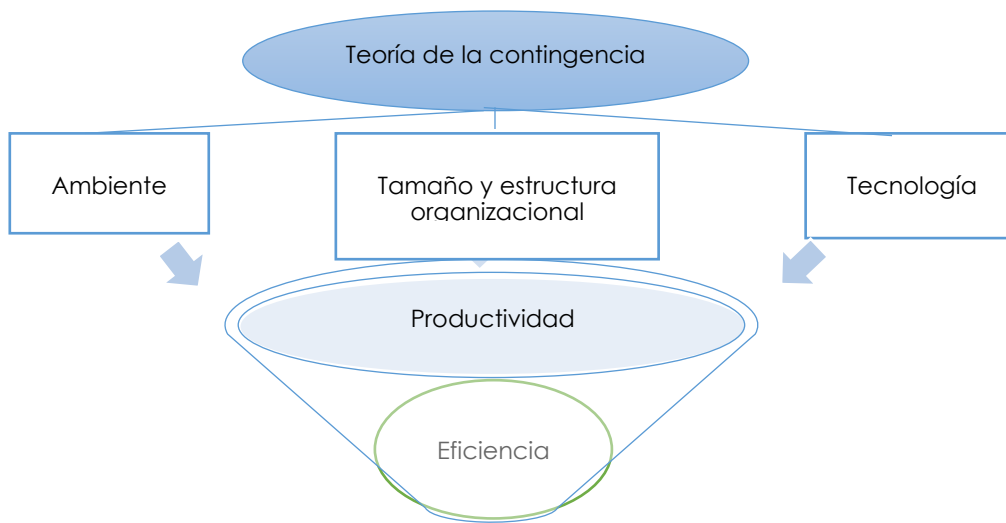
La teoría de la contingencia proviene del estudio de las estructuras organizacionales que brinda mayor eficiencia, la cual incorpora una nueva concepción de organización, donde la estructura y su funcionamiento son dependientes de la interfaz con el medio externo, se pudo comprender que se puede actuar dentro de las partes de la misma organización con el objetivo de lograr mayor eficacia, pero este enfoque es muy generalizado, por otra parte, la teoría de la contingencia se enfoca en las características y esquemas más específicamente de la interrelación entre subsistemas (Hernández, 2014).

Esta teoría propone tres factores contextuales que buscan la congruencia entre el medio externo la organización y los subsistemas que existen dentro de estas: ambiente, tamaño y tecnología que contribuyen a la productividad. Pues depende de las situaciones del entorno que rodea a cada una de las organizaciones, donde se encuentran sistemas que interactúan entre sí (Fiedler y Macauley 1998) (Chiavenato, 2019). Véase en la figura 2.



**Figura 2**

Relación entre la teoría de la contingencia y la productividad



Nota: Elaboración propia en base a la teoría de la contingencia y la productividad.

La variable productividad se asocia a la relación entre los recursos y esfuerzos que se invierten para la obtención de un producto (bien o servicio). Prokopenko (1989) menciona que:

Independientemente del tipo de sistema de producción, económico o político, la definición de productividad sigue siendo la misma. Por consiguiente, aunque la productividad puede significar cosas diferentes para diferentes personas, el concepto básico es siempre la relación entre la cantidad y calidad de bienes o servicios producidos y la cantidad de recursos utilizados para producirlos. (p.3)

Hay que mencionar que se confunde al uso intensivo del talento humano y las maquinarias e incremento de trabajo con productividad cuando la verdadera esencia es trabajar de una manera inteligente, aprovechando eficaz y eficientemente cada uno de los recursos tangibles e intangibles que se emplean en la producción (Prokopenko, 1989).

Así mismo la productividad se encuentra directamente relacionada con la capacidad de todo el sistema en cuanto al buen funcionamiento y aprovechamiento de los recursos necesarios para la obtención de un producto que genera valor para el cliente con el mínimo esfuerzo e inversión y que este siga teniendo la misma calidad (Rodríguez y Gómez, 1991).

Tomando como base las definiciones de productividad de estos autores podemos definir a la productividad como la relación que existe entre la cantidad de la producción (eficacia) y los recursos utilizados (eficiencia).

La productividad está compuesta por dos dimensiones: eficiencia y eficacia, según Gutiérrez (2010) menciona que: cuando se habla de eficacia se hace referencia a la cantidad final obtenida de productos sobre los recursos que se han invertido, por su parte la eficacia es el grado en el cual se han cumplido los resultados que han sido previamente propuestos. Así, buscar eficiencia es tratar de optimizar y procurar que no haya desperdicio de recursos; mientras que la eficacia implica utilizar los recursos para el logro de los objetivos trazados (hacer lo planeado).

Con respecto a la eficiencia, esta tiene dos representaciones: la primera, entre la cantidad de recursos que se han designado y lo que realmente se ha utilizado, y la segunda, en qué nivel se aprovechan dichos recursos para obtención de productos. Esto nos lleva a tener en consideración la administración de recursos como el tiempo, los costos y el factor humano (Rodríguez y Gómez, 1991).

La eficiencia se la puede definir como la producción u obtención de un bien o servicio de calidad empleando el menor esfuerzo posible, aprovechando inteligentemente cada uno de los recursos disponibles. Para García et al. (2019) cuando mayores resultados se obtienen con el menor gasto de recursos y menores esfuerzos, mayor es la eficiencia.

En cuanto a la eficacia se puede considerar como indicador del nivel en que se han alcanzado los estándares propuestos, este término se encuentra muy relacionado con la calidad de los productos y en qué medida se adecuan al uso o propósito, así como también a la satisfacción del cliente (Rodríguez y Gómez, 1991).

La eficacia se la puede definir como el logro de los objetivos propuestos. Enfocados en la producción de un bien o servicio que además de haber empleado los menores recursos posibles estos sean de calidad y que realmente satisfaga una necesidad de acuerdo con las condiciones del entorno. García et al. (2019) menciona que para tener eficacia se debe comprender e interpretar cuales son las condiciones internas y externas que rodean a la empresa para establecer las metas que se van a poder cumplir.

La utilización de los recursos y la escala de eficiencia dentro de las organizaciones sirven como criterios que permiten evaluar y conocer la productividad.

Las empresas deben contar con capacidades y recursos las cuales les permitan generar estrategias para competir en el mercado. Sánchez y Herrera (2016) hacen referencia a que dentro de una organización existen al menos dos tipos de recursos: tangibles; son de fácil identificación y medición dentro de cada departamento, intangibles; los cuales son difícil de identificar y medir, pero contribuyen en los resultados organizacionales.

Así mismo, las capacidades son operativas y dinámicas, las operativas son las que se dan en el proceso mismo de la obtención de un producto y las dinámicas que se dan en base al conocimiento que genera la experiencia. Así mismo, Mercado y Cernas (2016) consideran que las capacidades de una organización deben ser estimadas como medios para la creación de nuevos recursos, así como sus usos en beneficio de la generación de utilidades a través de estos.

Del mismo modo, la escala de eficiencia hace énfasis en la optimización de procesos y recursos son elementos claves a la hora de considerar ser más productivos dentro de las organizaciones. Granizo (2018) considera que se deben identificar y definir los principales procesos, así como los recursos que se invierten para la obtención de un producto, una vez definidos estos deben ser estudiados para la mejora continua de los mismos, de esta manera alcanzar una mayor eficiencia. La planificación y organización dentro del proceso administrativo son también dos factores clave para la óptima utilización de los recursos debido a que se establecen un conjunto de procedimientos y pasos a seguir evitando de esta manera acciones innecesarias para la realización de una actividad (Vinuesa y Robalino, 2020).

La teoría de la contingencia propone tres factores contextuales que buscan la congruencia entre el medio externo la organización y los subsistemas que existen dentro de estas: ambiente, tamaño y tecnología que contribuyen a la productividad de las organizaciones, la cual se la define como la relación que existe entre la cantidad de la producción (eficacia) y los recursos utilizados (eficiencia).

### **2.2.3 Las organizaciones del sector real de EPS**

Con respecto a la economía popular y solidaria se procede a citar la ley que ampara a las asociaciones que buscan colectivamente la producción, intercambio, comercialización y financiamiento con la finalidad de comprender los temas a tratar dentro del objeto de estudio de la presente investigación.

La ley de Economía Popular y Solidaria la define de la siguiente manera:

Art. 1.- Se entiende por economía popular y Solidaria a la forma de organización económica, donde sus integrantes, individual o colectivamente, organizan y desarrollan procesos de producción, intercambio, comercialización, financiamiento y consumo de bienes y servicios, para satisfacer necesidades y generar ingresos, basadas en relaciones de solidaridad, cooperación y reciprocidad, privilegiando al trabajo y al ser humano como sujeto y fin de su actividad, orienta al buen vivir, en armonía con la naturaleza, por sobre la apropiación, el lucro y la acumulación de capital. (Ley Orgánica de Economía Popular y Solidaria, 2018, p.3)

Las formas de organización de la Economía Popular y Solidaria se mencionan en la Ley de la Economía Popular y Solidaria existen las siguientes formas de organización: "Art. 8.- Formas de Organización. -Para efectos de la presente Ley, integran la Economía Popular y Solidaria las organizaciones conformadas en los Sectores Comunitarios, Asociativos y Cooperativistas, así como también las Unidades Económicas Populares" (Ley Orgánica de Economía Popular y Solidaria, 2018, p.5).

Dentro del Sector Asociativo se pueden identificar:

Al conjunto de asociaciones constituidas por personas naturales con actividades económicas productivas similares o complementarias, con el objeto de producir, comercializar y consumir bienes y servicios lícitos y socialmente necesarios, auto abastecerse de materia prima, insumos, herramientas, tecnología, equipos y otros bienes, o comercializar su producción en forma solidaria y auto gestionada bajo los principios de la presente Ley. (Ley Orgánica de Economía Popular y Solidaria, 2018, pp. 6-7)

Las asociaciones que se encuentran dentro de este sector están agrupadas en diferentes actividades económicas, de las cuales, el 24,43% pertenecen a actividades agropecuarias, el 13,78% de limpieza, 11,22% textiles, 10,87% de transporte, 8,4% de alimentación, 5,93% agrícolas y 25,37% se divide entre otras 29 actividades, entre las que, principalmente, se pueden mencionar las referentes a acuicultura, mantenimiento, servicios turísticos, artesanales, pesca, construcción y más. (Sánchez, 2021, p. 2)

El sector real son unidades Económicas Populares: que se dedican a la economía del cuidado, los emprendimientos unipersonales, familiares, domésticos, comerciantes minoristas y talleres artesanales; que realizan actividades económicas de producción, comercialización de bienes y prestación de servicios que serán promovidas fomentando la asociación y la solidaridad.

La Economía del Cuidado se refiere a las personas naturales que realizan exclusivamente actividades, para la reproducción y sostenimiento de la vida de las personas, con relación a la preparación de alimentos, de cuidado humano:

Emprendimientos unipersonales, familiares y domésticos: son personas o grupos de personas que realizan actividades económicas de producción, comercialización de bienes o prestación de servicios en pequeña escala efectuadas por trabajadores autónomos o pequeños núcleos familiares, organizadas como sociedades de hecho con el objeto de satisfacer necesidades, a partir de la generación de ingresos e intercambio de bienes y servicios. Para ello generan trabajo y empleo entre sus integrantes.

Comerciante minorista: es la persona natural, que, de forma autónoma, desarrolle un pequeño negocio de provisión de artículos y bienes de uso o de consumo y prestación de servicios, siempre que no exceda los límites de dependientes asalariados, capital, activos y ventas, que serán fijados anualmente por la Superintendencia.

Es artesano el trabajador manual, maestro de taller o artesano autónomo que desarrolla su actividad y trabajo personalmente. En caso de ser propietario de un taller legalmente reconocido, no excederá los límites de operarios, trabajo,

maquinarias, materias primas y ventas, que serán fijados anualmente por la Superintendencia. (Ley Orgánica de Economía Popular y Solidaria, 2018)

El resultado de las organizaciones de la Economía Popular y Solidaria busca generar ingresos por medio de la satisfacción de las necesidades del mercado, para lo cual se organizan individual o colectivamente para generar procesos de financiamiento, producción, intercambio y comercialización de sus productos.

Entre los aspectos que han permitido este desarrollo está la realización, entre 2014 y 2016, de ferias y ruedas de negocio en 37 espacios de comercialización para 1133 agrupaciones de las EPS. En ellas vendieron más de USD 1,5 millones. Solo en el año 2016 las ventas totales de este segmento alzaron a escala nacional USD 95,5 millones (Enríquez, 2017).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. ENFOQUE METODOLÓGICO

El enfoque de esta investigación es cuantitativo, debido a que se usó la recolección de datos para aprobar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico.

En base a la revisión bibliográfica de los diferentes modelos de medición de capital intelectual se ha elegido el "Modelo Intellectus" en su alcance temporal presente, el cual fue propuesto por Eduardo Bueno en el año 2011, este modelo tiene un enfoque estratégico y corporativo que permite medir el capital intelectual mediante sus tres dimensiones bien definidas como el capital humano, capital estructural y capital relacional, las cuales se adaptan a los objetivos propuestos en esta investigación, además los subcomponentes e indicadores son adaptables y de fácil comprensión para las asociaciones objeto de estudio.

Así mismo para la variable productividad se han tomado y adaptado las dimensiones e indicadores de International Journal of Manpower (Revista Internacional Mano de Obra) en su artículo científico "A knowledge-based theory of the firm: Nexus of intellectual capital, productivity and firms' performance" (Una teoría de la empresa basada en el conocimiento: nexo entre el capital intelectual, la productividad y el desempeño de las empresas) desarrollado por Kengatharan 2019.

##### 3.1.1. Tipo de investigación

El diseño de esta investigación es no experimental, de tipo transaccional o transversal, debido a que la recolección de datos se la realizó en un único momento. El tipo de investigación es descriptivo y correlacional:

La investigación descriptiva se encarga de determinar las características de la población de estudio. Hernández et al, (2014) mencionan:

Con los estudios descriptivos se busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es decir,

únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, esto es, su objetivo no es indicar cómo se relacionan éstas. (p.92)

Se aplica este tipo de investigación debido a que se buscó especificar las propiedades, características y perfiles de las asociaciones del sector textil de Economía Popular y Solidaria (EPS) de los cantones Otavalo y Cayambe.

