

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA ESTATAL DEL CARCHI



FACULTAD DE COMERCIO INTERNACIONAL, INTEGRACIÓN, ADMINISTRACIÓN Y ECONOMÍA EMPRESARIAL

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Tema: “El capital intelectual y su relación con la productividad de las organizaciones del sector real de la Economía Popular y Solidaria del cantón Ibarra provincia de Imbabura”

Trabajo de Integración Curricular previo a la obtención del
Título de Licenciadas en Administración de Empresas

AUTORAS: Andrade Lora Melany Daniela
Changuán Martínez Nayeli Fernanda

TUTORA: Cuadrado Barreto Gabriela Carla (PhD.)

Tulcán, 2023

CERTIFICADO DEL TUTOR

Certifico que la estudiante Andrade Lora Melany Daniela con el número de cédula 0401990551 y la estudiante Changuán Martínez Nayeli Fernanda con el número de cédula 0450060371 han elaborado el Trabajo de Integración Curricular: "El capital intelectual y su relación con la productividad de las organizaciones del sector real de la Economía Popular y Solidaria del cantón Ibarra 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, por lo tanto, autorizo la sustentación de la presentación 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 Licenciadas de la Carrera de Administración de Empresas.

Nosotras, Andrade Lora Melany Daniela con cédula de identidad número 0401990551 y Changuán Martínez Nayeli Fernanda con cédula de identidad número 0450060371 declaramos que la investigación es absolutamente original, auténtica, personal y los resultados y conclusiones a los que hemos llegado son de nuestra absoluta responsabilidad.



Andrade Lora Melany Daniela

AUTORA



Changuán Martínez Nayeli Fernanda

AUTORA

Tulcán, enero de 2023.

ACTA DE CESIÓN DE DERECHOS

Nosotras, Andrade Lora Melany Daniela y Changuán Martínez Nayeli Fernanda declaramos ser autoras de los criterios emitidos en el Trabajo de Integración Curricular: "El capital intelectual y su relación con la productividad de las organizaciones del sector real de la Economía Popular y Solidaria del cantón Ibarra provincia de Imbabura" y eximimos expresamente a la Universidad Politécnica Estatal del Carchi y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.



Andrade Lora Melany Daniela

AUTORA



Changuán Martínez Nayeli Fernanda

AUTORA

Tulcán, enero de 2023.

AGRADECIMIENTO

Primero que todo, nos gustaría agradecer a la Universidad Politécnica Estatal del Carchi por abrirnos sus puertas y ofrecernos grandes conocimientos a través del talento y dedicación de quienes conforman la UPEC. Así también, a todo el equipo que es parte de la Carrera de Administración de Empresas, por concedernos la posibilidad de mantenernos firmes ante el logro de los que en un principio eran solo sueños, especialmente al MSc. Freddy Quinde por su exigencia, dedicación, crítica y aliento en el transcurso de nuestra formación académica.

En particular, nos gustaría dar las gracias a la PhD. Gabriela Cuadrado por su paciencia, ayuda, asistencia, dedicación, sabiduría y conocimientos impartidos hacia nosotras durante el desarrollo de este trabajo a través de su dirección y supervisión haciendo posible nuestro primer paso hacia la vida profesional que tanto anhelamos.

Finalmente, agradecemos a cada una de nuestras familias por su apoyo incondicional durante estos cuatro años de esfuerzo y entrega estudiantil. A Dios, por cuidar de nosotros en todo momento.

Andrade Lora Melany Daniela

Changuán Martínez Nayeli Fernanda

DEDICATORIA

Quiero dedicar este trabajo principalmente a Dios, por ser mi hogar y refugio. A mi padre Juan, quien me impulsó desde el inicio de la carrera y a pesar de que ahora no está con nosotros sé que está muy orgulloso de mí por cumplir esta meta. Con mucho amor a mi madre Lida, por siempre estar conmigo y consolarme en los momentos difíciles. A mis abuelos, por motivarme a ser mejor persona cada día. A mi pareja, por darme aliento en las noches largas de estudio. En particular a mí, por no rendirme cuando todo se veía imposible, por seguir adelante, luchar y no darme por vencida.

Melany Daniela Andrade Lora

Este trabajo lo dedico en primer lugar a Dios, quien me ha dado la fuerza y valentía para seguir adelante y no rendirme nunca a pesar de las adversidades.

Con aprecio a mi querida familia, que me ha impulsado a sobresalir, especialmente a mis amados padres, Jaime y Matilde, quienes han estado conmigo siempre, siendo esa fuente de inspiración y motivación para perseguir mis sueños, además de enseñarme desde muy pequeña a luchar por lo anhelado, por lo que reconozco su apoyo incondicional y su amor infinito durante estos 22 años.

A mis hermanas, Yuliana y Diana quienes han sido mi red de seguridad a través de su compañía y cariño.

También me gustaría agradecer a mi pareja, Wilmer, por estar conmigo en los buenos y malos momentos.

En última instancia a mí que siempre tomé todo como un gran reto y nunca me rendí.

Nayeli Fernanda Changuán Martínez

ÍNDICE

RESUMEN	10
ABSTRACT	11
INTRODUCCIÓN	12
I. PROBLEMA	14
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	14
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.....	17
II. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	19
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	19
2.2. MARCO TEÓRICO	22
2.2.1. El capital intelectual en las organizaciones textiles de Economía Popular y Solidaria (EPS)	22
2.2.2. La productividad en las organizaciones textiles de Economía Popular y Solidaria (EPS).....	31
2.2.3. Las organizaciones de Economía Popular y Solidaria (EPS) en Ecuador	34
III. METODOLOGÍA	36
3.1. ENFOQUE METODOLÓGICO	36
3.1.1. Enfoque.....	36
3.1.2. Tipo de investigación	36
3.2. HIPÓTESIS	37
3.3. DEFINICIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	37
3.4. MÉTODOS UTILIZADOS	39

3.5. ANÁLISIS ESTADÍSTICO	41
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	42
4.1. RESULTADOS	42
4.1.1. El capital intelectual en las organizaciones textiles de Economía Popular y Solidaria (EPS)	42
4.1.2. Productividad en las organizaciones textiles de Economía Popular Y Solidaria (EPS)	49
4.1.3. Relación entre el capital intelectual y la productividad de las organizaciones textiles de Economía Popular Y Solidaria (EPS)	50
4.2. DISCUSIÓN.....	54
4.2.1. El capital intelectual y la productividad de las organizaciones textiles de Economía Popular Y Solidaria (EPS)	54
V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	56
5.1. CONCLUSIONES	56
5.2. RECOMENDACIONES	57
VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	58
VII. ANEXOS	62

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de variables	38
Tabla 2. Estadísticas de fiabilidad	41
Tabla 3. Relación entre variables.....	51
Tabla 4. Relación entre dimensiones	51
Tabla 5. Relación entre criterios	52

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Dimensiones del capital intelectual	24
Figura 2. Indicadores del capital humano	25
Figura 3. Indicadores del capital estructural.....	26
Figura 4. Indicadores del capital relacional	27

Figura 5. Dimensión e indicadores de productividad	33
Figura 6. Dimensiones del capital intelectual	42
Figura 7. Componentes del capital humano	43
Figura 8. Valores y aptitudes del capital humano de las organizaciones textiles de EPS	44
Figura 9. Aptitudes del capital humano de las organizaciones textiles de EPS	44
Figura 10. Capacidades del capital humano de las organizaciones textiles de EPS	45
Figura 11. Componentes del capital estructural	45
Figura 12. Cultura de las organizaciones textiles de EPS.....	46
Figura 13. Gestión del conocimiento de las organizaciones textiles de EPS.....	46
Figura 14. Sistemas de gestión (TI) de las organizaciones textiles de EPS.....	47
Figura 15. Componentes del capital relacional.....	48
Figura 16. Relación con los clientes y proveedores de las organizaciones textiles de EPS.....	48
Figura 17. Componentes de la eficiencia.....	49
Figura 18. Escala de eficiencia en las organizaciones textiles de EPS.....	50
Figura 19. Relación entre el capital intelectual y la productividad.....	52
Figura 20. Relación entre el capital intelectual y la productividad.....	53
Figura 21. Capital intelectual y productividad de las organizaciones de EPS.....	54