Además, una investigación cuantitativa correlacional para conocer el nivel de relación que puede existir en dos variables. Hernández et al, (2014) mencionan. "Para el grado de asociación entre dos o más variables, en los estudios correlacionales primero se mide cada una de éstas, y después se cuantifican, analizan y establecen las vinculaciones. Tales correlaciones se sustentan en hipótesis sometidas a prueba" (p.93).

Se aplica este tipo de investigación debido a que se busca determinar el grado o nivel de asociación que existen entre las dos variables, el capital intelectual y la productividad en las asociaciones textiles de Economía Popular y Solidaria (EPS) de los cantones Otavalo y Cayambe.

### **3.2. HIPÓTESIS**

H<sub>0</sub>: El capital intelectual no tiene relación con los resultados de la productividad de las asociaciones del sector textil de Economía Popular y Solidaria (EPS) de los cantones Otavalo y Cayambe.

H<sub>1</sub>: El capital intelectual tiene relación con los resultados de la productividad de las asociaciones del sector textil de Economía Popular y Solidaria (EPS) de los cantones Otavalo y Cayambe.

### **3.3. DEFINICIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES**

En la presente investigación se emplea una variable dependiente y una independiente: La variable independiente corresponde al capital intelectual determinado por sus tres dimensiones, capital humano, capital estructural y capital relacional; mientras que la variable dependiente son los resultados de la productividad dada por su dimensión de eficiencia de las asociaciones del sector



textil de Economía Popular y Solidaria (EPS) de los cantones Otavalo y Cayambe, obsérvese en la tabla 2.

**Tabla 2**  
*Operacionalización de las variables*

VARIABLE	DIMENSIÓN	CRITERIO	INDICADOR
Capital intelectual	Capital Humano	Valores y actitudes	Sentimiento de pertenencia y compromiso
			Satisfacción
			Sociabilidad y orientación al cliente
			Flexibilidad y adaptabilidad
		Creatividad	
	Aptitudes personal	del	Educación reglada
			Formación especializada
	Capacidades talento humano	del	Formación interna
			Experiencia
	Capital Estructural	Cultura	
Colaboración (trabajo en equipo)			
Comunicación (intercambio de conocimiento)			
Conciliación de la vida laboral y familiar			
Visión compartida			
Capital Relacional	Relación con clientes y proveedores		Valores compartidos
			Clima de confianza
			Transparencia
Capital Relacional	Relación con agentes		Formulación estratégica
			Evaluación de los proyectos terminados
			Estilo de relaciones laborales
Capital intelectual	Capital Estructural	Gestión del conocimiento	Rutinas organizativas documentadas
			Sistematización de conocimiento del cliente
Capital intelectual	Capital Relacional	Sistemas de gestión (TI)	Sistematización del conocimiento de la competencia
			Intercambio de conocimiento entre el talento humano de la organización
Capital intelectual	Capital Relacional	Relación con clientes y proveedores	Intercambio de conocimiento con agentes externos
			Operaciones en tecnología de información
Capital intelectual	Capital Relacional	Relación con clientes y proveedores	Identificación y adquisición de nuevo conocimiento
			Identificación de las necesidades del cliente
Capital intelectual	Capital Relacional	Relación con clientes y proveedores	Relación de cercanía con los clientes
			Relación continuada
Capital intelectual	Capital Relacional	Relación con clientes y proveedores	Alianzas con clientes
			Alianzas con proveedores
Capital intelectual	Capital Relacional	Relación con clientes y proveedores	Relaciones con la competencia
			Instituciones Financieras
Capital intelectual	Capital Relacional	Relación con clientes y proveedores	Centros de investigación e innovación
			Comunidad
Productividad	Eficiencia	Utilización de los recursos	Cámaras y asociaciones empresariales
			Recursos y capacidades
Productividad	Eficiencia	Escala de eficiencia	Optimización de recursos
			Planificación y organización

*Nota:* Indicadores que conforman los criterios de cada una de las dimensiones y sus variables.

Las variables de investigación son un término mediante el cual se puede medir la relación de una causa y su efecto. Arias (2012) menciona que “variable es una característica o cualidad; magnitud o cantidad, que puede sufrir cambios, y que es objeto de análisis, medición, manipulación o control en una investigación” (p.57).

Las variables independientes según Arias (2012) menciona que son las causas que generan y explican los cambios en la variable dependiente, por su parte las variables dependientes se modifican por acción de la variable independiente, concluyen los efectos o consecuencias que se miden y que dan origen a los resultados de la investigación.

### **3.4. MÉTODOS UTILIZADOS**

El método que se empleó en esta investigación es deductivo, ya que se parte de una hipótesis empírica donde se comprueba la veracidad o no de la hipótesis propuesta. Para Alan y Cortes (2018) “El método deductivo se fundamenta en el razonamiento que permite formular juicios partiendo de argumentos generales para demostrar, comprender o explicar los aspectos particulares de la realidad” (p.21).

#### **3.4.1. Técnicas e instrumentos de investigación**

Mediante una técnica se puede obtener información a detalle de un objeto en estudio. Para Arias (2012) “Un instrumento de recolección de datos es cualquier recurso, dispositivo o formato (en papel o digital), que se utiliza para obtener, registrar o almacenar información” (p.68). La técnica que se emplea para la recolección de datos es la encuesta, mediante un cuestionario previamente elaborado que busca registrar la información del encuestado con la finalidad de obtener información.

El presente cuestionario, para la variable independiente: capital intelectual, ha sido recuperado y adaptado desde dos tesis para optar por el grado de Doctor en Ciencias de la Administración las cuales fueron desarrolladas por Cando 2018 en su estudio sobre “El capital intelectual: Un estudio empírico del capital humano en las Pymes del Ecuador” del cual se han extraído las preguntas para el capital humano, así mismo de Aguirre 2016 en su estudio “El Capital Intelectual y su influencia en el crecimiento de las PYMES” de donde se han obtenido las preguntas para el capital estructural y capital relacional.

Para variable de capital intelectual el instrumento está conformado por ítems en escala de Likert: con la siguiente valoración: 1 nunca, 2 pocas veces, 3 indiferente, 4 algunas veces y 5 siempre, conformado de la siguiente manera: capital humano tiene 37 ítems, capital estructural 14 ítems y capital relacional con 12 ítems, dando un total de 63 ítems. De esta manera garantizamos la comprensión de las preguntas para una mayor confiabilidad y veracidad de las respuestas. Por parte de los gerentes de las asociaciones textiles de los cantones Otavalo y Cayambe. Véase en el anexo 3.

Este cuestionario, para la variable dependiente: productividad, ha sido recuperado y adaptado de International Journal of Manpower (Revista Internacional Mano de Obra) en su artículo científico "A knowledge-based theory of the firm: Nexus of intellectual capital, productivity and firms' performance" (Una teoría de la empresa basada en el conocimiento: nexo entre el capital intelectual, la productividad y el desempeño de las empresas) desarrollado por Kengatharan (2019). Véase en el anexo 3.

Para la variable dependiente productividad el instrumento está conformado por ítems en escala de Likert: con la siguiente valoración: 1 nunca, 2 pocas veces, 3 indiferente, 4 algunas veces y 5 siempre, agrupado de la siguiente manera: utilización de los Recursos tiene 3 ítems y escala de eficiencia con 4 ítems, dando un total de 7 ítems.

La fiabilidad del instrumento adaptado se ha terminado mediante la aplicación de 15 encuestas piloto a organizaciones textiles de la ciudad de Tulcán, para luego emplear el Alfa de Cronbach y conocer la fiabilidad, donde se obtuvieron los siguientes resultados: los ítems que corresponden a la variable independiente de capital intelectual y dependiente productividad se obtuvo un alfa de Cronbach de 0,872 y 0,734 respectivamente. Considerando la siguiente escala De Vellis (2006) menciona que "Por debajo de 0.60 es inaceptable, de 0 .60 a 0.65 es indeseable, entre 0.65 y 0.70 es mínimamente aceptable, de 0.70 a 0.80 es respetable, de 0.80 a 0.90 es buena y de 0.90 a 1.00 muy buena" (p.8).

El Alfa de Cronbach obtenido para la variable de capital intelectual es de 0,872 lo cual corrobora que la confiabilidad del instrumento es "Buena" así mismo para la variable productividad es de 0,734 lo que demuestra una fiabilidad "Respetable", por ende, el instrumento fue apto para ser aplicado en nuestra investigación y analizar el

capital intelectual y la productividad dentro de las organizaciones textiles de los cantones Otavalo y Cayambe pertenecientes a la EPS.

### **3.5 ANÁLISIS ESTADÍSTICO**

La investigación se llevó a cabo en la provincia de Imbabura, específicamente en los cantones Otavalo y Cayambe, donde se aplicó un censo. La recolección de datos se desarrolló mediante una encuesta, previa elaboración y adaptación de un cuestionario de preguntas cerradas, en escala de Likert.

La escala de medición en la variable dependiente e independiente son en escala de medición nominal y ordinal. Se determinan por medidas de tendencia central (media aritmética) y se aplicó el método de correlación lineal y R de Pearson. El método de análisis es deductivo, ya que se parte de una hipótesis empírica donde se comprobará la veracidad o no de la hipótesis propuesta.

La población tomando como referencia la base de datos obtenida de la página de Superintendencia de Economía Popular y Solidaria donde se encontraron registradas 9 asociaciones de producción textil de EPS, las cuales han sido comprobadas mediante RUC en la página del SRI, obteniendo como resultados que 3 asociaciones se encuentran en estado pasivo dentro de las EPS del Cantón Otavalo, y existen 6 EPS.

Considerando que es una población baja se ha considerado abarcar a las EPS de producción textil del Cantón Cayambe donde se encontraron registradas 11 asociaciones de producción textil de EPS, las cuales han sido comprobadas mediante RUC en la página del SRI, obteniendo como resultados que 2 asociaciones se encuentran en estado pasivo dentro de las EPS de este mismo cantón. Teniendo en consideración estos acontecimientos se demuestra que la población objeto de estudio incluye 6 asociaciones de producción textil dentro del Cantón Otavalo y 9 asociaciones correspondientes al Cantón Cayambe.

Para la muestra se procede a realizar un censo a las 6 asociaciones de EPS de producción textil dentro del Cantón Otavalo y 9 asociaciones correspondientes al Cantón Cayambe, como se observa en anexo 4.

## IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### 4.1. RESULTADOS

#### 4.1.1. Capital intelectual en las organizaciones de EPS

El capital intelectual fue analizado dentro de las Organizaciones de Economía Popular y Solidaria con las dimensiones de capital humano, estructural y relacional, dentro del capital humano se realizó mediante los siguientes criterios: valores y aptitudes, aptitudes del personal y la capacidad del talento humano, dentro del capital estructural se usó los siguientes criterios: cultura, capacidad tecnológica, gestión del conocimiento y sistemas de gestión (TI) y para el capital relacional con los siguientes criterios: relación con clientes y relación con agentes (proveedores) que fueron utilizados para determinar los factores que intervienen dentro de las organizaciones textiles del sector real de la EPS de los cantones Otavalo y Cayambe.

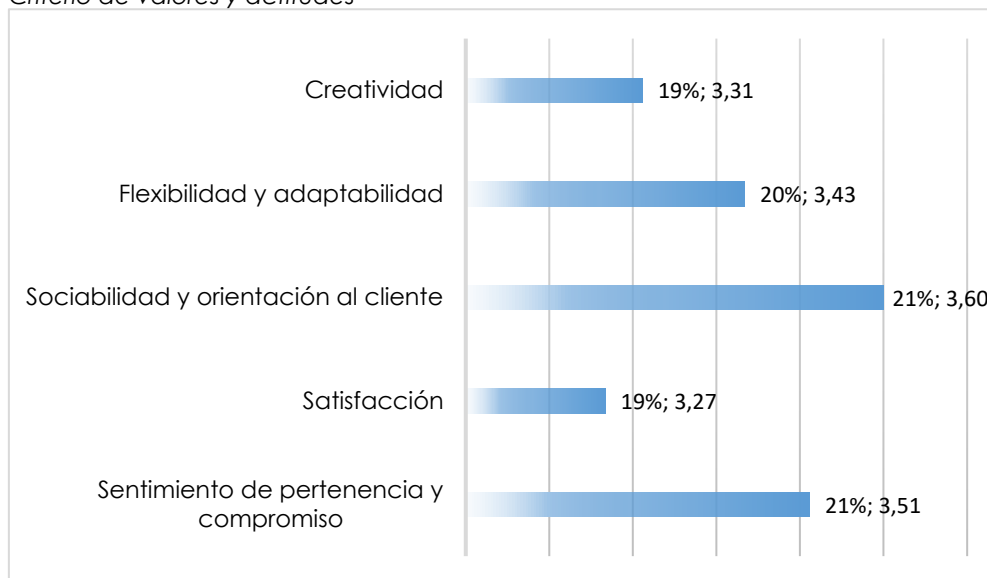
El capital humano, para Bueno et al. (2011) hace énfasis en el conocimiento explícito, el cual puede ser articulado, codificado y almacenado, así como también el tácito, este se obtiene mediante la experiencia y se comunica de manera indirecta. Este conocimiento se forma de manera individual o social, la capacidad de generar dicho conocimiento resulta útil para los objetivos organizacionales, la misión y la visión dentro de las organizaciones, en base a tres criterios: valores y actitudes, aptitudes del personal y capacidades del talento humano.

Los indicadores fueron tomados en base al modelo Intellectus de Bueno 2011 mediante el cual se determinó el capital humano de las asociaciones del sector textil de la economía popular y solidaria de los cantones Otavalo y Cayambe.

Los valores y aptitudes representan los principios conocidos por las personas que se encuentran allegadas al ser o estar y el querer de cada individuo, dicho a los conocimientos que se hayan adquirido de los diferentes modelos mentales, creencias y disposición de ánimo, es decir, que expresa un contrato psicológico de la persona con su organización al tener un sentimiento de pertenencia y compromiso vinculado a la participación en las tareas, además, obtener un equilibrio entre la facilidad de trato y relación con las demás personas de la organización con mayor flexibilidad y

adaptabilidad con una actitud positiva aportando nuevas ideas (Bueno et al., 2011), como se observa en la figura 3.

**Figura 3**  
Criterio de valores y actitudes



Nota: La media de cada afirmación e indicador que conforman valores y aptitudes por parte de las Asociaciones de Economía Popular y Solidaria.

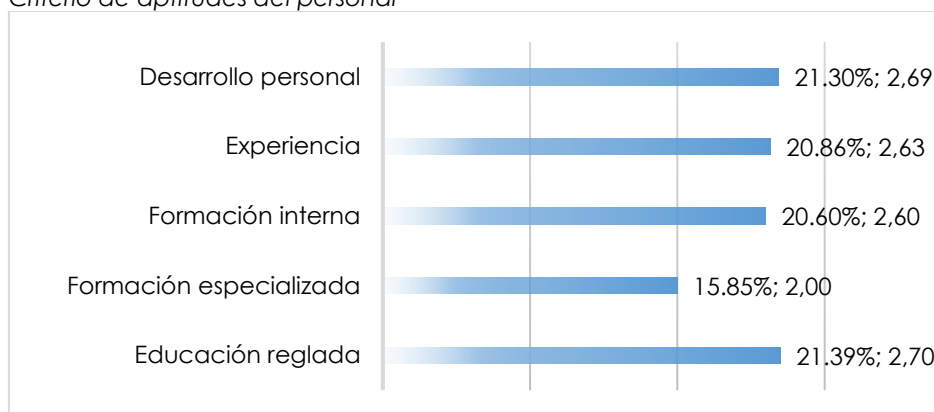
En promedio el talento humano de las asociaciones textiles de Otavalo y Cayambe algunas veces se sienten pertenecientes y comprometidas, así mismo tienen la libertad de planificar y cumplir a cabalidad las tareas delegadas, de igual manera la sociabilidad y la orientación al cliente dentro de la organización es medianamente favorable, al involucrarse en procesos de contacto directos con el cliente, por ende, se les hace muy fácil adaptarse a cada uno de los requerimientos.

Por otra parte, al talento humano es indiferente a la satisfacción y creatividad, dado que les hace falta un reconocimiento por el desempeño que realiza dentro de la organización, referente a fomentar nuevas ideas que contribuyan a la innovación de los procesos.

Las aptitudes del personal hacen énfasis al conocimiento del individuo sobre las habilidades obtenidas para un buen desempeño en las tareas basándose en una educación reglada sobre la independencia al realizar las actividades, también la formación especializada e interna son conocimientos específicos de un área en base a la experiencia que se ha logrado en el negocio mediante la práctica continua para ejercer su desempeño y la forma de desarrollarse en el entorno (Bueno et al., 2011), cómo se observa en la figura 4.

**Figura 4**

*Criterio de aptitudes del personal*



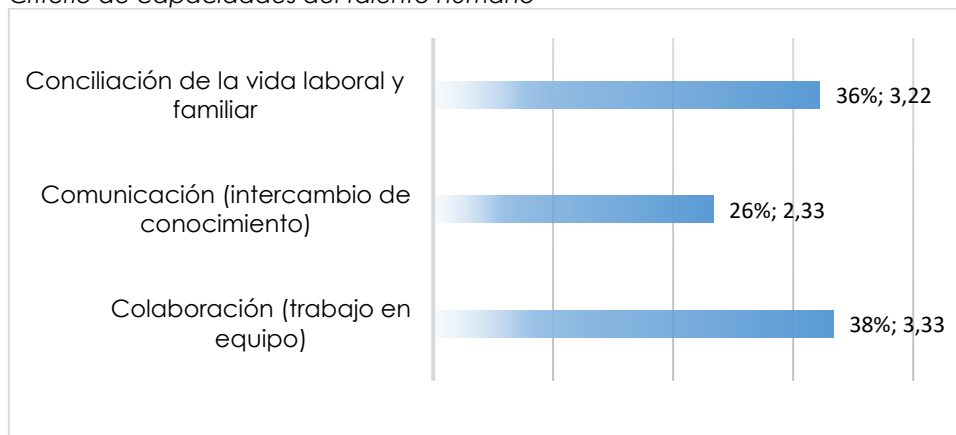
*Nota:* La media de cada afirmación e indicador que conforma aptitudes del personal por parte de las Asociaciones de Economía Popular y Solidaria.

En promedio las asociaciones textiles de Otavalo y Cayambe son indiferentes para la educación reglada, al no tener conocimientos explícitos sobre los procesos, por la falta de especialización en un área en concreto, formación interna y de programas que ayuden a la capacitación y formación, las asociaciones permanecen en el mercado en base a su experiencia, pero no es relevante, no han desarrollado nuevas habilidades especializadas por la falta de conocimientos.

Las capacidades del talento humano se refieren al tipo de conocimiento relacionado al saber hacer las cosas, en otras palabras, se consideran capacidades: las habilidades, destrezas, talento del individuo desarrollado en la colaboración, comunicación y conciliación para compatibilizar la vida laborar con la familiar en base a la experiencia y la práctica de cada una de las personas dentro de la organización (Bueno et al., 2011), como se observa en la figura 5.

**Figura 5**

*Criterio de capacidades del talento humano*



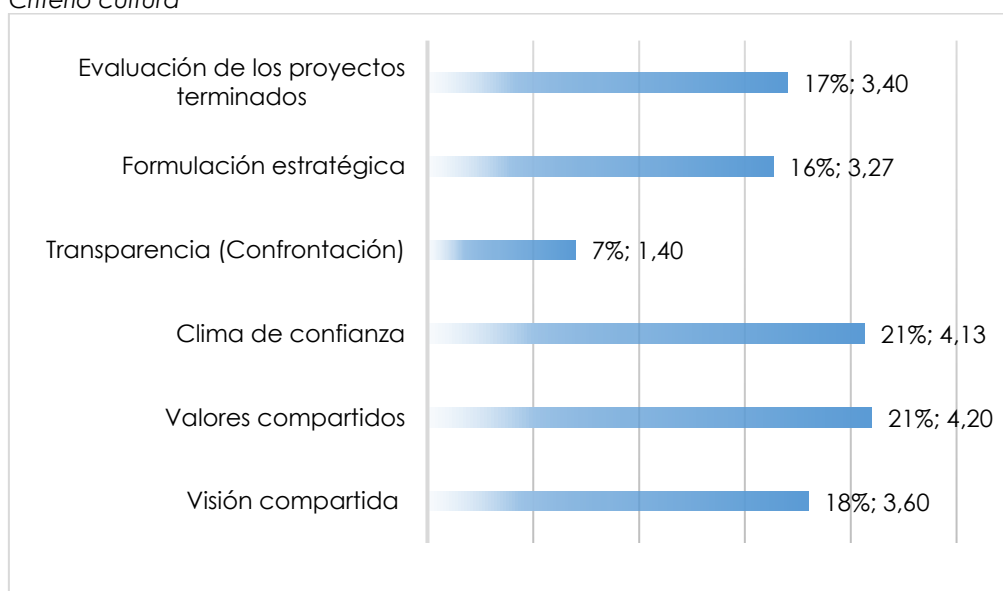
*Nota:* La media de cada afirmación e indicador que conforman las capacidades del talento humano por parte de las Asociaciones de Economía Popular y Solidaria.

Las organizaciones tienen una media indiferente a la colaboración y conciliación de la vida laboral y familiar, la cual tiene una tendencia baja, la capacidad de desempeñar el trabajo en equipo debido a que no se implementan actividades que fortalezcan el compañerismo y puedan tomar decisiones en grupo.

Así mismo, no ofrecen flexibilidad al talento humano que atiendan las necesidades familiares cuando estos lo requieran, de esta manera afecta la compatibilidad de las obligaciones requeridas para un buen desempeño laboral. Además, tienen una falta de comunicación al momento de emitir y recibir información que sea relevante para un buen intercambio de conocimiento en el uso de las computadoras y las TIC.

En el capital estructural se analiza el criterio de cultura que es el conjunto de valores, normas y formas de actuar por la mayor parte de las personas de la organización, quienes condicionan el comportamiento y los resultados corporativos, dándole una identidad por medio de una visión compartida, valores, ambiente de trabajo, formulación estratégica de los procesos, procedimientos que impulsan la creación de conocimiento, memorización y transferencia hacia la innovación (Bueno et al., 2011), como se observa en la figura 6.

**Figura 6**  
Criterio cultura



Nota: La media de cada afirmación e indicador que conforma la cultura por parte de las Asociaciones de Economía Popular y Solidaria.

En promedio las organizaciones textiles de Otavalo y Cayambe si tienen valores compartidos como creencias, valores y símbolos que inspiran al desempeño organizativo, así mismo, teniendo un clima de confianza entre los miembros de las

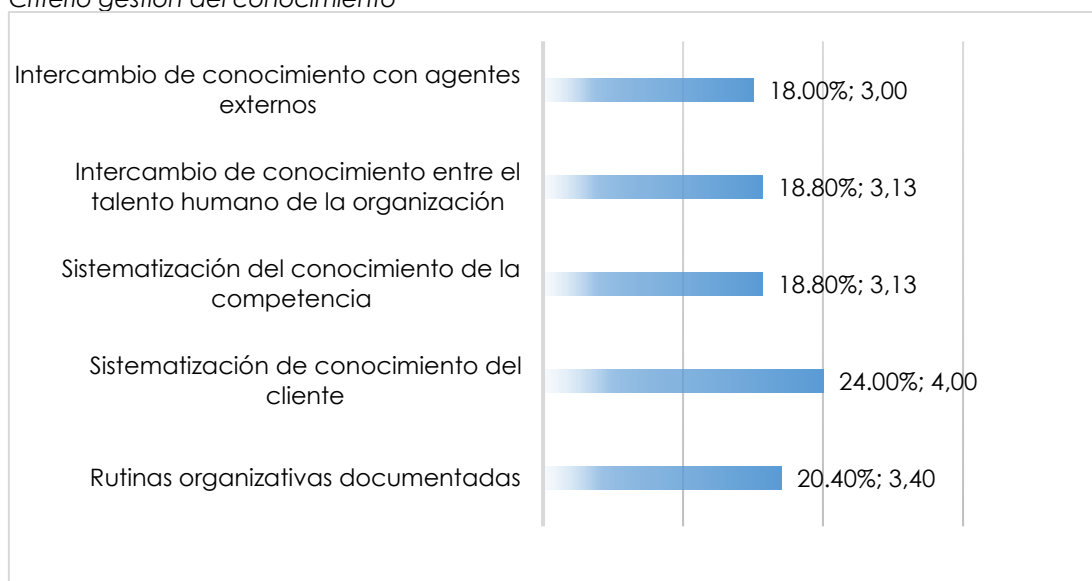


organizaciones, al tener una buena aceptación y compromiso. Por otro lado, para las asociaciones es irrelevante tener una visión a futuro y planes estratégicos que les impulse a progresar e innovar.

La gestión del conocimiento desde una perspectiva de Calvo (2017) la gestión del conocimiento es un elemento medular que se da en cada una de las rutinas organizativas y documentadas, como la sistematización de los datos de los clientes y competidores, conocida como economía del conocimiento.

Mediante una adecuada gestión los datos se convierten en información y por consiguiente en conocimiento que se emplea en beneficio de todas las áreas de la organización. Así mismo Navarrete (2018) hace énfasis en el desarrollo del personal mediante procesos de inducción, planes de carrera, actualización de conocimientos que estén enfocados en la ejecución de las estrategias a favor de la organización, como se observa en la figura 7.

**Figura 7**  
Criterio gestión del conocimiento



Nota: La media de cada afirmación e indicador que conforman la gestión del conocimiento por parte de las Asociaciones de Economía Popular y Solidaria.

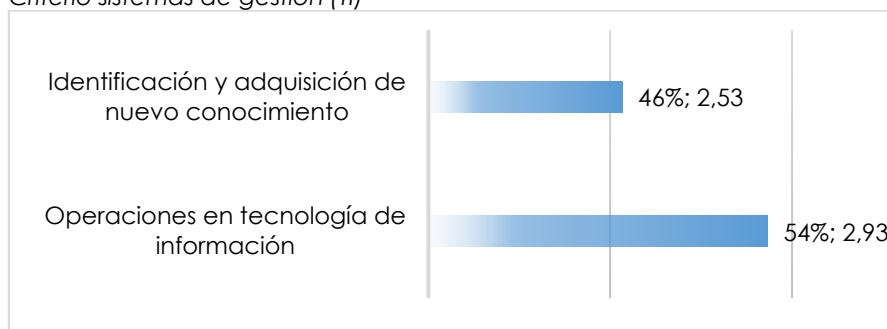
En promedio las asociaciones textiles de Otavalo y Cayambe algunas veces realizan procesos de sistematización de conocimiento del cliente, lo cual da a entender que si tienen prácticas de documentación y sistematización de información en referencia a sus clientes. Por otra parte, no es relevante tener documentadas las rutinas organizativas, como la aplicación de normas escritas, prácticas operativas y procedimientos que ayuden a ejecutar las tareas rutinarias, de igual forma el

intercambio de conocimiento con agentes internos y externos resultan poco relevantes.

Los sistemas de gestión (TI) son un conjunto de conceptos, procesos y tecnologías que permiten a una organización estar conectada y establecer un vínculo de identificación y adquisición de nuevo conocimiento, que contribuyen al desarrollo de competencias individuales y colectivas en beneficio de las asociaciones la economía popular y solidaria (Benavides y Pedraza, 2018).

De la misma manera las operaciones en tecnología de información fortalecen la calidad del sistema, la información y servicio informático dentro de la organización los cuales contribuyen a obtener resultados organizacionales (Abrego, Sánchez y Medina, 2017). De esta manera se puede generar un conjunto de procesos sistemáticos almacenados y protegidos que son difíciles de imitar por la competencia. En la figura 8 se puede observar el nivel de sistemas de gestión que tienen las asociaciones textiles de Otavalo y Cayambe.

**Figura 8**  
Criterio sistemas de gestión (TI)



Nota: La media de cada afirmación e indicador que conforman los sistemas de gestión (TI) por parte de las Asociaciones de Economía Popular y Solidaria.

En promedio las asociaciones textiles de Otavalo y Cayambe son indiferentes en cuanto al manejo de las operaciones en tecnología de información, dando a entender que no manejan sistemas informáticos destinados al almacenamiento y documentación de sus procesos, así como también al momento de registrar patentes y licencias que contribuyan a proteger el conocimiento.