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1. Acta de la sustentación de Predefensa del TIC	62
Anexo 2. Certificado del abstract por parte del Centro de Idiomas	64
Anexo 3. Listado de organizaciones textiles de EPS de Ibarra	66
Anexo 4. Cuestionario aplicado a las organizaciones textiles	67
Anexo 5. Evidencia de trabajo de campo	71

RESUMEN

El capital intelectual es un activo intangible, capaz de generar valor y ventaja competitiva a través del talento humano, las relaciones internas que se ejecutan y las relaciones externas que mantiene. La productividad se refiere a los resultados obtenidos mediante la realización de varias acciones que apuntan al cumplimiento de objetivos empresariales, a través de la eficiencia. Para la realización del estudio se busca diagnosticar la relación que existe entre el capital intelectual y la productividad de las organizaciones textiles del sector real de Economía Popular y Solidaria (EPS) del cantón Ibarra provincia de Imbabura. La investigación se ejecutó mediante un trabajo de campo donde se encuestó a 18 organizaciones, el enfoque es cuantitativo, con un método deductivo, a través, de una investigación descriptiva y correlacional. Los resultados obtenidos al calcular el coeficiente r de Pearson, muestran que, en efecto el capital intelectual y la productividad tienen una relación significativa con un 0,723. Así también, en el capital intelectual predomina el capital humano, el conocimiento, habilidades y destrezas que poseen los colaboradores. Además del sentimiento de pertinencia y compromiso que estos tienen para realizar su trabajo de manera libre y autónoma, considerando que se encuentra respaldado por la teoría de recursos y capacidades. Del mismo modo, dentro de la productividad se identifica a la utilización de recursos como el principal actor dentro de la eficiencia empresarial en la cual se destacan las capacidades del talento humano, la asignación de funciones y cargos. Por otro lado, en la escala de eficiencia se presenta a la planificación y organización como acción primordial para el incremento de la productividad, como lo menciona la teoría de las contingencias.

Palabras clave: capital intelectual, capital humano, capital estructural, capital relacional, productividad y eficiencia.

ABSTRACT

Intellectual capital is an intangible asset, capable of generating value and competitive advantage through human talent, the internal relationships that are executed, and the external relationships that it maintains. Productivity refers to the results obtained by carrying out various actions that aim to achieve business objectives, through efficiency. To carry out the study, it is sought to diagnose the relationship that exists between intellectual capital and the productivity of textile organizations in the real sector of Popular and Solidarity Economy (EPS) of the Ibarra canton, Imbabura province. The research was carried out through field work where 18 organizations were surveyed, the approach is quantitative, with a deductive method, through descriptive and correlational research. The results obtained by calculating Pearson's r coefficient show that, indeed, intellectual capital and productivity have a significant relationship with 0.723. Likewise, intellectual capital is dominated by human capital, the knowledge, abilities and skills that employees possess. In addition to the feeling of relevance and commitment that they have to carry out their work in a free and autonomous way, considering that it is supported by the theory of resources and capabilities. In the same way, within productivity, the use of resources is identified as the main actor within business efficiency in which the capabilities of human talent, the assignment of functions and positions stand out. On the other hand, in the efficiency scale, planning and organization are presented as a primary action to increase productivity, as mentioned by the contingency theory.

Keywords: intellectual capital, human capital, structural capital, relational capital, productivity and efficiency.

INTRODUCCIÓN

Las organizaciones se han creado en puntos estratégicos donde se busca satisfacer las necesidades de los clientes y de la sociedad en general, siendo una fuente de contribución a la economía local.

De esta manera, se pretende analizar a aquellas organizaciones pertenecientes al sector textil de Economía Popular y Solidaria (EPS) registradas en la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria (SEPS) con la finalidad de identificar la razón por la cual, al ser uno de los principales sectores manufactureros del cantón Ibarra, provincia de Imbabura esté deficiente en comparación a los demás (PDOT, 2020), con el riesgo de que los representantes legales de las organizaciones textiles presenten desconocimiento de los elementos del capital intelectual que permiten el incremento de la productividad.

Por tal motivo, se considera pertinente evaluar factores internos y externos de la organización que forman parte del capital intelectual de acuerdo con el Modelo Intellectus planteado por Bueno (2011) para evidenciar si éstos influyen en el incremento o decremento de la productividad organizacional de dichas organizaciones, con el objetivo de diagnosticar la relación que existe entre el capital intelectual y la productividad de las organizaciones textiles del sector real de EPS del cantón Ibarra provincia de Imbabura.

Si bien, tal y como se ha expuesto, el capital intelectual se refiere a la forma en cómo se crea conocimiento en la organización a través del capital humano, estructural y relacional (Cando, 2018) y (Aguirre, 2016); y, por otra parte, a la productividad se conoce como aquellos resultados que se obtienen al ejecutar una serie de acciones empresariales.

En primera instancia se conceptualiza al conocimiento organizacional, la gestión del conocimiento y al capital intelectual que se considera como un activo intangible según las Normas Internacionales de Información Financieras (NIIF, 2019) contextualizando, además, la teoría de recursos y capacidades y el Modelo Intellectus.

Posterior a esto, se presenta a la productividad con base en la eficiencia y la utilización de los recursos (Kengatharan, 2018), que permite comprender que el uso adecuado de éstos genera mayores beneficios empresariales.

Seguido de esto, se exterioriza la información relevante que comprende a la Ley Orgánica de Economía Popular y Solidaria (LOEPS) y a la normativa vigente establecida por la SEPS a las cuales se rigen las organizaciones textiles del sector real de EPS de las cuales se evidenciará si existe una relación entre el capital intelectual y la productividad que éstas presentan.

Finalmente, se exhiben los resultados obtenidos al procesar la información recopilada a través del trabajo de campo, junto con los hallazgos detectados y la discusión que permite argumentar las afirmaciones realizadas por varios autores que se contemplan en la investigación.

El trabajo se da por terminado, al presentar las conclusiones a las que se ha llegado a través de la interpretación de los resultados y se muestran recomendaciones para lograr una mejora productiva en las organizaciones textiles que son útiles para que sigan operando.

I. PROBLEMA

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE,2021) sugiere identificar y reconocer las posibles alteraciones correspondientes a las operaciones de la empresa textil y la cadena de suministros de ésta. Además, recomiendan a las organizaciones considerar los riesgos o daños más representativos en su sistema de trabajo y, a su vez, el entorno externo como el sector en el que se encuentran, mediante el análisis de la relación de la institución con proveedores y el lugar en donde están ubicados, así como también, apoyo gubernamental, institucional y el aprendizaje individual o colectivo.

De modo similar, el Banco Interamericano de Desarrollo (BID,2016) declara que existe un gran número de empresas que no utilizan un documento que les permita proteger los derechos de propiedad intelectual (DPI), principalmente en innovación (i) y diseño, a excepción de algunas empresas que se dedican a investigación y desarrollo (I+D). Estas se preocupan más por los riesgos de imitación que por los costos en los que se incurrirá para solicitar una patente que les garantice la protección de DPI, por lo cual países como México y Ecuador consideran que los contratos de no divulgación y los secretos empresariales protegen sus ideas y no se preocupan por poseer un documento formal que les respalde.

En concordancia con lo anterior, el artículo 322 de la Constitución del Ecuador (2018) indica: "se prohíbe toda forma de apropiación de conocimientos colectivos, en el ámbito de las ciencias, tecnologías y saberes ancestrales", hay que mencionar, además a la Ley de Propiedad Intelectual (2022), donde se considera que es deber del Estado proteger los derechos intelectuales para fomentar el crecimiento económico y a su vez el desarrollo tecnológico, incorporando factores como las invenciones, los secretos comerciales, las marcas de fábrica, lemas y nombres comerciales, distintivos de negocios, entre otros, que comprende la propiedad intelectual.

El cantón Ibarra se caracteriza por tener como principales industrias manufactureras a la industria de caña de azúcar, la industria láctea y derivados, la industria de cárnicos, la industria frutícola, la industria textil, la industria maderera, la industria metalmeccánica, entre otras. Considerando que la industria textil es una de las más deficientes dentro del cantón, generando únicamente el 1,47% de ingresos con la práctica de actividades textiles y aporta el 6,06% del PIB total del cantón, según el Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial (PDOT, 2020).

La industria textil se encuentra centralizada con la Cámara de la Pequeña Industria de Imbabura, la Cámara Cantonal en la Confección y la Artesanal. Dentro ésta existe dos sectores que son el artesanal que representa el 66% y la pequeña industria el 33% (PDOT, 2020).

La industria textil fabrica varios productos, teniendo así: las prendas de vestir (61% de la producción), tejidos (14% de la producción), y otros (13% de la producción), seguidos de esto se encuentran los artículos del hogar, artesanías, hilos y esteras (11,39% de la producción). La comercialización de estos productos se realiza en el mercado local, nacional, e internacional, con una comercialización al por mayor y menor de 36% y con una venta directa de 20% (PDOT, 2020).

Todos los productos realizados en el cantón Ibarra se caracterizan por ser elaborados con materia prima como algodón, acrílico, sintéticos, lana, entre otros, para este punto se considera que en Ecuador existe una producción baja de lana, razón por la que importan de otros países. Las empresas dedicadas a la industria textil tienen mano de obra manual que oscila entre 1 y 20 trabajadores (PDOT, 2020).

El cantón Ibarra se caracteriza por ser una de las ciudades dependientes del sector manufacturero, como es la industria textil, mismo que tiene un bajo nivel de crecimiento, frente a las diferentes actividades que se realizan en el lugar. Por lo tanto, con esta investigación se pretende identificar ¿cuál es la relación que existe entre el capital intelectual y la productividad de las organizaciones textiles del sector real de Economía Popular y Solidaria (EPS) del cantón Ibarra provincia de Imbabura?

Al no realizarse esta investigación, existe el riesgo de que los representantes legales de las organizaciones textiles del sector real de EPS del cantón Ibarra, provincia de Imbabura, presenten desconocimiento de los elementos del capital intelectual que permiten el incremento de la productividad, como también, de aquellos elementos

que deben ser mejorados y potencializados. En caso de que esto no se lleve a cabo, incurren en la posibilidad de que la asociación se disuelva.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cuál es la relación que existe entre el capital intelectual y la productividad de las organizaciones textiles del sector real de la EPS del cantón Ibarra provincia de Imbabura?

1.3. JUSTIFICACIÓN

Anteriormente las empresas basaban su mejora continua en los activos tangibles, pero en la actualidad la industria ha ido evolucionando, por esta razón la productividad se mantiene y mejora en función de la labor que realizan las personas que integran una organización, además de la manera en cómo ejecutan las actividades externas e internas.

Para la presente investigación se considera al capital intelectual como la creación y aportación de conocimientos, además de la creación de valor y competitividad que permiten evidenciar un crecimiento y mejora empresarial en función de la productividad, mediante el capital humano, estructural y relacional.

La indagación se presenta como factible al determinar al cantón Ibarra como localización de las organizaciones de tipo textil que pertenecen al segmento de EPS con la finalidad de identificar el estado del capital intelectual y la productividad.

Este estudio sirve para que los representantes de las 18 organizaciones textiles del sector real de la EPS del cantón Ibarra, provincia de Imbabura, identifiquen los factores que aportan al incremento del capital intelectual y la productividad, así como también, mejorar aquellos que son deficientes dentro de estas variables.

De igual forma, es importante porque es útil para la toma de decisiones de los directivos organizacionales con el objeto de mejorar el capital intelectual que tienen, debido a que es un elemento fundamental y de éste depende el desempeño que tengan las mismas.

Este estudio está relacionado con el cumplimiento de uno de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) 8, como lo es el trabajo decente y crecimiento económico, dado que promueve el crecimiento económico, inclusivo y sostenible, garantizando un empleo pleno y productivo que consiga satisfacer las necesidades económicas de los ciudadanos del cantón y sus alrededores.

Además, favorece principalmente a las organizaciones del sector textil del cantón, puesto que a través de ésta se identifica la relación que tiene el capital intelectual con la productividad, desde la perspectiva de la toma de decisiones y acciones ejecutadas.

1.4. OBJETIVOS Y PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

1.4.1. Objetivo general

Diagnosticar la relación que existe entre el capital intelectual y la productividad de las organizaciones textiles del sector real de EPS del cantón Ibarra provincia de Imbabura.

1.4.2. Objetivos específicos

- ❖ Identificar los principales criterios que aportan al capital intelectual de las organizaciones textiles del sector real de la EPS del cantón Ibarra provincia de Imbabura.
- ❖ Determinar los principales criterios que aportan a la productividad de las organizaciones textiles del sector real de la EPS del cantón Ibarra provincia de Imbabura.
- ❖ Interpretar la relación que existe entre el capital intelectual y la productividad de las organizaciones textiles del sector real de la EPS del cantón Ibarra provincia de Imbabura.

1.4.3. Preguntas de investigación

- ❖ ¿Cuál es el capital humano con el que cuentan las organizaciones textiles del sector real de EPS del cantón Ibarra provincia de Imbabura?
- ❖ ¿Cuál es el capital estructural con el que cuentan las organizaciones textiles del sector real de EPS del cantón Ibarra provincia de Imbabura?
- ❖ ¿Cuál es el capital relacional con el que cuentan las organizaciones textiles del sector real de EPS del cantón Ibarra provincia de Imbabura?
- ❖ ¿Cuáles son los principales elementos que intervienen en la productividad de las organizaciones textiles del sector real de EPS del cantón Ibarra provincia de Imbabura?

- ❖ ¿Cuál es la relación que existe entre el capital intelectual y la productividad de las organizaciones textiles del sector real de la EPS del cantón Ibarra provincia de Imbabura?

II. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Con el propósito de diagnosticar la relación que existe entre el capital intelectual y la productividad de las organizaciones textiles del sector real de Economía Popular y Solidaria (EPS) del cantón Ibarra provincia de Imbabura, la presente sección retoma varios estudios realizados con anterioridad desde la perspectiva de contextualización de la investigación.

Hidalgo (2018) da a conocer que la estructura organizacional es un factor que incrementa la productividad laboral en las asociaciones textiles de EPS. El investigador se enfoca en realizar un análisis interno y externo de la organización, donde se evidencia que la estructura organizacional y la distribución de las tareas permite el cumplimiento de los objetivos organizacionales e incrementa la productividad de la organización.

Los principales problemas de la deficiencia productiva han sido los inadecuados sistemas de control, la deficiente estructura organizacional y la tergiversación de las funciones y tareas, por lo cual menciona que es necesario mantener una buena estructura organizacional y asignación de puestos, funciones y actividades para mejorar el desempeño empresarial, además de manejar una correcta distribución de recursos humanos, materiales y financieros para evitar conflictos e incrementar la productividad individual y colectiva (Hidalgo, 2018).

Cando (2018) considera que los activos intangibles, es decir el capital oculto correspondiente al conocimiento que se genera y desarrolla en la organización, mismo que no aparece en los estados financieros, es la fuente principal de la creación de ventaja competitiva. Por lo que, su investigación se enfoca en determinar el capital intelectual que tienen las organizaciones en base a la variable capital humano que incluye las dimensiones de valores y actitudes, aptitudes, y, capacidades del talento humano.

La investigación de Cando (2018) se basa en la ejecución de uno de los métodos más reconocidos para medir el capital intelectual, como lo es el "Modelo Intellectus" creado por Bueno (2011), haciendo uso únicamente del componente del capital humano.