El capital relacional en base a la relación con clientes y proveedores hace referencia a la demanda de bienes y servicios que ponen a disposición las organizaciones, donde se establecen los vínculos estratégicos de identificación de las necesidades, la cercanía, la relación continuada y alianzas con clientes que contribuyan a la adquisición, retención y expansión de los mismos, así mismo se mide el grado de

relación tienen con proveedores, cámaras y asociaciones empresariales debido a que son quienes suministran la materia prima de calidad y a un determinado tiempo para la obtención de los productos (Bueno et al., 2011). En la figura 9 se puede observar el nivel de relación con clientes y proveedores que tienen las asociaciones textiles de Otavalo y Cayambe.

**Figura 9**  
Criterio relación con clientes y proveedores



*Nota:* La media de cada indicador que conforman la relación con clientes y proveedores por parte de las Asociaciones de Economía Popular y Solidaria.

Las asociaciones textiles de Otavalo y Cayambe identifican las necesidades de los clientes al igual que mantiene relaciones estrechas y de largo plazo con los mismos. Por otra parte, la relación con sus clientes y proveedores es continuada, lo cual demuestra que tienen clientes de largo plazo y sus proveedores siempre cumplen lo pactado, pero pocas veces tienen relación con la comunidad y centros de investigación e innovación como universidades e institutos.

#### 4.1.2. Productividad en las organizaciones de EPS

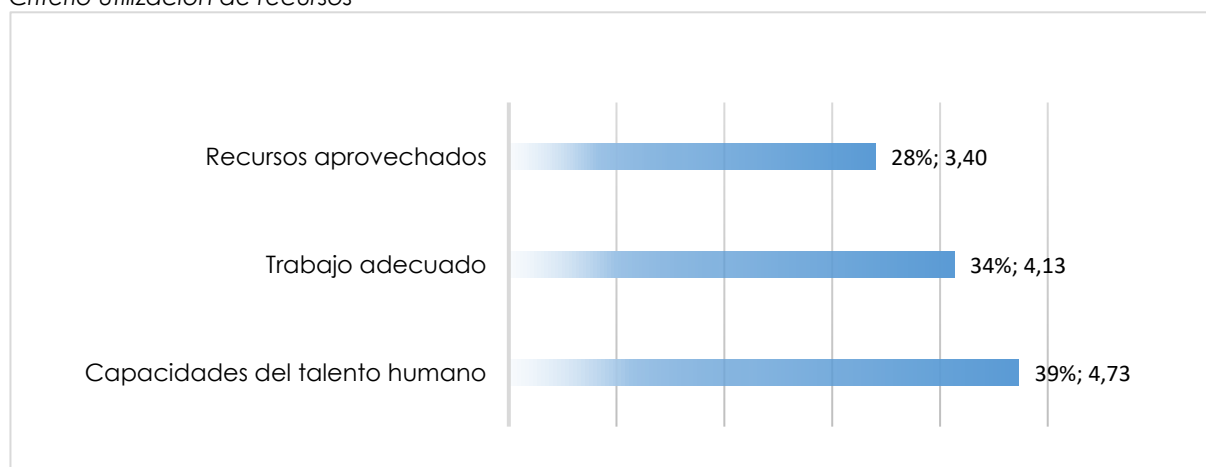
La productividad de las asociaciones textiles de Otavalo y Cayambe se deben medir en base a la relación que existe entre la cantidad de la producción y los recursos utilizados (eficiencia), la verdadera esencia de la productividad es trabajar de forma inteligente, aprovechando de manera eficiente y eficaz cada uno de los recursos tangibles e intangibles que se emplean en la producción (Prokopenko, 1989). Así mismo, la capacidad de todo el sistema en cuanto al buen funcionamiento y

aprovechamiento de los recursos necesarios para la obtención de un producto de calidad, el cual genere valor hacia el cliente (Rodríguez y Gómez, 1991).

La eficiencia está inmersa en cada uno de los procesos, la utilización de los recursos son elementos que se utilizan e invierten dentro del desarrollo de las operaciones diarias de las organizaciones. De acuerdo con Sánchez y Herrera (2016) hacen referencia a que dentro de una organización existen al menos dos tipos de recursos: tangibles e intangibles, los primeros son de fácil identificación y medición dentro de cada departamento y los segundos son difícil de identificar y medir, pero contribuyen en los resultados organizacionales. En la figura 10 se puede observar la utilización de recursos que poseen las asociaciones textiles de Otavalo y Cayambe.

**Figura 10**

*Criterio utilización de recursos*



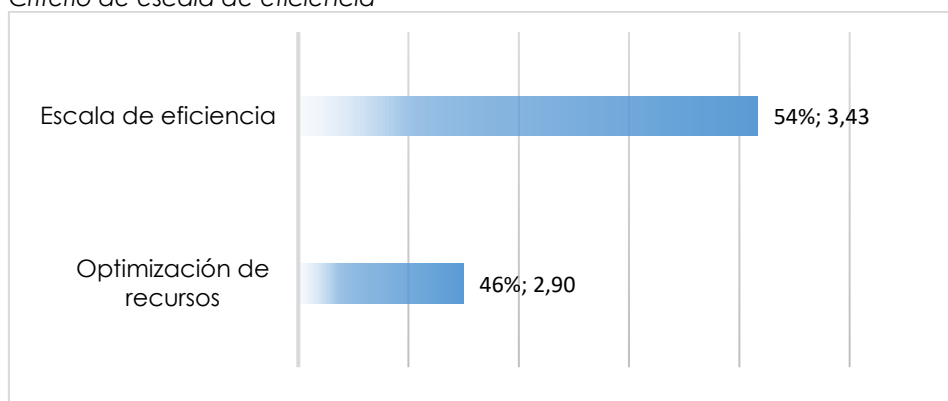
*Nota:* La media de cada afirmación e indicador que conforman la utilización de recursos de las Asociaciones de Economía Popular y Solidaria.

Las asociaciones siempre aprovechan las capacidades del talento humano, así como el trabajo adecuado, cabe recalcar que dichas capacidades son las disponibles, pues se ven limitadas a la insuficiente preparación y actualización de conocimientos que contribuyan a búsqueda de eficiencia, por otra parte, es irrelevante conocer si los recursos han sido aprovechados de la mejor manera.

La escala de eficiencia en la optimización de procesos y recursos son elementos claves a la hora de ser más productivos dentro de las organizaciones, Granizo (2018) considera que se deben identificar y definir los principales procesos, así como los recursos que se invierten para la obtención de un producto, una vez definidos, estos deben ser estudiados para la mejora continua y de esta manera alcanzar mayor eficiencia.

La planificación y organización dentro del proceso administrativo son dos factores clave para la óptima utilización de los recursos, debido a que se establecen un conjunto de procedimientos y pasos a seguir evitando de esta manera acciones innecesarias para la realización de una actividad (Vinueza y Robalino, 2020). En la figura 11 se puede observar la escala de eficiencia que tienen las asociaciones textiles de Otavalo y Cayambe.

**Figura 11**  
Criterio de escala de eficiencia



*Nota:* La media de cada afirmación e indicador que conforman la escala de eficiencia de las Asociaciones de Economía Popular y Solidaria.

Dentro de la escala de eficiencia y la optimización de recursos son indiferentes para las asociaciones textiles de Otavalo y Cayambe, lo cual demuestra el nivel de atención que le presta al momento de planificar sus actividades, por ende, se desconoce si los recursos invertidos son los óptimos, para las asociaciones les es irrelevante tener acciones en concreto que contribuya a la mejora continua.

#### 4.1.3. Relación del capital intelectual y la productividad en asociaciones EPS

Para poder representar la correlación de las variables propuestas en la presente investigación se ha empleado un diagrama de dispersión, para determinar de manera visual la relación general de los datos numéricos mediante puntos de esta forma establecer la tendencia y la causalidad de las variables representadas dentro del plano cartesiano. El eje "x" representa la variable independiente: capital intelectual mientras que el eje "y" la variable dependiente: productividad.

Tomando en consideración a Edvinson y Malone (1998), Brooking (1998), Chatzkel (2002) y Ficco (2019) con relación a la variable independiente, coinciden y hacen referencia en que el capital intelectual es el conocimiento generado dentro de cada organización directamente relacionados con activos intangibles, conformado por

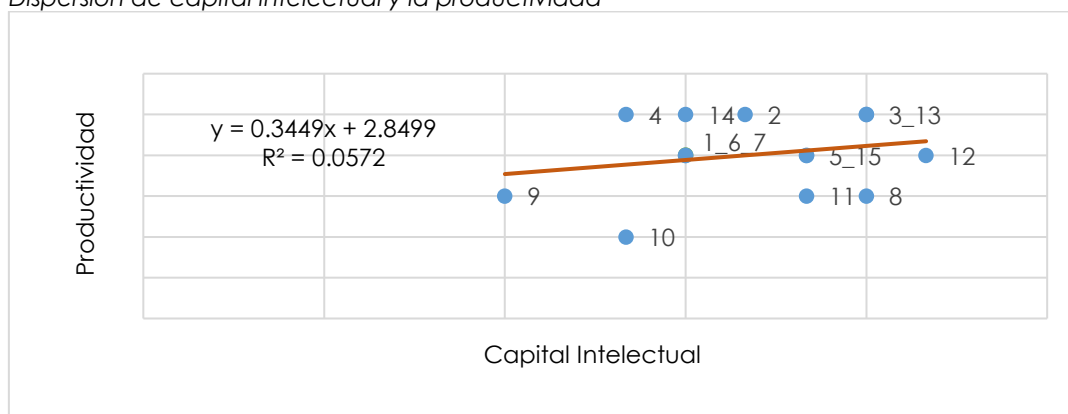
capital humano, capital relacional y capital estructural, los cuales generan valor a la empresa y que contribuye a innovar y generar ventaja competitiva ante las demás.

Por otra parte, a la variable dependiente, Prokopenko (1989), Rodríguez y Gómez (1991) y Gutiérrez (2010) la definen como productividad a la relación que existe entre la cantidad de producción y los recursos utilizados, es decir la cantidad de recursos designados como el aprovechamiento de los mismos en la obtención de un producto, manteniendo siempre la calidad.

La relación del capital intelectual y la productividad en las asociaciones textiles de economía popular y solidaria se representa en la siguiente figura 12:

**Figura 12**

*Dispersión de capital intelectual y la productividad*



Nota: dispersión lineal del capital intelectual y la productividad para las 15 asociaciones.

El diagrama de dispersión muestra de manera gráfica la relación que existe entre el capital intelectual y la productividad dentro de las asociaciones textiles de economía popular y solidaria.

En el punto 1, 6 y 7 corresponden a las asociaciones Asoprotwi, Asotexemplago del cantón Otavalo y Asoprotexsuchuca del Cantón Cayambe respectivamente, 2 a la asociación Asoprotexjuy de Otavalo, 3 y 13 a Asoprotilles de Otavalo y Asotexvalledc de Cayambe, 4 a Asoprotexcom de Otavalo, 5 y 15 corresponde a Asotexkatyu de Otavalo y Asotexgpg de Cayambe, el 8 a Asophuska de Cayambe, 9 a Asoemtexcayam de Cayambe, 10 a Asotexcayam de Cayambe, 11 a Asomoyurtex de Cayambe, 12 a Asotexale de Cayambe y el punto 14 a Asoprotemu de Cayambe.

El cálculo del coeficiente de determinación ( $r^2$ ) el cual fue de 0.057, cabe recalcar que este coeficiente es bajo, pero no indica que las variables sean independientes. Sin embargo, la de prueba de hipótesis muestra el siguiente resultado:

H<sub>0</sub>: El capital intelectual no tiene relación con los resultados de la productividad de las asociaciones del sector textil de Economía Popular y Solidaria (EPS) de los cantones Otavalo y Cayambe

H<sub>1</sub>: El capital intelectual tiene relación con los resultados de la productividad de las asociaciones del sector textil de Economía Popular y Solidaria (EPS) de los cantones Otavalo y Cayambe.

El grado de relación a manera general entre las 15 asociaciones textiles de los cantones Otavalo y Cayambe fue determinado mediante el estadístico de prueba correlación de Pearson y un nivel de significancia del 0,05, donde el nivel de significancia obtenido = 0.389 > 0.05, por lo tanto, se rechaza H<sub>1</sub> y se acepta H<sub>0</sub>. El capital intelectual no tiene relación con los resultados de la productividad de las asociaciones del sector textil de Economía Popular y Solidaria (EPS) del cantón Otavalo y Cayambe.

**Tabla 3**  
*Correlación de Pearson*

<b>Variable independiente</b>	<b>Variable dependiente</b>	<b>Correlación</b>	<b>Nivel de significancia</b>
Capital intelectual	Productividad	0.24	0.389

*Nota:* Correlación del capital intelectual y la productividad, obtenida del SPSS.

Así mismo, el valor de coeficiente es de 0.240, de acuerdo con Hernández et al., (2014) corresponde a una correlación positiva débil. Sin embargo, el valor de la significancia bilateral es de 0.389, superior al 0.05 requerido para validar la correlación entre ambas variables, como se muestra en la tabla 5.

## **4.2. DISCUSIÓN**

### **4.2.1. Capital Intelectual en las organizaciones de EPS**

El capital intelectual (capital humano, estructural y relacional) dentro de las asociaciones textiles de economía popular y solidaria de los cantones Otavalo y Cayambe se analizó en base al género, edad del representante legal de cada asociación, nivel de estudios, número de miembros, antigüedad de la asociación y si es o no una organización familiar.

Basándose en lo mencionado por Edvinsson y Malone (1998) dentro del capital intelectual se deben reconocer y considerar los activos indirectos o valores ocultos

que se evidencian mediante el conocimiento organizacional, la satisfacción del cliente, innovación, el personal, patentes y las marcas registradas, básicamente resumido en el capital humano, estructural y capital clientela o relacional.

Así mismo, Brooking (1998) considera que las relaciones con los clientes y proveedores, la tecnología de la información, los medios de comunicación y la comunicación se consideran como herramientas que contribuyen a la generación de beneficios intangibles que pocas veces son reconocidos, pero permiten un óptimo funcionamiento de las organizaciones.