La investigadora empieza por tener un concepto claro en lo referente a conocimiento como aquel grupo de creencias las cuales mejoran las capacidades y amplían los conocimientos de la persona o de toda una organización, mismas que ofrecen un mejor desempeño laboral en donde el individuo puede encontrar la solución a diversos problemas y por ende tomar decisiones importantes que aporten en la mejora empresarial (Cando, 2018).

Por otra parte, la gestión del conocimiento se define como aquel poder que poseen las organizaciones para generar conocimientos en donde serán las máximas autoridades los encargados de impartir los nuevos cambios en todas las áreas empresariales como producción, recursos humanos, finanzas y marketing, además de alinear este nuevo conocimiento con una serie de acciones que se encuentran bien determinadas en base a la misión y visión de la organización y por consiguiente formar un mayor valor (Cuadrado, 2017).

Con esa breve definición sobre lo que se entiende por conocimiento y su gestión podemos identificar que el capital intelectual forma parte importante en toda organización, misma que se representa como un identificador de activos intangibles como pueden ser las marcas, patentes, reconocimiento de marca, derechos de autor, etc., por lo cual el capital intelectual se compone por tres dimensiones importantes que ayudan en la clasificación de activos intangibles como son el capital humano, estructural y relacional (Cando, 2018).

La investigación se realizó a los sectores de comercio, industria y servicios a 378 empresas, donde 201 se aplicaron en Ambato y 177 en Riobamba, teniendo como resultados una relación positiva entre el capital intelectual y la productividad (Cando, 2018).

Por el contrario, Aguirre (2016) menciona la relación que existe entre el capital intelectual y el crecimiento empresarial, a su vez, considera como componentes del capital intelectual al capital humano, capital estructural y capital relacional. El estudio se lleva a cabo en la provincia de Pichincha, en Ecuador, basándose en la

gestión del conocimiento, información, recursos humanos, innovación, cambio y documentación, además de los recursos intangibles.

Se precisa que la información organizacional se convierte en conocimiento útil para mejorar el accionar empresarial lo que permite una gestión eficiente de los bienes intangibles (Aguirre, 2016).

El capital intelectual posee tres componentes de medición, el capital humano involucra características como competencias, habilidades, destrezas, creatividad, competencias y conocimientos para desarrollar las tareas asignadas. Así mismo, es importante incluir dentro del capital intelectual a los derechos de propiedad intelectual donde intervienen patentes, marcas registradas y contratos, software, procesos internos, cultura, además del *know-how* o saber cómo, siendo este el capital estructural, que permanece dentro de la organización y genera valor (Aguirre, 2016).

Por otro lado, manifiesta que el capital intelectual incorpora también las relaciones con clientes y proveedores, de igual manera vínculos con instituciones, reputación y lealtad, factores que vienen a ser parte del capital relacional (Aguirre, 2016).

Finalmente, el investigador argumenta que no se obtuvo un resultado contundente que compruebe la hipótesis debido a que en los resultados no se observó una significancia de alto nivel en cuanto a la comprobación de la relación entre el capital intelectual y el crecimiento empresarial (Aguirre, 2016).

Kengatharan (2018) en su investigación del capital intelectual y la productividad, identificó que el capital intelectual es un factor fundamental y tiene una fuerte relación con la productividad, considerando que el conocimiento contribuye a la ventaja competitiva a través de la innovación, la creatividad y la eficiencia.

El investigador divide al capital intelectual en tres componentes, siendo este el capital humano, que se encuentra integrado por las personas, sus conocimientos, habilidades, capacidades y la experiencia que poseen; el capital social se refiere al valor que generan las personas con la creación de redes y relaciones, y finalmente el capital organizativo que se direcciona a visualizar a la organización como un sistema, donde se integran procesos, estructura organizacional, cultura, entre otros. Por otra parte, define a la productividad como la eficiencia y utilización de recursos (Kengatharan, 2018).

De este modo, establece que un mejor capital humano es dependiente del conocimiento que se crea y es el recurso clave para solucionar problemas, lo cual aumenta la eficiencia de producción y contribuye al mejoramiento organizacional ya que son capaces de reducir insumos y mejorar la utilización de recursos. Así también, el capital social se relaciona con la productividad al crearse vínculos con fuentes externas, presentando fidelizaciones con los clientes y con los proveedores lo cual permite la creación de nuevos productos, mediante la innovación, dando solución a los problemas presentes y un aumento de eficiencia productiva (Kengatharan, 2018).

Finalmente el investigador, señala que el capital organizativo contribuye al incremento de productividad al evitar posibles errores presentes en los procesos y permite un uso correcto de los conocimientos a través del procesamiento de datos mediante sistemas donde se registre información valiosa acerca del comportamiento de sus clientes y sus necesidades, teniendo como ventaja la creación de estrategias en base a esa información para retener a sus clientes e incrementar la productividad empresarial (Kengatharan, 2018).

Según los datos expuestos, podemos concluir que la información anteriormente analizada sirve como guía para la nueva investigación analizando variables como el capital intelectual y la productividad. El capital intelectual se entiende como la unión de tres importantes dimensiones como son el capital humano, estructural y relacional, mientras que la productividad analiza la dimensión eficiencia correspondiente al sector textil de las organizaciones de EPS del cantón Ibarra durante el año 2022.

2.2. MARCO TEÓRICO

2.2.1. El capital intelectual en las organizaciones textiles de Economía Popular y Solidaria (EPS)

La investigación que aquí se presenta tiene como objetivo diagnosticar la relación que existe entre el capital intelectual y la productividad de las organizaciones textiles del sector real de EPS del cantón Ibarra provincia de Imbabura, a través de un estudio de conocimientos, es decir el activo intangible que poseen las organizaciones y qué resultados se pueden encontrar mediante este diagnóstico, para ello se analizará la teoría de recursos y capacidades, el Modelo Intellectus y la Norma Internacional de Contabilidad (NIC) 38.

Se considera al capital intelectual como aquel conocimiento que poseen los trabajadores de una empresa u organización, reflejada en las habilidades, capacidades o información que éste pueda brindar a la empresa y se convierta en ventaja competitiva, es por eso que, Vega (2017) manifiesta que es un activo que posee una amplia recopilación de recursos informativos sobre una organización los cuales ayudan a generar más ganancias, adquirir nuevos clientes, mejorar la empresa, innovar, etc.

El capital intelectual está compuesto por tres elementos como son el capital humano, estructural y relacional; éste primero es una mezcla entre el conocimiento, capacidades y habilidades del talento humano con el cual se realizan las tareas diarias de la empresa, siendo la base del que surgen otros tipos de capital intelectual; por otra parte, el capital estructural considera a los elementos tangibles, intangibles, mecanismos, estructuras, entre otros, que ayudan al logro y rendimiento óptimo de la empresa, además, interviene la eficiencia y eficacia interna para el cumplimiento de este (Vega, 2017).

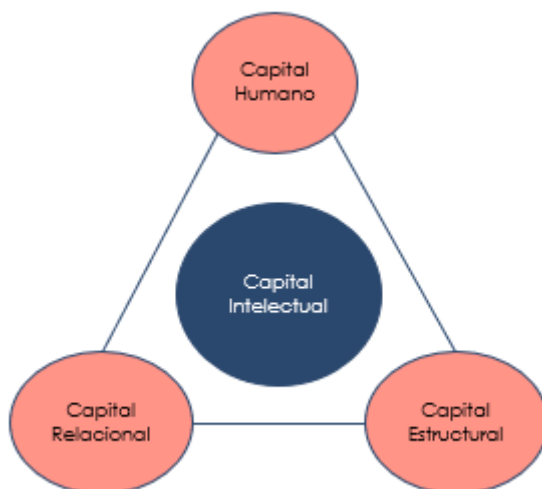
Además, el capital relacional se enfoca en los canales de comercialización y las relaciones que existen con los clientes, definiéndose así, como las relaciones que se tienen de forma externa a la empresa, es decir sus clientes y proveedores. (Vega, 2017).

El Modelo Intellectus se enfoca en la medición de conocimientos de las organizaciones en base a tres elementos importantes como el capital humano, el capital estructural (capital organizativo y capital tecnológico) donde se considera separar los aspectos administrativos internos de otras capacidades que se enfocan en el desarrollo y la innovación de las tecnologías que son implementadas en los productos o procesos productivos de la organización (Bueno, 2011).

Además, el capital relacional (capital negocio y capital social) referido a las relaciones que existen con el resto de los agentes sociales que actúan en el entorno empresarial que son clientes y proveedores. El Modelo Intellectus comparte con el Modelo Intellect y el Monitor de Activos Intangibles (Bueno, 2011).

En base a la estructura del Modelo Intellectus propuesto por Bueno (2011) y utilizado por Cando (2018) en su investigación, se identifican tres elementos fundamentales que constituyen el capital intelectual de una organización. Figura 1

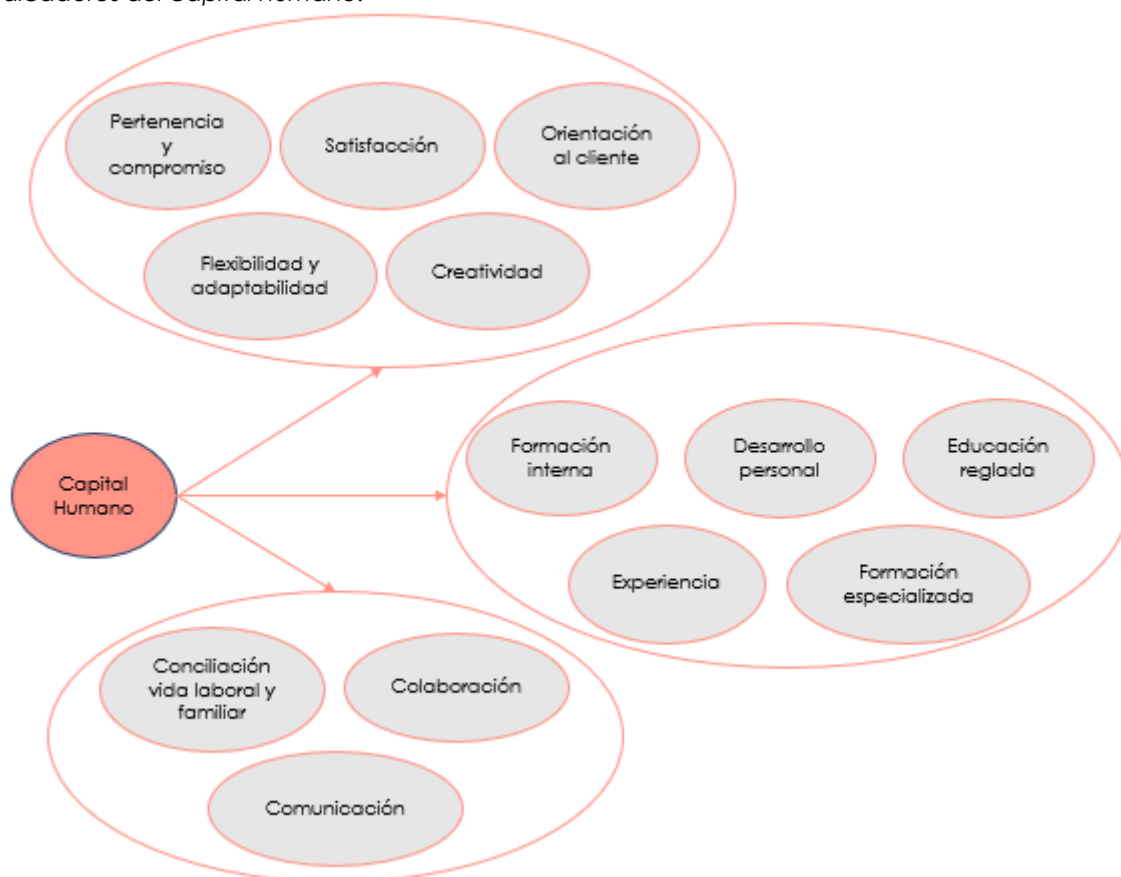
Figura 1.
Dimensiones del capital intelectual.



Nota. Elaboración propia basada en Bueno (2011) y Cando (2018)

El capital humano se compone por varios elementos para su evaluación y diagnóstico, como el conocimiento, las capacidades, la experiencia, las habilidades e innovación de los colaboradores de la organización, que no son propiedad de la empresa (Cando, 2018). Es importante mencionar que para su medición se involucran valores y actitudes (ser y estar), aptitudes del personal (saber) y las capacidades que posee el talento humano (saber hacer), cada uno de ellos con un conjunto de indicadores que los conforman. Figura 2

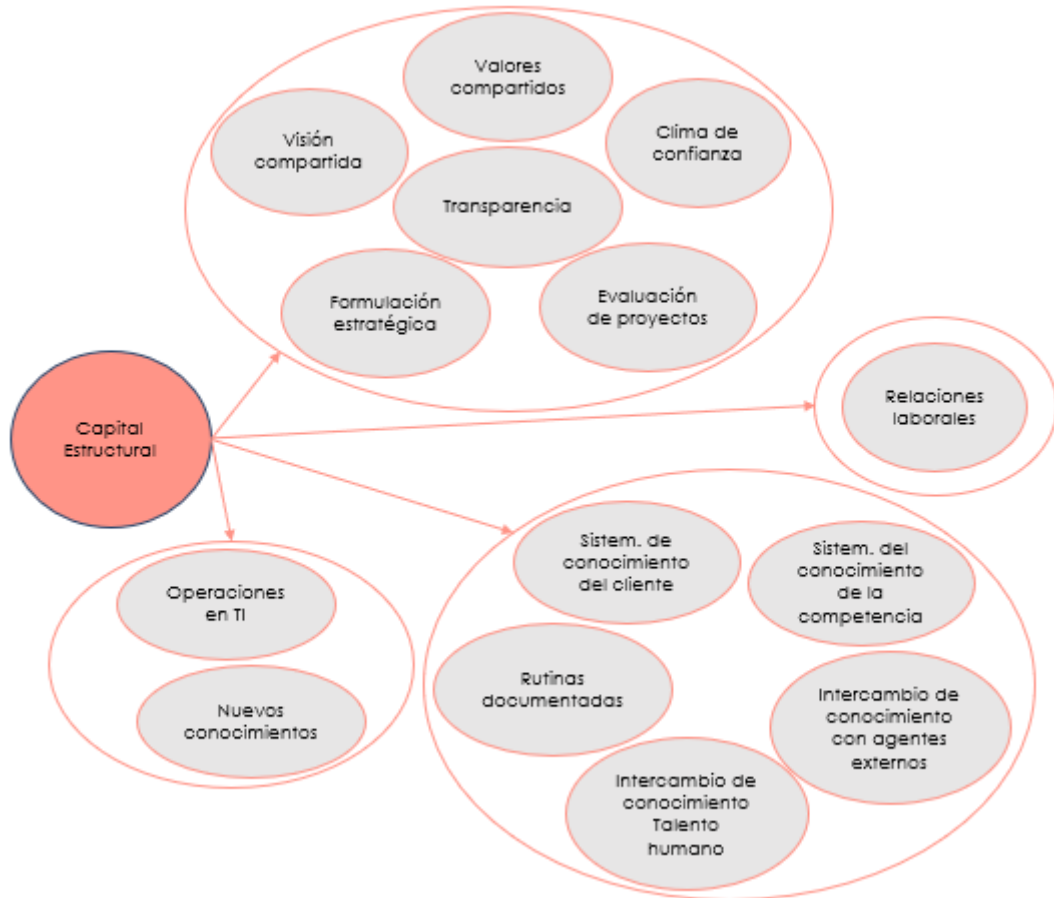
Figura 2.
Indicadores del capital humano.



Nota. Elaboración propia basada en Cando (2018).