Por otra parte, Chatzkel (2002) y Ficco (2019) coinciden en que desde una perspectiva gerencial el concepto de capital intelectual hace referencia al conocimiento que se genera a través de las actividades desarrolladas en procesos internos, fruto de la experiencia, la preparación académica, relaciones con los grupos de interés, la infraestructura física y tecnológica de la organización, que se reflejan en los estados financieros.

El capital humano es una de las dimensiones que conforman el capital intelectual, de acuerdo con Edvinsson y Malone (1998) y Bueno et al. (2011) mencionan que el capital humano hace referencia a las capacidades individuales, conocimientos, y destrezas que poseen los miembros de la organización. También el conocimiento explícito, el cual puede ser articulado, codificado y almacenado, así como el tácito, este se obtiene mediante la experiencia y se comunica de manera indirecta, este conocimiento puede formarse tanto individual o social y su capacidad de generarlo resulta útil para los objetivos organizacionales.

Para Cando (2018) el género, edad y nivel de estudios afectan de manera positiva al desarrollo de las Pymes de manufactura, sin embargo, los representantes legales de las asociaciones textiles de economía popular y solidaria de los cantones Otavalo y Cayambe están conformadas por 12 representantes de género femenino y 3 de masculino, donde se analizó que, dentro de las 15 organizaciones, indistintamente del género, son indiferentes al reconocimiento y gestión del capital humano.

En lo que se refiere a la edad de los representantes de las asociaciones textiles en su mayoría se encuentra entre los 30 y 45 años, lo cual se asume que tienen experiencia, pero de acuerdo al promedio obtenido en la investigación se evidencia que no tienen un enfoque en cuanto a la gestión óptima del capital humano. Lo cual se



puede asociar con el nivel de estudios que tienen los representantes, donde 3 representantes solo terminaron la primaria, 8 la secundaria y solamente 4 son de pregrado.

Por otra parte, el número de miembros que establece la Ley Orgánica de Economía Popular y Solidaria y fijados por el Ministerio de Coordinación de Desarrollo social las asociaciones deben tener un mínimo de diez miembros, además según (Cando, (2018) se establece que en el Ecuador existe un problema con la presencia de microempresa y medianas empresas donde habitualmente se mantiene empleos de baja calidad y sueldos mínimos.

El número de miembros dentro de las asociaciones textiles de Otavalo y Cayambe no influyen en gran medida a generar una buena gestión del capital humano donde se evidencia que son indiferentes al generar conocimiento dentro de la organización debido a que no están altamente capacitados por la falta de recursos e interés en la búsqueda de actualización de conocimientos.

Ahora bien, la antigüedad de las organizaciones hace que se tenga más experiencia en el mercado, al adquirir nuevas capacidades como asociación y así mismo cada uno de los miembros aportando a toda la organización, además, se obtiene mayores ventajas y beneficios laborales comprometidos con los objetivos, misión y visión. (Edvinsson y Malone, 1998) y (Bueno et al. 2011).

Las asociaciones en su mayoría no tienen muchos años en el mercado debido a su año de formación, por ende, son indiferentes ya que no poseen la vasta experiencia para generar un buen conocimiento que aporte cada uno de los miembros, así mismo hay pocas asociaciones que se encuentran posicionadas en el mercado, pero no están ligadas al capital humano y solo se mantienen estables por el nivel de experiencia personal de cada uno de los individuos que integran la asociación.

Con respecto a las organizaciones que están conformadas en el ámbito familiar tienen más sentido de pertenencia con la organización y con la buena toma de decisiones en función a la buena comunicación y su relación con el entorno, así mismo el capital humano integra a las personas o grupos que comparten experiencia que benefician dentro de una organización según Cando (2018) y Bueno, et al. (2011).

En cuanto al ámbito familiar de las organizaciones textiles, si influye en gran medida en el capital humano debido a que se sienten parte integrante de la organización y no son indiferentes en la comunicación, además los que no son conformadas por familiares son indiferente al no generar confianza dentro de la asociación debido a que no se integran y no forman vínculos de fortalecimiento dentro de la misma.

En lo que respecta a capital estructural Edvinsson y Malone (1998) mencionan que hace referencia a la infraestructura que incorpora, capacita y sostiene el capital humano, así como la capacidad organizacional que incluye los sistemas físicos usados para transmitir y almacenar el material intelectual. De la misma manera Bueno et al. (2011) considera el conjunto de conocimientos y de activos intangibles que son propios de la organización, el cual está integrado por el capital organizativo y tecnológico.

En lo que concierne al género, de las 12 mujeres representantes de las asociaciones textiles solo 5 tienen en cuenta la gestión del capital estructural, en el caso de los dirigentes hombres 2 de los 3 representantes si tienen en cuenta este capital. En este caso se puede discutir que los representantes hombres tienen mayor énfasis en la gestión de la capacidad organizacional que incluye los sistemas físicos empleados para transmitir y almacenar el material intelectual.

Así mismo, la edad de los representantes que si le dan valor al capital estructural dentro de las asociaciones son los que tienen edades de entre 18 a 30 y de 30 a 45 años. Por lo que, los informantes de calidad que oscilan entre las edades de 18 a 30 años son personas que tienen un conocimiento más actualizado y de 30 a 45 años poseen experiencia que talvez no reconozcan al capital relacional, pero lo gestionan de una manera inconsciente.

Al respecto del nivel de estudios de los representantes que han terminado secundaria y pregrado, sus conocimientos sobre el capital estructural y la importancia para el desarrollo de las actividades que se llevan a cabo dentro de las asociaciones, pues son los responsables de la gestión de la cultura organizacional, la capacidad tecnológica, la gestión del conocimiento y sistemas de gestión.

Por otro lado, el número de miembros dentro de las organizaciones que tienen de diez a quince y de dieciséis a veinte miembros si tienen una buena estructura y lo desarrollan de manera eficaz y eficiente, teniendo un buen diseño organizativo y

formando relaciones integrantes, pero con falta de capacidad tecnológica, para Cando (2018) debe existir la voluntad, capacidad y compromiso de todos los miembros de la organización para impulsar la producción, así como la tecnología indicada para desarrollar las actividades y funciones del sistema técnico dentro de cada una de las asociaciones.

Las asociaciones que tienen de 1 a 5 años y de 6 a 10 años de funcionamiento tienen una buena estructura organizativa así mismo protegen la propiedad intelectual, además tienen experiencia en el mercado, para Bueno et al. (2011) la experiencia de una organización dentro del mercado se basa también en el desarrollo del personal como el resultado de la práctica. De esta manera las asociaciones son conscientes del valor del conocimiento generado por parte de su personal, por otra parte, las asociaciones de 10 a 14 años son indiferentes al capital estructural dentro de la organización que se debe a la desactualización de conocimientos.

Las organizaciones textiles que están conformadas por familiares tienen un mayor control sobre los activos intangibles, que derivan de cada uno de los procesos que se llevan a cabo, se presenta un buen clima laboral y tienen mayor sentido de pertenencia con la organización, así como en cada proceso, Cando (2018) coincide que las organizaciones de ámbito familiar son más eficientes y competitivas, por otro lado, las que no están conformadas por la misma familia discrepan al momento de formar una estructura organizacional lo cual disminuye la confianza entre los miembros.

El capital relacional según Edvinsson y Malone (1998) se basa en el valor que generan las relaciones externas de la empresa con sus grupos de interés, tomando en cuenta las relaciones con los clientes, el cual busca "medir esa fuerza y lealtad". Así también Bueno et al. (2011) menciona que es el resultado de la calidad de las relaciones entre la sociedad y los agentes de mercado los cuales generan un valor que se presenta como el conjunto de conocimientos que son el capital negocio y social, el primero hace referencia a los agentes vinculados con el giro de negocio mientras que el segundo se refiere a los agentes sociales que interactúan en el entorno.

En base al capital relacional se corrobora que las dirigentes mujeres si tienen una gestión en cuanto a las relaciones con los clientes y proveedores, así mismo demuestra la Organización Internacional del Trabajo "OIT" (2021) menciona que la

producción y comercialización de productos textiles y prendas las mujeres representan la mayor proporción. De igual manera los hombres influyen en mantener estrechas relaciones con estos grupos de interés ya que de ello depende la supervivencia de las asociaciones.

Del mismo modo Cando (2018) menciona lo importante que es el género, la edad y el nivel de estudios dentro de las organizaciones y con respecto a las relaciones externas. Esto gracias que la edad es trascendente basado en la experiencia de los miembros, así como el nivel de estudio que poseen dando un valor muy significativo, esto gracias a los conocimientos de vanguardia que poseen y las capacidades de interactuar con los grupos de interés debido su importancia para mantener el giro de negocio de las asociaciones dando un mayor rendimiento.

Así mismo, Cuadrado (2017) menciona la importancia de las universidades como entes de apoyo mediante los procesos de vinculación y prácticas pre profesionales que involucren a las organizaciones en la creación, transferencia/almacenamiento y aplicación del conocimiento de manera práctica que contribuyan a la mejora dentro de las actividades operacionales de las asociaciones.

En donde la antigüedad, número de miembros y la organización familiar afectan de forma efectiva al desarrollo de las organizaciones debido una mayor influencia por la capacidad de realizar y cumplir con pedidos grandes, así mismo, se obtiene mayor relación con los proveedores y sus clientes dándoles mayor ventaja. De igual forma las organizaciones que están conformadas en el ámbito familiar tienen más sentido de pertenencia con la organización y con la buena toma de decisiones en función a la buena comunicación y su relación con el entorno (Cando, 2018) y (Bueno, et al. 2011).

Así mismo, el grado de antigüedad de las asociaciones ha sido parte clave al integrar a las personas o grupos que comparten experiencia que benefician dentro de una organización, al tener una buena relación con los agentes externos debido que se encuentran posicionados, también, se tiene una óptima relación demostrando solides y estabilidad al generar alianzas estratégicas. Por otro lado, algunas organizaciones no establecen una buena estrategia para poder relacionarse con los proveedores y clientes al no tener una buena interacción con el capital negocio y social (Aguirre, 2016).

#### **4.2.2. Productividad en las organizaciones de EPS**

La eficiencia tiene dos representaciones: la primera, entre la cantidad de recursos que se han designado y lo que realmente se ha utilizado, y la segunda, en qué nivel se aprovechan dichos recursos para obtención de productos. Esto nos lleva a tener en consideración la administración de recursos como el tiempo, los costos y el factor humano (Rodríguez y Gómez, 1991).

De igual modo se menciona la gran importancia de las asociaciones con el fin de aumentar la productividad, impulsar el crecimiento y la sustentabilidad. Aguirre, (2016) menciona que es importante considerar dentro de las asociaciones de estudio, que las representantes mujeres son quienes han demostrado ser más eficientes dentro de cada organización debido a que las mujeres por naturaleza son más ordenadas y optimizan recursos. Así mismo, las personas que poseen un nivel de estudios más altos o que están más preparados reflejan mayor grado de eficiencia.

Por consiguiente, la edad y los niveles de estudio es un papel importante al relacionarse positivamente con el rendimiento y la productividad laboral, Cando (2018) menciona que en las organizaciones desarrollen formas de compañerismo, se desarrollen incentivos con el fin de mejorar la calidad de productos y se incremente la productividad de los miembros de la organización. De tal modo, esto refleja el verdadero valor de la experiencia, que permite mejorar cada uno de los procesos.

Así mismo, el número de miembros, la antigüedad y la organización familiar se basa en la comunicación interna, según Cando (2018) menciona que se miden las aptitudes de los miembros en base a la antigüedad sobre el tiempo que lleva, la productividad aumente en poca medida hasta los diez años, después de ese rango disminuye. Por ende, las organizaciones que están recién empezando y que tienen un promedio de cinco a diez años, son más eficientes debido a que optimizan la materia prima y tiempo con relación a su experiencia en el mercado.

Del mismo modo, se menciona que las organizaciones que se desenvuelven en un ámbito familiar tienen una gran probabilidad de ser más eficientes, debido a que los miembros reducen los problemas con las compromisos personales y familiares de manera que tienden a tener una mayor concentración optimizando su tiempo y por ende una mayor productividad.

#### **4.2.3. Relación del capital intelectual y la productividad en asociaciones EPS**

El capital intelectual está conformado por activos indirectos que se ven reflejados mediante el capital humano, capital estructural y capital relacional (Edvinsson y Malone, 1998), así mismo un óptimo funcionamiento dentro de las organizaciones se basa en la capacidad de mantener las relaciones con clientes y proveedores así como el aprovechamiento de la tecnología de la información (Brooking 1998), del mismo modo hay que considerar el conocimiento que se desarrolla a diario como fruto de las actividades, la experiencia y preparación del talento humano que conforma la organización (Chatzkel, 2002) y (Ficco, 2019).

Un estudio realizado por Bermúdez y Hernández (2019) donde valoraron el capital intelectual dentro de una empresa maquiladora textil mexicana con el modelo Intellect, del cual nace el modelo Intellectus que se aplicó en esta investigación, reconocen que el valor del capital intelectual refleja el desconocimiento y desaprovechamiento de sus activos intangibles, que de ser reconocidos y gestionados pueden contribuir a la mejora continua.

Así también, Cando (2018) determinó que el capital humano influye en el desarrollo de Pymes a través de los valores, aptitudes y capacidades que tengan en las organizaciones de manufactura, comercio y servicios de Ambato y Riobamba. Por el contrario, Aguirre (2016) indagó la relación que existe entre las dimensiones del capital intelectual: capital humano, relacional y estructural en las Pymes de la provincia de Pichincha, pero no se comprueba el impacto que estas dimensiones pueden llegar a tener dentro del crecimiento empresarial, debido a que no se encontró significancia estadística en altos niveles.

En las asociaciones textiles de economía popular y solidaria de los cantones Otavalo y Cayambe se evidencia algo similar a la empresa maquiladora textil mexicana y las Pymes de la provincia de Pichincha en el ámbito nacional, los promedios en capital intelectual son relativamente bajos, esto debido al desconocimiento de una adecuada gestión del capital intelectual (capital humano, capital relacional y capital estructural), no permite que se desarrollen acciones con enfoque a la mejora continua.

Con relación a la Teoría de Recursos y Capacidades, desde una perspectiva estratégica, esta busca aprovechar mediante un control interno la combinación de recursos y capacidades que están presentes dentro cada una de las organizaciones (Barney, 1991).