El capital estructural se conoce como el conjunto de activos intangibles o conocimientos adquiridos dentro de la organización y se encuentra integrado por el capital organizativo y tecnológico, de acuerdo con el Modelo propuesto por Bueno (2011). De este modo, se considera a la cultura como principal elemento del capital organizativo; y a la capacidad tecnológica, gestión del conocimiento y sistemas de gestión (Aguirre, 2016) como parte del capital tecnológico, que involucran y desarrollan actividades sistémicas de propiedad intelectual. Conformados por los siguientes indicadores. Figura 3

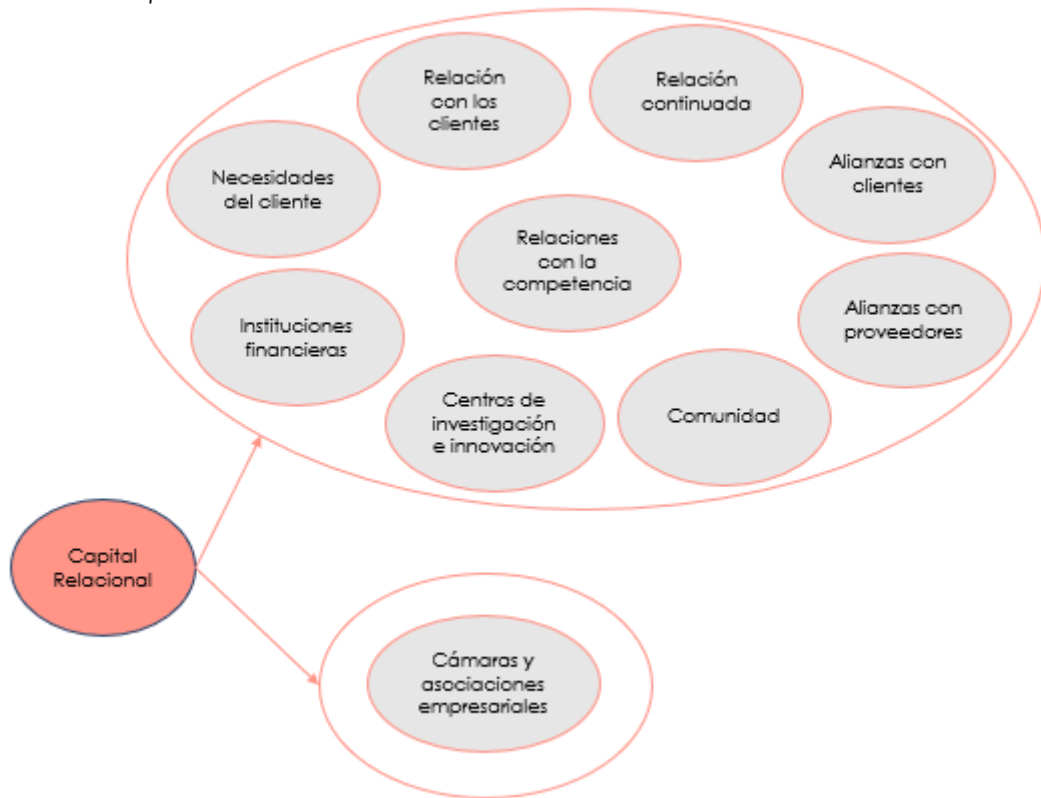
Figura 3.
Indicadores del capital estructural.



Nota. Elaboración propia basada en Bueno (2011) y Aguirre (2016).

En lo que respecta al capital relacional, Cando (2018) menciona que se conoce como el conjunto de relaciones con agentes sociales, mismo que se integra por el capital de negocio y social, para lo que el capital de negocio considera a las relaciones con agentes directos como los clientes y proveedores y, el capital social que contiene los vínculos con agentes o instituciones externas (Aguirre, 2016) mediante acciones de integración y cooperación, teniendo así, los siguientes indicadores. Figura 4

Figura 4.
Indicadores del capital relacional.



Nota. Elaboración propia basada en Cando (2018) y Aguirre (2016).

La NIC 38 denominada activos intangibles ha sido emitida por el comité de Normas Internacionales de Contabilidad en el mes de septiembre de 1998.

Teniendo en cuenta a las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF, 2019) se establece que los activos intangibles son aquellos que permiten que las entidades realicen sus actividades económicas ya que son creadores de valor y ventaja competitiva para la organización por esa razón se los debe proteger y controlar en vista de que son el resultado de hechos pasados, del cual la entidad espera obtener beneficios económicos en el futuro, se considera como un activo identificable de carácter no monetario y que carece de apariencia física.

La entidad debe verificar si los activos intangibles con los cuales cuenta generarán probables beneficios futuros, a través del rendimiento, donde se crea beneficios de forma individual o en combinación con otros activos intangibles, toma en cuenta además los costos que trae consigo la generación interna de un activo intangible, así como los sueldos o los desembolsos en los que se incurre para asegurar los derechos de propiedad intelectual (NIIF, 2019).

Según mencionan Mercado, García y Jiménez (2016), en su libro titulado aportaciones a los estudios económico-administrativos, específicamente en el capítulo I: la sustentabilidad organizacional desde la teoría de la dependencia de recursos y la teoría de recursos y capacidades.

Está claro que la teoría de recursos y capacidades hace referencia a todos los factores que conforman la organización, tales como activos, procesos, capacidades, atributos gerenciales, conocimiento, información, capital físico y humano, mismos que pueden ser controlados por la empresa y utilizados para incrementar su rentabilidad a través de la implementación de estrategias que permitan mejorar su eficiencia y productividad. Además, plantea que cada organización es diferente ya que poseen recursos y capacidades que se emplean dependiendo de las condiciones en las que se encuentra la organización en un tiempo determinado (Barney, 1991).

Por consiguiente, esta teoría permite analizar los aspectos internos de la organización, así como también evidenciar la relación que existe con factores externos para la implementación de posibles estrategias y de acuerdo con esto poder utilizar los recursos necesarios. Es por lo que dentro del análisis interno se identifica los recursos tangibles, intangibles y humanos que tiene la organización para posteriormente determinar cómo se relacionan entre sí (Barney, 1991).

Nonaka y Toyama (2015) manifiestan que en una organización es muy importante crear una ventaja competitiva en función de la construcción del conocimiento, ya que éste es un proceso dialéctico que involucra una serie de interacciones entre individuos, internamente en la organización y el entorno donde se desenvuelve, considerando que, la clave fundamental para entender el proceso de creación de conocimiento es la forma de pensar y actuar. Así mismo, se establece que es transcendental, ya que sobrepasa los límites de los conocimientos antiguos y los convierte en algo nuevo mediante la obtención de nuevos conocimientos.

Con lo mencionado anteriormente se puede explicar que las organizaciones a medida que se enfrentan a problemas desarrollan y ejecutan una serie de conocimientos para resolverlos y en base a esto se genera nueva información con la interacción de grupos de personas y equipos de trabajo debido a que se adaptan al entorno en función de los objetivos planteados (Nonaka & Toyama, 2015).

Esto conlleva a que la organización se enfrente a una realidad compleja, para lo cual esta se divide en fragmentos pequeños que un solo individuo lo pueda procesar y posteriormente sea unida para que la organización en conjunto se enfrente a la realidad compleja, todo esto con la finalidad de introducir y fomentar la mejora en los procesos, además de su crecimiento tanto personal como organizacional, vinculando un todo en una evolución continua (Nonaka & Toyama, 2015).

El conocimiento se crea de forma continua en las organizaciones, es por lo que se requiere resolver las contradicciones existentes entre las empresas y el entorno, a través de la implementación de estrategias que son elaboradas mediante la matriz FODA, donde se busca adaptar a la empresa a las amenazas existentes en el entorno y aprovechar las oportunidades presentes, considerando también los puntos fuertes y débiles que tiene la organización (Nonaka & Toyama, 2015).

Las estrategias empresariales se formulan de acuerdo con dos aspectos fundamentales, como son: la escuela del posicionamiento y la visión basada en los recursos; la primera en mención se enfoca en elegir el entorno donde se pueden crear, desarrollar y mantener ventajas competitivas y se direcciona principalmente en el entorno, ignorando de esta manera el proceso interno de la organización (Nonaka & Toyama, 2015).