Dentro de las capacidades se pueden clasificar en dinámicas y ordinarias, las dinámicas buscan la excelencia a la hora de desarrollar actividades, tareas específicas mediante la asignación de personal calificado, herramientas necesarias, manuales técnicos y la coordinación estratégica, por su parte las ordinarias nacen desde la perspectiva y habilidad de los gerentes al consensuar y relacionar las actividades estratégicas que se van a desarrollar, para eso se deben comprender los recursos tangibles e intangibles que se invertirán al realizar dichas actividades (Teece, 2014).

Cando en su investigación determinó que el capital humano influye en el desarrollo de Pymes a través de los valores, aptitudes y capacidades de igual forma la teoría se enfoca en el aprovechamiento de recursos y capacidades que tienen las organizaciones, en este caso las asociaciones textiles, ha evidenciado que el capital humano en su mayoría no cuenta con personal en formación especializada, de igual manera la comunicación no es la más práctica, por otra parte, el activo intangible con más valor son las capacidades ordinarias y la experiencia que se desarrolla dentro de las actividades llevadas a cabo en los procesos internos.

La experiencia es un factor clave dentro de las asociaciones, pero pierde su valor como activo intangible debido a la falta de innovación y actualización de conocimientos que estén a la vanguardia del mercado, así como el apoyo de un óptimo capital estructural y relacional.

Estas asociaciones no reconocen la importancia del manejo adecuado de los activos intangibles, en su mayoría los gerentes de cada asociación no gestionan el capital intelectual: humano, desde los criterios de valores y aptitudes, aptitudes del personal, la capacidad, preparación del talento humano y cultura a profundidad; el capital estructural, desde la capacidad tecnológica, sistemas de gestión de las asociaciones así como la gestión del conocimiento; y el capital relacional, desde la relación con sus clientes, proveedores y agentes, de manera empírica, en base a su experiencia, la cual denota no ser funcional.

Las asociaciones textiles de Economía Popular y Solidaria de Otavalo y Cayambe están contempladas dentro del sector asociativo, constituidas por personas naturales con actividades productivas similares y complementarias con el objetivo de producir, abastecer materia prima, herramientas y tecnología que contribuyen colectivamente para generar procesos de financiamiento, producción, intercambio y comercialización de sus productos (Ley Orgánica de Economía Popular y Solidaria, 2011).

Dentro de las asociaciones textiles es óptimo buscar la relación existente entre los recursos y esfuerzos invertidos para la obtención de los productos, de esta manera se puede conocer si en realidad se está trabajando de una manera inteligente donde se aprovechen eficaz y eficientemente cada uno de los recursos tangibles e intangibles (Prokopenko, 1989; Gutiérrez, 2010). El buen funcionamiento y aprovechamiento de estos recursos presentaran buenos resultados en ámbitos de productividad sin afectar la calidad del producto (Rodríguez y Gómez, 1991).

Con respecto a la teoría de la contingencia proviene del estudio de las estructuras organizacionales que brindan mayor eficacia a la organización, se enfoca en las características y esquemas más específicos de la interrelación entre subsistemas, ambiente, tamaño, estructura organizacional y tecnología (Fiedler y Macauley 1998) y (Hernández, 2014).

La investigación realizada por Reyes (2017) aplicada a las asociaciones de la Red Textil de Economía Popular y Solidaria de Imbabura determinó que no existen socios preparados académicamente, el 87% de asociaciones no manejan inventarios de existencias, materia prima y bienes, concluyendo con que el desaprovechamiento de los recursos con los que cuentan las organizaciones influye en la falta de propuestas integrales que garanticen su permanencia en el mercado. Con relación a los resultados obtenidos en la presente investigación, los promedios obtenidos de productividad de las asociaciones textiles de Otavalo y Cayambe son relativamente bajos en ámbitos de productividad.

Estos resultados obtenidos desde las asociaciones textiles de económica popular y solidaria de los cantones Otavalo y Cayambe no difieren con la conclusión de Reyes (2017), aplicada a las asociaciones de la Red Textil de Economía Popular y Solidaria de Imbabura, donde concluye, el desaprovechamiento de los recursos con los que cuentan las organizaciones influye en la falta de propuestas integrales que



garanticen su permanencia en el mercado. Se puede deducir que el desaprovechamiento de los recursos y activos intangibles generan bajos niveles de productividad dentro de las asociaciones.

Cabe recalcar que Kengatharan (2019) menciona la relación que existe entre el capital intelectual y la productividad dentro de diferentes industrias, encontrando como principal hallazgo la existencia de una fuerte conexión entre el capital intelectual y la productividad, esto demuestra que si existe una correlación entre las variables.

Por el contrario, en las asociaciones textiles de los cantones Otavalo y Cayambe existe una correlación positiva débil, 0.24. Sin embargo, el valor de la significancia bilateral es de 0.389, superior al 0.05 requerido para validar la correlación entre ambas variables, por ende, no se comprueba el impacto que el capital intelectual puede llegar a tener dentro de la productividad, debido a que no se encontró significancia estadística en altos niveles.

Sin embargo, los cálculos de correlación de Pearson entre dimensiones del capital intelectual reflejan que existe una relación interna entre dimensiones del capital humano con el capital estructural, este a su vez con el capital relacional, con una correlación positiva media de 0.61 y 0.55 respectivamente, al igual que en el estudio de Aguirre (2016) corrobora que el capital humano, estructural y relacional influyen en la gestión del capital intelectual, véase en el anexo 5.

## **V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **5.1. CONCLUSIONES**

En promedio el talento humano de las asociaciones textiles de Otavalo y Cayambe dentro de los valores y actitudes algunas veces se sienten pertenecientes y comprometidas con la organización. De igual manera, la sociabilidad y la orientación al cliente dentro es medianamente favorable, al involucrarse en procesos de contacto directas con el cliente, por ende, se les hace muy fácil adaptarse a cada uno de los requerimientos del consumidor. Por otra parte, son indiferentes a la satisfacción y creatividad, carecen de reconocimiento por el desempeño que realiza dentro de la organización, referente a fomentar nuevas ideas que contribuyan a la innovación de los procesos.

Por otra parte, el capital humano dentro del sector textil se evidencian aptitudes del personal que pocas veces es importante una educación reglada, desarrollo del personal, la experiencia, una formación interna y especializada.

Con respecto a las capacidades del talento humano, el trabajo en equipo y la conciliación de la vida laboral son irrelevantes dentro de las asociaciones, las organizaciones que no son de ámbito familiar, se tiene un bajo nivel por la falta de compañerismo que afecta a los miembros, al no poder organizar ni motivar en el desarrollo de las actividades claves de la organización, además, tienen una falta de comunicación al momento de emitir y recibir información para un buen intercambio de conocimiento en el uso de las computadoras y las TIC.

Desde el segundo objetivo el capital estructural en las asociaciones de tipo textil en referencia a la cultura, en más de la mitad de las asociaciones tienen una cultura organizacional efectiva, mediante la practicas de valores culturales encaminados a generar un buen ambiente de trabajo y asociatividad entre los miembros.

Por otro lado, las organizaciones tienen mayor importancia en el capital estructural específicamente en la sistematización de conocimiento del cliente, lo cual da a entender que, si tienen prácticas de documentación y sistematización de

información en referencia a sus clientes, sin embargo, no documentan normas, prácticas operativas y procedimientos, de igual forma el intercambio de conocimiento con agentes internos y externos resultan poco relevantes.

Las asociaciones carecen de un sistema de gestión para el uso de la tecnología de la información (TI), debido al desconocimiento del uso de la TI, y la carencia de los recursos para la adquisición de maquinaria empleadas en la producción, así como sistemas de información y comunicación que les permita gestionar, almacenar, localizar y transmitir el conocimiento tecnológico de I+D+i para mejorar la eficacia y eficiencia de los procesos productivos de las organizaciones.

De acuerdo, al tercer objetivo, para el capital relacional dentro de las organizaciones se determinó que tienen una buena relación con sus clientes, atendiendo cada una de las necesidades y fidelizando a los mismos, además, se ha formalizado la relación con los proveedores al tener una capacidad de respuesta efectiva, obteniendo una gran adaptabilidad y flexibilidad generando una respuesta inmediata al momento de proveer la materia prima.

En referencia, al cuarto objetivo, Los recursos se utilizan dentro del desarrollo de las operaciones diarias de las asociaciones, en este caso, las capacidades del talento humano siempre son aprovechadas, sin embargo, dichas capacidades son las disponibles, pues se ven limitadas a la insuficiente preparación y actualización de conocimientos que contribuyan a búsqueda de eficiencia. Así también es irrelevante la planificación de sus actividades debido a que no se practican actividades en beneficio a la optimización de recursos y mejora continua.

Haciendo énfasis al quinto objetivo, el grado de correlación fue de 0.24. Se observa una correlación positiva débil, por otra parte, el valor de significancia bilateral es de 0.389, es decir, no se comprueba el impacto del capital intelectual puede llegar a tener dentro de la productividad, debido a que no se encontró significancia estadística en altos niveles dentro de las asociaciones del sector textil de Economía Popular y Solidaria (EPS) de los cantones Otavalo y Cayambe.

## **5.2. RECOMENDACIONES**

Las asociaciones de tipo textil de Otavalo y Cayambe dentro del capital humano haciendo énfasis en las capacidades del talento humano les hace falta una

educación reglada, debido que la mayoría de integrantes de cada una de las asociaciones tienen estudios de primaria o secundaria, por lo tanto, deben de hacer gestiones que les ayude con algún tipo de capacitación ocupacional de parte del gobierno o instituciones privadas, además, dentro de cada una de las asociaciones deben de incentivar la educación en la obtención de nuevos conocimientos de ámbito textil manteniendo una formación técnica y especializada en cada actividad que realiza cada uno de los miembros de la organización.

Además, las asociaciones necesitan un sistema de gestión, donde se capacite y se pueda incorporar una buena dotación tecnológica que les ayude a obtener un nuevo equipamiento, para actividades de producción de prendas, a su vez, que les permita dotar de tecnología de la información y comunicación que ayude a gestionar, almacenar, localizar, transmisión y que se forje conocimiento tecnológico mediante proyectos de I+D+i, para mejorar la eficacia y eficiencia de los procesos productivos de las organizaciones.

Los miembros de cada una de las asociaciones deben de tener una formación interna, es decir, necesitan capacitaciones enfocadas a todos los miembros, a su vez que se puedan relacionar con universidades de la zona, instituciones públicas que les brinden una formación continua y actualización de conocimientos, de la misma manera que puedan valerse de consultores privados que les orienten a obtener una mejor calidad en los procesos que se realizan, desde la compra de materia prima hasta su comercialización y pos venta.

Dentro de las asociaciones de tipo textil tienen problemas en la optimización, planificación y organización de los recursos, por lo cual es conveniente el desarrollo documental de la estructura del producto, en base a esto elaborar la gráfica de operaciones del proceso de producción, donde se considere el número de equipos requeridos, la cantidad de materia prima, la mano de obra requerida, el costo de producción y finalmente el desarrollo del cronograma de producción en base a los pronósticos de ventas.

## VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abrego, D., Sánchez, Y. y Medina, J. (2017). Influencia de los sistemas de información en los resultados organizacionales. *ELSEVIER*, 62 (2), pp. 303-320. Doi: 10.1016/j.cya.2016.07.005
- Aguirre. C., 2016. *El capital intelectual y su influencia del crecimiento de las PYMES*. (Tesis para la obtención del título de Doctor en Ciencias de la Administración, Universidad Nacional Autónoma de México, Ciudad de México, México). Recuperado de: <https://repositorio.unam.mx/contenidos/86470>
- Alan, D. y Cortez, L. (2018). *Procesos y fundamentos de la investigación científica*. Ediciones UTMACH. Recuperado de: <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12498/1/Procesos-y-FundamentosDeLainvestiacionCientifica.pdf>
- Álvarez, F., Eslava, M., Sanguinetti, P., Toledo, M., Alves, G., Daude, C. & Allub, L. (2018). *RED 2018. Instituciones para la productividad: hacia un mejor entorno empresarial* (report). Caracas: Banco de Desarrollo de América Latina CAF. Recuperado de: <http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1343/RED2018-RESUMEN%20EJECUTIVO%20ESPA%c3%91OL.pdf?sequence=6&isAllowed=y>
- Arias, C. (2007). *Innovación: Modelo de la Dirección para la Innovación*. doi: 978-84-88723-80-2
- Arias, G. (2012). *El proyecto de investigación: introducción a la metodología científica* (6ta ed.). Caracas, Venezuela: Episteme, C.A. Recuperado de: [https://www.researchgate.net/publication/301894369\\_EL\\_PROYECTO\\_DE\\_INVESTIGACION\\_6a\\_EDICION](https://www.researchgate.net/publication/301894369_EL_PROYECTO_DE_INVESTIGACION_6a_EDICION)
- Barney, J. (1991). Firm Resources and Sustained Competitive Advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99-120. <https://doi.org/10.1177/014920639101700108>
- Bermúdez, S. y Hernández, A. (2019). Diagnóstico del capital intelectual en una empresa maquiladora textil mexicana. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (86), pp. 57-76. Recuperado de: <https://doi.org/10.21158/01208160.n86.2019.2290>

- Benavides, R. y Pedraza, X. (2018). La gestión del conocimiento y su aporte a la competitividad en las organizaciones: revisión sistemática de literatura. *SIGNOS*, 10 (2), pp. 175-191. Doi: <https://doi.org/10.15332/s2145-1389.2018.0002.10>
- Boscán, M. y Sandra, M. (2015). Gestión del capital intelectual en las empresas manufactureras del sector plástico Zuliano. *Serbiluz*, 14 (1), pp. 11-38. Recuperado de: <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwjY6d6y6cb1AhV-SzABHfyDAdAQFnoECAQQAQ&url=https%3A%2F%2Fdialnet.unirioja.es%2Fdescarga%2Farticulo%2F7195294.pdf&usg=AOvVaw0i8kFe88ZE6OZhhoWeh1i8>
- Brooking, A. (1998). *Intellectual Capital: Core Asset for the third millennium Enterprise*. Londres: Prensa internacional de negocios de Thomson.
- Bueno, E., Real, H., Fernández, P., Longo, M., Merino, C., Murcia, C. y Salmador, M. (2011). *Modelo Intellectus: Medición y gestión del capital intelectual*. Madrid, España: IADE.
- Bueno, E., et al. (2003). *Gestión del Conocimiento en Universidades y Organismos Públicos de Investigación*. Madrid, España: Dirección General de investigación, Consejería de Educación y Comunidad de Madrid.
- Cachimuel, C. (2019). *El comercio electrónico y la comercialización de las artesanías textiles de la ciudad de Otavalo* (Trabajo de titulación previa la obtención de Ingeniería en comercio Exterior y Negociación Comercial Internacional, Universidad Politécnica Estatal del Carchi, Tulcán, Ecuador). Recuperado de: <http://repositorio.upec.edu.ec/bitstream/123456789/724/1/448%20El%20comercio%20electr%C3%B3nico%20y%20la%20comercializaci%C3%B3n%20de%20las%20artesanias%20textiles%20de%20la%20ciudad%20de%20Otavalo.pdf>
- Calvo, O. (2017). La gestión del conocimiento en las organizaciones y las regiones: Una revisión de la literatura. *Revista Cielo*, pp. 140-163.
- Cando, A. (2018). *El capital intelectual: Un estudio empírico del capital humano en las Pymes del Ecuador* (Tesis para la obtención del título de Doctor en Ciencias de la Administración, Universidad Nacional Autónoma de México, Ciudad de México, México). Recuperado de: <http://132.248.9.195/ptd2018/abril/0773013/0773013.pdf>
- Chatzkel, J. (2002). *Intellectual Capital*. Oxford: Gran Bretaña: Capstone Publishing.

- Chiavenato, I. (2019). *Introducción a la teoría general de la administración*. (10ma ed.). México: Mc Graw Hill.
- Chirán, S. (2018). "*Inteligencia de mercados para la exportación de artesanías elaboradas a base de fibra de cabuya por la asociación artesanal mujer y medio ambiente de la parroquia plaza Gutiérrez, zona de intag- provincia de Imbabura* [Tesis de ingeniería en Comercio y Negocios Internacionales, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. Recuperado de: <https://dspace.pucesi.edu.ec/bitstream/11010/165/1/TESIS%20SILVANA%20PONCE.pdf>
- Constitución del Ecuador, (2008). Sección tercera, formas de trabajo y su retribución. Art. 326. Recuperado de: <https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/08/Constitucion.pdf>
- Cuadrado, G. (2015). *Indicadores de capital intelectual para universidades del Ecuador*. Universidad Nacional Autónoma de México. México.
- Cuadrado, G. (2017). *Modelo para la evaluación de la gestión del conocimiento de la universidad (MEGCU): el caso de las universidades cofinanciadas de la República del Ecuador* [Tesis doctoral, Universidad Nacional Autónoma de México].
- De Vellis, G. (2006). *La medición en ciencias sociales y en la psicología, en Estadística con SPSS y metodología de la investigación*. México: Trillas.
- Dieppe, A. (2021). *Global Productivity: Trends, Drivers, and Policies*. Washington, DC: World Bank. Recuperado de: <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/34015>
- Edvinsson, L. y Malone, M. (1998). *El Capital Intelectual: Cómo identificar y calcular el valor inexplorado de los recursos intangibles de su empresa*. Bogotá, Colombia: Editorial Norma S.A.
- Enríquez, C. (2017, 8 de septiembre). Las EPS enfrentan retos por la situación económica. *Revista Lideres*. Recuperado de: <https://www.revistalideres.ec/lideres/economia-solidaria-retos-situacion-economica.html>
- Ficco, C. (2019). Una revisión del concepto de capital Intelectual y de las principales alternativas para su identificación y medición. *Revista Activos*, 18(1), pp. 165-207. Recuperado de: <https://doi.org/10.15332/25005278/6162>

- Fiedler, F. y Macauley, J. (1998). The leadership situation: A missing factor in selecting and training managers. *Human Resource Management Review*, 8(4), 335-350.
- García, B. y Baltazar, L. (2018). Capacitación y productividad organizacional: un estudio de caso en una empresa productiva del estado. *Revista NTHE*, (21), pp. 18-27. Recuperado de: <https://ciateq.repositorioinstitucional.mx/jspui/bitstream/1020/458/1/Capacitacion%20y%20productividad%20organizacional.pdf>
- García, J., Cazallo, A., Barragán, C., Mercado, M., Olarte, L. y Meza, V. (2019). Indicadores de Eficacia y Eficiencia en la gestión de procura de materiales en empresas del sector construcción del Departamento del Atlántico, Colombia. *Revista Espacios*, 40 (22), p. 16. Recuperado de: <http://www.revistaespacios.com/a19v40n22/a19v40n22p16.pdf>
- Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Otavalo. (2020). *Resumen ejecutivo de la actualización del Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial de Otavalo*. Recuperado de: <https://drive.google.com/file/d/1aKRWSZBQUUME0xb-QlhSfz5vPW9tU-sm/view>
- Granizo, C. (2018). *Optimización de los procesos de una empresa comercial caso: BC LLANTAS*. (Tesis para la obtención del título de Ingeniero Comercial, Pontificia Universidad Católica del Ecuador). Recuperado de: <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2481/1/76759.pdf>
- Gutiérrez, H. (2010). *Calidad total y productividad*. Recuperado de: <http://up-rid2.up.ac.pa:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/1392/calidad%20total%20y%20productividad.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta ed.). México: McGrawHill. Recuperado de: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hernández, Z. (2014). *Teoría general de la Administración*. (2da ed.). México: Grupo Editorial Patria.
- Ibarra, M. y Hernández, F. (2019). La influencia del capital intelectual en el desempeño de las pequeñas y medianas empresas manufactureras de México: el caso de Baja California. *Revista INNOVAR*, 29 (71), pp. 79-95. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/journal/818/81859042007/html/#B47>
- Kaplan, R. y Norton, D. (1996). *The Balanced Scorecard: Translating strategy into action*. Boston, EE. UU: Harvard business school press.



- Kengatharan, N. (2019) "A knowledge-based theory of the firm: Nexus of intellectual capital, productivity and firms' performance", *International Journal of Manpower*. Recuperado de: <https://doi.org/10.1108/IJM-03-2018-0096>
- Ley Orgánica de Economía Popular y Solidaria. República del Ecuador Asamblea Nacional, Quito, Ecuador, 14 de abril del 2011. Recuperado de: <https://www.vicepresidencia.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2018/09/Ley-Orga%CC%81nica-de-Economi%CC%81a-Popular-y-Solidaria.pdf>
- Mercado, P., García, P. y Jiménez, (2016). *Aportaciones a los estudios Económico-Administrativo. Reflexiones teóricas y evidencias empíricas*. Toluca, México: Instituto literario.
- Mercado, P. y Cernas, D. (2016). *Aportaciones a los Estudios Económicos-Administrativos: Reflexiones teóricas y evidencias empíricas*. (Tesis doctoral, Universidad Autónoma del Estado de México). Recuperado de: <http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/49780/interiores-aportaciones.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Mogro, S., Yambay, M., Guerrero, K. y Paltan, L. (2020). *La eficiencia de las empresas manufactureras en el Ecuador 2013-2018*. Superintendencia de compañías, valores y seguros. Dirección Nacional de Investigación y Estudios. Recuperado de: [https://investigacionyestudios.supercias.gob.ec/wp-content/uploads/2020/01/eficienciamanufactura\\_FINAL.pdf](https://investigacionyestudios.supercias.gob.ec/wp-content/uploads/2020/01/eficienciamanufactura_FINAL.pdf)
- Navarrete, M. (2018). *La capacitación del personal y el desempeño laboral*. Obtenido de [Repositorio UTA: https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/28329/1/49%20GTH.pdf](https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/28329/1/49%20GTH.pdf)
- Nonaka, I., Hirose, A. & Takeda, Y. (2016). "Meso"-Foundations of dynamic capabilities: team-level synthesis and distributed leadership as the source of dynamic creativity. *Global Strategy Journal*, (6), pp. 168-182.
- Nonaka, I & Toyama, R. (2003). The Knowledge-creating theory revisited: Knowledge creation as a synthesizing process, *Palgrave Macmillan Ltda*, (1), pp. 2-10.
- Normas Internacionales de Contabilidad. (2014). *NIC 38: Activos intangibles*. IFRS Foundation. Recuperado de: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/cr/Documents/audit/documentos/niif-2019/NIC%2038%20-%20Activos%20Intangibles.pdf>

- Organización Internacional del Trabajo "OIT" (2021). *Mejora de la seguridad y salud en el trabajo en la industria textil y de la confección: incentivos y limitaciones*. Visión Cero Fund. Recuperado de: [https://vzf.ilo.org/wp-content/uploads/2022/01/wcms\\_832260.pdf](https://vzf.ilo.org/wp-content/uploads/2022/01/wcms_832260.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo "OIT" (2021). *Mejora de la seguridad y salud en el trabajo en la industria textil y de la confección: incentivos y limitaciones*. Visión Cero Fund. Recuperado de: [https://vzf.ilo.org/wp-content/uploads/2022/01/wcms\\_832260.pdf](https://vzf.ilo.org/wp-content/uploads/2022/01/wcms_832260.pdf)
- Polo, M. (2013). Gestión de la calidad y productividad para el fortalecimiento, consolidación y sostenibilidad de microempresas asociativas del cantón Otavalo. *AXIOMA*, 1 (10), pp. 22-28. Recuperado de: <http://190.15.137.82/index.php/axioma/article/view/373>
- Prokopenko, J. (1989). *La Gestión de la Productividad*. Ginebra, Suiza: Organización Internacional de Trabajo.
- Reglamento a la Ley Orgánica Economía Popular y Solidaria. (22 de marzo de 2018), Capítulo III, Estructura interna de las Organizaciones del Sector Asociativo, art. 18, art. 19, art. 20, y art. 21. Recuperado de: [https://www.presidencia.gob.ec/wp-content/uploads/2018/04/a2\\_21\\_reg\\_LOEPS\\_mar\\_2018.pdf](https://www.presidencia.gob.ec/wp-content/uploads/2018/04/a2_21_reg_LOEPS_mar_2018.pdf)
- Reyes, V. (2017). Sostenibilidad Administrativa Financiera de las Asociaciones de la Red Textil de Economía Popular y Solidaria de Imbabura. (Trabajo de investigación para la obtención del título de Magíster en Contabilidad y Auditoría, Universidad Técnica del Norte, Ibarra, Ecuador). Recuperado de: <http://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/7538/1/PG%20551%20TESIS.pdf>
- Rodríguez, F. y Gómez, L. (1991). *Corporación Andina de Fomento: Indicadores de calidad y productividad en la empresa*. Venezuela: Editorial Nuevos Tiempos. Recuperado de: <http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/863/Indicadores%20de%20calidad%20y%20productividad%20en%20la%20empresa.PDF?sequence=1&isAllowed=y>
- Sánchez, A. (2021). *Economía popular y solidaria en Ecuador*. MBA. Recuperado de: [https://fca.uta.edu.ec/v4.0/images/OBSERVATORIO/dipticos/Diptico\\_N84.pdf](https://fca.uta.edu.ec/v4.0/images/OBSERVATORIO/dipticos/Diptico_N84.pdf)

- Sánchez, L. (2020). *El capital intelectual y la productividad en las empresas del sector carrocero de la provincia de Tungurahua*. (Tesis para la obtención del título de Ingeniería en Contabilidad y Auditoría, Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador). Recuperado de: <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/30807/1/T4713i.pdf>
- Sánchez, S. y Herrera, M. (2016). Los recursos humanos bajo el enfoque de la teoría de los recursos y capacidades. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, 24 (2), pp. 133-146. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=90947653008>
- Sarur, M. (2013). La importancia del capital intelectual en las organizaciones, *Ciencia Administrativa*, (1), pp. 39-45. Recuperado de: <http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/jspui/bitstream/123456789/2146/1/La%20i mportancia%20del%20capital%20intelectual%20en%20las%20Organizaciones. pdf>
- Teece, D. (2014). The foundations of enterprise performance: dynamic and ordinary capabilities in an (economic) theory of firms. *Academy of Management*, 28 (4), pp. 328-352
- Ulku, H. y Zaourak, G. (2021). *Desatando el potencial de crecimiento de América Central*, Washington, DC: Grupo de Banco Mundial. Recuperado de: <http://documents.worldbank.org/curated/en/432601619499836724/Synthesis-Report>
- Vega, (2017). Una mirada al concepto de Capital Intelectual. *Tecnología e Innovación*, 4(4), (pp. 491-503). Recuperado de: <https://core.ac.uk/download/pdf/235987869.pdf>
- Vinueza, J. y Robalino, R. (2020). La optimización y el control en el uso de los recursos públicos en la mejora de la gestión administrativa. *FIPCAEC*, 5 (16), pp. 14-38. Doi: <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v5i14.158>
- World Bank. (2019). *World Development Report 2019: The Changing Nature of World*. Washington, DC: World Bank. Doi: 10.1596/978-1-4648-1328-3.
- Zumba, A., Villa, L. y Valverde, T. (2019). Valoración del capital intelectual: análisis del capital humano en las pymes del Ecuador. *Revista Inclusiones*, 6. Pp. 475-491. Recuperado de: <http://revistainclusiones.org/pdf46/25%20VOL%206%20NUMESPAMBATO2019EN EMARNClu.pdf>

## VII. ANEXOS

### Anexo 1.

#### Acta de la sustentación de Predefensa 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:	CHACON REASCOS ROMEL ESTIVEN	CÉDULA DE IDENTIDAD:	0402000376
PERIODO ACADÉMICO:	2022 A		
PRESIDENTE TRIBUNAL	MSC. BASTIDAS GUERRÓN JEANETH LUCÍA	DOCENTE TUTOR:	PhD. CUADRADO BARRETO GABRIELA CARLA
DOCENTE:	MSC. CARDENAS FIERRO GISELLE MARIUXI		
TEMA DEL TIC:	"El capital intelectual y su relación en los resultados de la productividad de las asociaciones del sector textil de Economía Popular y Solidaria (EPS) del cantón Otavalo provincia de Imbabura"		