Por otra parte, la última en mención se fundamenta netamente en el interior de las empresas y en los recursos que posee, identificando como las empresas mantienen sus recursos únicos y las ventajas competitivas que resultan de éstos mediante condiciones como la imitación, sustitución y movilidad de los recursos (Nonaka & Toyama, 2015).

La comunicación entre los humanos y la interacción social crean conocimiento y las interacciones con el entorno amplían mucho más el conocimiento, por esta razón, existen dos niveles principales de conocimiento: la práctica y la discursiva. La conciencia práctica se refiere a que no pensamos ni teorizamos, por lo tanto, el conocimiento tácito (experiencia) es producido por la conciencia práctica; mientras que la conciencia discursiva es aquella que racionaliza para realizar acciones y es un conocimiento más consciente y teórico, por ello el conocimiento explícito es producido por la conciencia discursiva (Nonaka & Toyama, 2015).

El Modelo SECI de la creación del conocimiento se caracteriza por relacionar al individuo, grupo y organización con el entorno con la finalidad de convertir los

conocimientos tácitos en explícitos y socializar a nivel empresarial dichos conocimientos. Dentro de este proceso, la creación de conocimientos empieza con la socialización a través de una serie de pasos de conversión de nuevos conocimientos tácitos a través de las experiencias compartidas mediante las interacciones humanas, sociales y con el entorno (Nonaka & Toyama, 2015).

El conocimiento tácito se hace explícito a través de la externalización donde se usa la conciencia discursiva para racionalizar y ser compartida por otros y convertirse en la base de nuevos conocimientos, tales como: conceptos, imágenes y documentos escritos (Nonaka & Toyama, 2015).

El conocimiento explícito se recoge dentro o fuera de la organización y se combina, edita o procesa para formar un conocimiento explícito más complejo mediante el proceso de combinación y se difunde para los miembros de la organización. Los conocimientos explícitos creados son convertidos en conocimientos tácitos a través del proceso de internalización, donde el conocimiento teórico se lo lleva a la práctica (Nonaka & Toyama, 2015).

Se establece que el conocimiento se comparte, crea y utiliza en un lugar determinado, catalogado por Nonaka y Toyama (2015) como “ba”, donde los participantes comparten sus conocimientos individuales y sus experiencias obteniendo como resultado la creación de nuevos significados a través de la interacción de varios puntos de vista desde la perspectiva de los individuos que integran la organización.

Sin lugar a duda, para Nonaka, Irose y Takeda (2016), el conocimiento se ha constituido como la base fundamental para que una empresa se destaque dentro del mercado, basándose en su ventaja competitiva como un generador de valor con los conocimientos que poseen los trabajadores que laboran dentro de la misma, al igual que la forma en la que se ejecuta cada uno de los procesos de manera interna, asimismo con el entorno donde operan.

Las organizaciones tienen que adaptarse rápidamente, enfocarse a nuevos horizontes y anticipar el futuro mediante el marco de capacidades dinámicas con el objetivo de mantener un rendimiento superior, ya que éste marco entiende como las organizaciones crean, utilizan y protegen sus activos intangibles para sustentar su rendimiento a largo plazo, por otra parte está la teoría de la creación de conocimiento organizacional que se refiere a las capacidades que posee la

organización para generar un mayor grado de conocimiento (Nonaka, Irose, & Takeda, 2016).

Luego de realizar un análisis sobre las diferentes posturas de varios autores reconocidos y ampliamente relacionados con el tema de capital intelectual, se llega a la conclusión de que el conocimiento juega un papel fundamental en el crecimiento y accionar de todas las organizaciones, mismo que proporciona un mayor nivel de innovación y un amplio desarrollo empresarial.

2.2.2. La productividad en las organizaciones textiles de Economía Popular y Solidaria (EPS)

La productividad dentro de las organizaciones de EPS ha sido y es una de las variables más importantes de todo crecimiento empresarial. En esta sección se explicará como la eficiencia influye en el desempeño de las organizaciones, además, de un breve análisis sobre lo que implica la utilización de recursos, la producción y la importancia que este elemento tiene. Así también, la teoría de las contingencias.

La productividad es un factor de crecimiento necesario dentro de cualquier organización, está claro que entre mayor productividad posea la empresa, tendrá una mayor oportunidad de sobrevivir en el ambiente y tener un crecimiento económico con el pasar del tiempo, como lo afirma Arévalo (2018), viéndolo así, como un análisis del entorno empresarial en el cual se desempeña el trabajador durante un periodo de tiempo determinado y cómo influye en la producción de la organización.

Por tanto, el principal criterio que se utiliza en la evaluación del desempeño es la eficiencia, definiéndola como el uso de recursos o ejecución de actividades, como puede ser la cantidad de recursos utilizados y los estimados a utilizar, así también como los recursos aprovechados mismos que son transformados en productos terminados, en cualquiera de estas presentaciones se debe considerar el costo que implica la utilización de esos recursos (Arévalo, 2018).

La productividad se refiere a la eficiencia interna que posee una organización, es decir a la transformación de materia prima en bienes terminados, mediante la utilización adecuada de los recursos que dispone, ayudando a que exista un alto nivel de fiabilidad del producto y un buen impacto en el rendimiento que se ve reflejada en la satisfacción de las necesidades que tiene el cliente (Kengatharan, 2018).

Se considera importante el desarrollo de relaciones sociales entre los directivos organizacionales, colaboradores, clientes y proveedores que tienen lazos directos con la organización, con la finalidad de crear un buen ambiente laboral, ampliar su red de experiencia, conocimiento y habilidades necesarias dentro y fuera de la organización que impulsan al desarrollo empresarial e incrementan el nivel de productividad (Kengatharan, 2018).

Dentro de las organizaciones se encuentran varios factores que ayudan a realizar los procesos y satisfacer las necesidades del mercado, como lo es el recurso humano, la materia prima, el capital y la tecnología, donde el rendimiento de cada uno de ellos aporta al logro de las metas propuestas por la organización. De este modo, la productividad se analiza en función de los recursos utilizados al compararlos con los obtenidos. Se debe tomar en cuenta que la empresa puede controlar estos factores, pero existen factores externos que pueden afectar la gestión empresarial y limitan el alcance de los resultados esperados (Fontalvo, De La Hoz, & José, 2018).

Al hablar de productividad se hace referencia a todo el proceso que se debe seguir, donde se involucran varios elementos y acciones con el fin de obtener un resultado. Si se evidencia una mejora en la productividad, se identifica que con los recursos asignados o menos resultan los mismos o mayores beneficios empresariales. De esta manera, la eficiencia analiza el nivel de resultados que han sido alcanzados y los recursos que se han utilizado para lograrlo en el menor tiempo posible y con menos recursos de los asignados (Fontalvo, De La Hoz, & José, 2018).