No.	CATEGORÍA	Evaluación cuantitativa	OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES
1	PROBLEMA - OBJETIVOS	9,33	Precisar el problema en estudio
2	FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	9,33	Revisar años de postulación de las teorías que respaldan el estudio.
3	METODOLOGÍA	8,67	Revisar tipos de investigación que se aplica en la investigación.
4	RESULTADOS	9,00	Realizar tablas de entrada
5	DISCUSIÓN	8,67	Inferir con la base teórica y los antecedentes citados.
6	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	9,33	Las conclusiones alineadas a los objetivos.
7	DEFENSA, ARGUMENTACIÓN Y VOCABULARIO PROFESIONAL	10,00	
8	FORMATO, ORGANIZACIÓN Y CALIDAD DE LA INFORMACIÓN	8,67	Revisar la guía institucional y normas APA

Obteniendo una nota de: 9,03 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. BASTIDAS GUERRÓN JEANETH LUCÍA  
PRESIDENTE TRIBUNAL

  
PhD. CUADRADO BARRETO GABRIELA CARLA  
DOCENTE TUTOR

  
MSC. CARDENAS FIERRO GISELLE MARIUXI  
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:	PINCHAO CUARAN EDISON HERIBERTO	CÉDULA DE IDENTIDAD:	0402081665
PERIODO ACADÉMICO:	2022 A		
PRESIDENTE TRIBUNAL	MSC. BASTIDAS GUERRÓN JEANETH LUCÍA	DOCENTE TUTOR:	PHD. CUADRADO BARRETO GABRIELA CARLA
DOCENTE:	MSC. CARDENAS FIERRO GISSELLE MARIUXI		
TEMA DEL TIC:	"El capital intelectual y su relación en los resultados de la productividad de las asociaciones del sector textil de Economía Popular y Solidaria (EPS) del cantón Otavalo provincia de Imbabura"		
No.	CATEGORÍA	Evaluación cuantitativa	OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES
1	PROBLEMA - OBJETIVOS	9,33	Precisar el problema en estudio
2	FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	9,33	Revisar años de postulación de las teorías que respaldan el estudio.
3	METODOLOGÍA	8,67	Revisar tipos de investigación que se aplico en la investigación.
4	RESULTADOS	9,00	Realizar tablas de entrada
5	DISCUSIÓN	8,67	Inferir con la base teórica y los antecedentes citados.
6	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	9,33	Las conclusiones alineadas a los objetivos.
7	DEFENSA, ARGUMENTACIÓN Y VOCABULARIO PROFESIONAL	10,00	
8	FORMATO, ORGANIZACIÓN Y CALIDAD DE LA INFORMACIÓN	8,67	Revisar la guía institucional y normas APA

Obteniendo una nota de: 9,03 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. BASTIDAS GUERRÓN JEANETH LUCÍA  
PRESIDENTE TRIBUNAL

  
PHD. CUADRADO BARRETO GABRIELA CARLA  
DOCENTE TUTOR

  
MSC. CARDENAS FIERRO GISSELLE MARIUXI  
DOCENTE

**Anexo 2.**

Certificado del abstract por parte de idiomas



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

ABSTRACT- EVALUATION SHEET				
<b>NAME:</b> Chacón Reascos Romel Estiven y Pinchao Cuaran Edison Heriberto				
<b>DATE:</b> 19 de enero de 2023				
<b>TOPIC:</b> "El capital intelectual y su relación en los resultados de la productividad de las asociaciones del sector textil de Economía Popular y Solidaria (EPS) del canton Otavalo provincia de Imbabura"				
<b>MARKS AWARDED</b>		<b>QUANTITATIVE AND QUALITATIVE</b>		
<b>VOCABULARY AND WORD USE</b>	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 type="checkbox"/>	AVERAGE: 1 <input type="checkbox"/>	LIMITED: 0,5 <input type="checkbox"/>
<b>WRITING COHESION</b>	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"/>
<b>ARGUMENT</b>	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"/>
<b>CREATIVITY</b>	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"/>
<b>SCIENTIFIC SUSTAINABILITY</b>	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>		



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

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

**Autor:** Chacón Reascos Romel Estiven y Pinchao Cuaran Edison Heriberto

**Fecha de recepción del abstract:** 19 de enero de 2023

**Fecha de entrega del informe:** 19 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 Peñafiel Arcos MSc  
Coordinador del CIDEN

### Anexo 3.

Cuestionario capital intelectual y productividad



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 OTAVALO PROVINCIA DE IMBABURA

**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 Otavalo provincia de Imbabura.

**Instrucciones:**

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

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

#### 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 miembros	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 miembros se sienten parte integrante de la organización					
<b>P2</b>	1.1.2. Los miembros tienen libertad y autonomía para planificar su trabajo					
<b>P3</b>	1.1.3. Se produce una alta rotación entre miembros					
<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. Los miembros 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. Los miembros se involucran en procesos de contacto y relación con clientes					
<b>1.4.</b>	<b>Flexibilidad y adaptabilidad</b>					
<b>P9</b>	1.4.1. En la organización se producen cambios en las actividades habituales que realiza el trabajador					
<b>P10</b>	1.4.2. Se cumplen las tareas delegadas formalmente a los miembros					
<b>1.5.</b>	<b>Creatividad</b>					
<b>P11</b>	1.5.1. Se fomentan las ideas sugeridas por los miembros					
<b>P12</b>	1.5.2. Existe una gran diversidad de experiencias en los miembros 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 la organización la mayoría de los miembros tiene educación superior					
<b>P15</b>	2.1.2. Se realizan capacitaciones para todos los miembros					
<b>P16</b>	2.1.3. Los miembros tienen alguna forma de capacitación ocupacional de parte del gobierno					
<b>P17</b>	2.1.4. La formación académica y técnica de los miembros es diversa para fomentar la productividad y eficiencia					
<b>2.2.</b>	<b>Formación especializada</b>					
<b>P18</b>	2.2.1. En la organización se tiene miembros con educación de posgrado					
<b>P19</b>	2.2.2. La organización tiene miembros con especialización técnica					
<b>P20</b>	2.2.3. La organización contrata miembros 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 la organización se capacita a los miembros de forma interna					
<b>P22</b>	2.3.2. La 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. Los miembros tienen formación en calidad de procesos productivos, comercio o servicios					

P25	2.3.5. Los miembros tienen formación en el uso de computadoras y TIC					
<b>2.4.</b>	<b>Experiencia</b>					
P26	2.4.1. La organización permanece en el mercado en base a su experiencia					
P27	2.4.2. Se tiene algún trabajador con experiencia profesional internacional					
<b>2.5.</b>	<b>Desarrollo personal</b>					
P28	2.5.1. La organización promueve actividades familiares y sociales para los miembros					
P29	2.5.2. Los miembros realizan actividades culturales					
P30	2.5.3. La organización celebra su aniversario e involucra a sus miembros					
<b>3. Capacidades de los miembros</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. Los miembros realizan labores en equipo de forma interna					
P32	3.1.2. Los miembros realizan 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. Los miembros comparten 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. Los miembros con frecuencia realizan su laboral fuera del lugar habitual					
P36	3.3.2. Se ofrece flexibilidad a los miembros para elegir y distribuir su horario					
P37	3.3.3. La organización atiende las necesidades familiares de los miembros 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. Tienen un conjunto de valores, creencias y símbolos compartidos.					
<b>4.3.</b>	<b>Clima de confianza</b>					
P40	4.3.1. En la organización se promueve un clima de apertura, consideración y confianza en el que los miembros pueden expresar libremente sus sentimientos y problemas.					
<b>4.4.</b>	<b>Transparencia</b>					
P41	4.4.1. Las relaciones entre los miembros y la organización son, en general, de confrontación.					
<b>4.5.</b>	<b>Formulación estratégica</b>					
P42	4.5.1. La 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>					
<b>P44</b>	5.1.1. Promueve el aprendizaje y la superación de cada trabajador					
<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>					
<b>P45</b>	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>					
<b>P46</b>	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>					
<b>P47</b>	6.3.1. Realiza un seguimiento sistematizado de sus competidores					
<b>6.4.</b>	<b>Intercambio de conocimiento entre los miembros de la organización</b>					
<b>P48</b>	6.4.1. Desarrolla de manera regular iniciativas diversas que tratan de fomentar el intercambio de conocimiento y experiencias entre los miembros de la organización					
<b>6.5.</b>	<b>Intercambio de conocimiento con agentes externos</b>					
<b>P49</b>	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>					
<b>P50</b>	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>					
<b>P51</b>	7.2.1. La 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>					
<b>P52</b>	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>					
<b>P53</b>	8.2.1. Mantiene relaciones estrechas con sus clientes					
<b>8.3.</b>	<b>Relación continuada</b>					
<b>P54</b>	8.3.1. Por lo general, las relaciones con sus clientes son de largo plazo					
<b>P55</b>	8.3.2. Sus proveedores siempre cumplen lo pactado					
<b>8.4.</b>	<b>Alianzas con clientes</b>					
<b>P56</b>	8.4.1. Establece alianzas con sus clientes para desarrollar proyectos innovadores					
<b>8.5.</b>	<b>Alianzas con proveedores</b>					
<b>P57</b>	8.5.1. Por lo general, las relaciones de la organización con sus proveedores son de largo plazo					
<b>P58</b>	8.5.2. Tiene un número importante de proyectos en común con sus proveedores					
<b>8.6.</b>	<b>Relaciones con la competencia</b>					
<b>P59</b>	8.6.1. La 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. La 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>					
P62	8.9.1. La 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>					
P63	9.1.1. La 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:

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

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>
P64	1.1. La organización aprovecha al máximo las capacidades de sus miembros					
P65	1.2. Las personas adecuadas se destinan a los puestos de trabajo adecuados					
P66	1.3. Los recursos se aprovechan al máximo en la organización					
<b>2.</b>	<b>Escala de eficiencia</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
P67	2.1. Se podría ahorrar tiempo y dinero si se organizara mejor el trabajo					
P68	2.2. Las cosas podrían hacerse de manera mucho más eficiente, si la gente se detuviera a pensar					
P69	2.3. Una programación y planificación deficientes suelen hacer que no se cumplan los objetivos					
P70	2.4. La productividad podría mejorar si los trabajos se organizaran y planificaran mejor					

**¡Gracias por su colaboración!**

**Anexo 4.**

Asociaciones textiles de la EPS del cantón Otavalo y Cayambe

<b>RUC</b>	<b>RAZÓN SOCIAL</b>	<b>ESTADO JURÍDICO</b>	<b>CANTÓN</b>
1091752030001	ASOCIACION DE PRODUCCION TEXTIL ATUK ÑAWI (MIRADA DE LOBO) "ASOPRATWI"	ACTIVA	OTAVALO
1091785710001	ASOCIACION DE PRODUCCION TEXTIL JUYAITIAN HAY AMOR ASOPROTEXJUY	ACTIVA	OTAVALO
1091774069001	ASOCIACION DE PRODUCCION TEXTIL EMPRENDEDORES DEL LAGO SAN PABLO ASOTEXEMPLAGO	ACTIVA	OTAVALO
1091752227001	ASOCIACION DE PRODUCCION TEXTIL KATUN YUYAY (GRANDES IDEAS) "ASOTEXKATYU"	ACTIVA	OTAVALO
1091782576001	ASOCIACIÓN DE PRODUCCIÓN TEXTIL LA COMPAÑÍA ASOPROTEXCOM	ACTIVA	OTAVALO
1091760351001	ASOCIACION DE PRODUCCION TEXTIL LOS EMPRENDEDORES "ASOPROTILES"	ACTIVA	OTAVALO
1792647584001	ASOCIACION DE PRODUCCION TEXTIL SUMAK CHURANA CAYAMBIS (BUEN VESTIR CAYAMBE) "ASOPROTEXSUCHUCA"	ACTIVA	CAYAMBE
1792830710001	ASOCIACION DE PRODUCCION TEXTIL PHUSCA KAYANPI RUECA CAYAMBE ASOPHUSKA	ACTIVA	CAYAMBE
1792875099001	ASOCIACION DE PRODUCCION TEXTIL EMPRENDEDORES CAYAMBEÑOS ASOEMTEXCAYAMB	ACTIVA	CAYAMBE
1792657377001	ASOCIACION DE PRODUCCION TEXTIL CAYAMTEX "ASOTEXCAYAM"	ACTIVA	CAYAMBE
1792954134001	ASOCIACION DE PRODUCCION TEXTIL MOYURCO ASOMOYURTEX	ACTIVA	CAYAMBE
1792775655001	ASOCIACION DE PRODUCCION TEXTIL ALEJO ASOTEXALE	ACTIVA	CAYAMBE
1792861306001	ASOCIACION DE PRODUCCION TEXTIL VALLE DE CAYAMBE ASOTEXVALLEDC	ACTIVA	CAYAMBE
1792957524001	ASOCIACION DE PRODUCCION TEXTIL WARMÍ UCO DE MUYURCO CENTRO DE MUJERES ASOPROTEMU	ACTIVA	CAYAMBE
1792847540001	ASOCIACION DE PRODUCCION TEXTIL GPG ASOTEXGPG	ACTIVA	CAYAMBE
<i>Nota: elaboración propia tomado de la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria.</i>			

**Anexo 5.***Correlación múltiple por criterios*

<b>Criterio</b>	<b>Criterio</b>	<b>Correlación</b>	<b>Nivel de significancia</b>
Valores y actitudes	Capacidad tecnológica	0.608	0.016
	Gestión del conocimiento	0.533	0.041
	Relación con clientes	0.612	0.015
Aptitudes del personal	Capacidad del talento humano	0.655	0.008
	Cultura	0.531	0.042
	Gestión del conocimiento	0.530	0.042
Capacidad del talento humano	Cultura	0.599	0.018
Gestión del conocimiento	Sistemas de gestión	0.586	0.022
	Relación con clientes	0.719	0.003
Sistemas de gestión	Relación con clientes	0.566	0.028
Utilización de recursos	Escala de eficiencia	0.682	0.005

*Nota:* Correlación interna entre criterios con su respectivo nivel de significancia

*Correlación múltiple por dimensiones*

<b>Dimensión</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Correlación</b>	<b>Nivel de significancia</b>
Capital humano	Capital estructural	0.619	0.014
Capital estructural	Capital relacional	0.556	0.031

*Nota:* Correlación interna entre dimensiones con su respectivo nivel de significancia