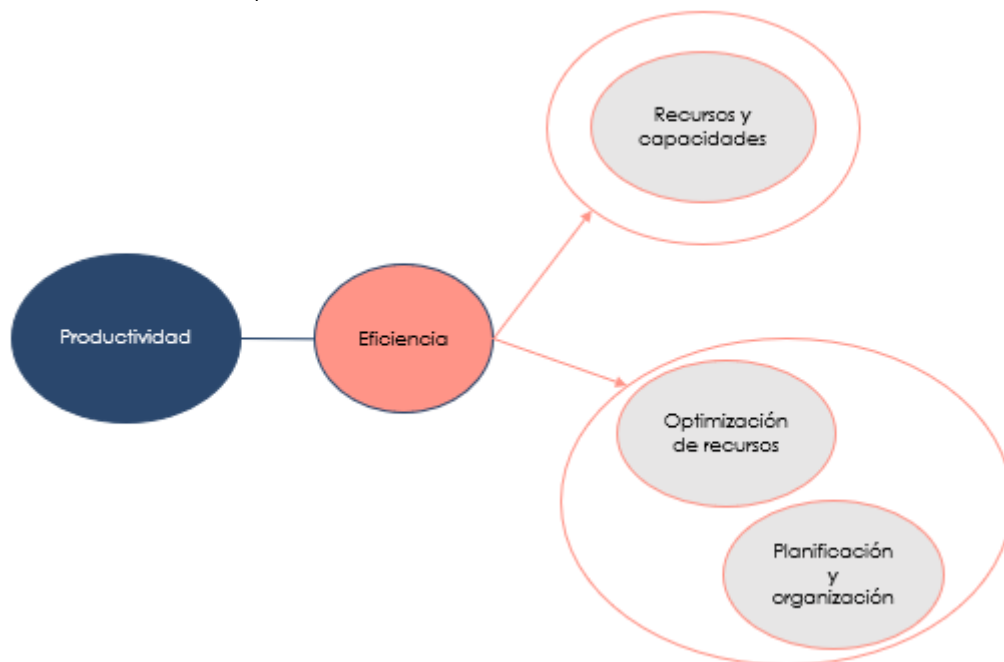
Dentro de cada organización el desempeño individual del trabajador incrementa el índice de productividad y rendimiento, además de que el área de recursos humanos forma parte indispensable en el desarrollo de nuevas competencias, liderazgos y transformación de procesos que aportan tanto al incremento del capital intelectual como de la productividad. Del mismo modo, la rotación del personal, el ambiente laboral, la realización de actividades, la organización y el ausentismo laboral son criterios para considerar dentro de la productividad (Campos, Manyi, Torres, Quispe, & Raymundo, 2018).

La productividad que tiene una organización no depende directamente del tiempo de asistencia de cada trabajador (entrada y salida) o permanencia en el lugar de trabajo, si no de su eficiencia al realizar sus funciones, donde se considera que un trabajo de calidad es mejor que uno que esté regido por un horario establecido.

Existen empleadores que buscan ser más competitivos e implementan jornadas alternas para incrementar la productividad logrando con ello que los trabajadores se comprometan con la organización y tengan mejores condiciones laborales (Ramirez, Patiño, Patiño, & Cuéllar, 2021).

La productividad se mide en función de la eficiencia, mediante el uso óptimo que se da a los recursos que dispone una organización, donde se consideran las capacidades empresariales que se ven reflejadas en los resultados obtenidos, desde el conocimiento individual que se convierte en colectivo, además de la estructura organizativa y las relaciones o vínculos empresariales (Kengatharan, 2018). De este modo, se parte de la utilización de recursos y una escala de eficiencia que permiten su evaluación a través de los indicadores propuestos. Figura 5

Figura 5.
Dimensión e indicadores de productividad.



Nota. Elaboración propia basada en Kengatharan (2018).

La teoría de las contingencias manifiesta que existen elementos importantes a considerar como son el liderazgo, los resultados y la adaptabilidad a las situaciones que se pueden presentar dentro de las organizaciones y como un buen líder o gerente sabe cómo actuar frente a circunstancias poco comunes mismas que se pueden solventar dependiendo de la experiencia que los líderes poseen además de considerar la optimización de recursos, la planificación y organización como parte importante de todo líder (Fiedler & Mahar, 1979).

En conclusión, la dimensión que se puede identificar dentro de la productividad es la eficiencia, que es importante porque permite analizar los resultados obtenidos mediante la optimización de recursos, la planificación y organización que realizan las empresas dentro de su proceso productivo para conocer el rendimiento.

2.2.3. Las organizaciones de Economía Popular y Solidaria (EPS) en Ecuador

En esta sección se habla sobre la postura que presenta la Ley Orgánica de Economía Popular y Solidaria (LOEPS) y la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria (SEPS), explicando cual es la finalidad, creación y clasificación de las organizaciones como su pertenencia al sector financiero o no financiero.

La LOEPS (2018) establece que las organizaciones de EPS son una forma de organización, donde los integrantes desarrollan varias actividades y procesos productivos, comerciales y financieros con la finalidad de satisfacer las necesidades del lugar donde se localizan y generar ingresos en beneficio de la asociación y sus miembros, dichas actividades se basan en relaciones de solidaridad y cooperación.

La EPS se clasifica en dos sectores, tanto el real como el no real, el primero en mención es conocido también como sector no financiero (SNFPS) y el último en mención se conoce como sector financiero (SFPS). La investigación se enfoca en estudiar a las organizaciones que conforman el sector real de EPS, principalmente a las organizaciones textiles del cantón Ibarra provincia de Imbabura, considerando que el sector real es aquel que produce bienes y servicios tangibles, es decir reales, en beneficio de la sociedad y son elaborados o producidos por empresas o artesanos.

La SEPS (2022) clasifica a las organizaciones pertenecientes al sector no financiero como organizaciones del sector asociativo, cooperativista y comunitario, además de las organizaciones que integran a socios únicos considerando sus aportes, cuotas de admisión o certificados de aportación. Estas organizaciones realizan actividades productivas donde se incluye el sector agropecuario, y textil, por otro lado, están aquellas que realizan actividades de servicios donde están el sector de limpieza y mantenimiento, transporte y finalmente alimentos.

De acuerdo con el Instructivo de Constitución de Organizaciones de la Economía Popular y Solidaria (2020) las asociaciones, cooperativas y organizaciones comunitarias pueden constituirse como personas jurídicas ante la SEPS mediante el cumplimiento de los siguientes requisitos legales: mínimo 10 socios y un capital inicial correspondiente a un Salario Básico Unificado (SBU) establecido por el gobierno

ecuatoriano, y un informe técnico favorable emitido por las entidades o autoridades competentes de ese sector, siempre y cuando sea para la constitución de cooperativas de transporte, vivienda y minera.

Es importante generar una reserva de denominación con la finalidad de reservar el nombre de la organización que se pretende formar, misma que debe ser aprobada por la SEPS. Luego de ser aprobada se deberá abrir una cuenta de integración de capital en una cooperativa de ahorro y crédito a nombre de la nueva organización, en la cual debe reposar el capital correspondiente a un SBU, para lo cual la cooperativa emite un certificado de la cuenta de integración. Finalmente, cuando se cuente con la reserva de denominación aprobada y el certificado emitido por la cooperativa de ahorro y crédito se debe emitir el formulario único para constitución de organizaciones (SEPS, 2020).

Dentro del formulario se debe ingresar el código de la reserva de denominación aprobada y el número de cédula de quien solicitó la reserva, misma que será el representante legal de la organización, para posteriormente ingresar los datos correspondientes a la organización, datos de los socios que constituyen la organización, datos de los socios directivos y suplentes del Consejo Directivo y de Vigilancia, finalmente los datos del representante legal de la organización, para proceder a suscribirlo por quién ejercerá el cargo de representante legal y por los socios fundadores de la organización (SEPS, 2020).

En este sentido, consideramos que las organizaciones a las cuales nos enfocamos se encuentran dentro de la normativa vigente establecida por la LOEPS y la SEPS que forman y describen claramente que nos dirigimos a organizaciones que realizan actividades productivas como es el caso de las textiles mismas que son pertenecientes al sector real de la EPS y constan en el catastro emitido por el ente regulador SEPS.

III. METODOLOGÍA

3.1. ENFOQUE METODOLÓGICO

3.1.1. Enfoque

Se utilizó el enfoque cuantitativo debido a que se aplicó técnicas de recolección de datos en función de una escala cuantitativa dirigida a la población en estudio, siendo éstas las organizaciones textiles del cantón Ibarra. Se considera que la investigación con enfoque cuantitativo se utiliza para recolectar datos con la finalidad de probar hipótesis en base a una medición numérica y análisis estadístico (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

Además, se realizó una amplitud de manera general en cuanto al manejo de las organizaciones de Economía Popular y Solidaria (EPS) por parte de la Superintendencia de Economía Popular y Solidaria (SEPS) en base a una investigación documental acerca de la normativa vigente y, por otra parte, el procesamiento de los datos obtenidos de forma individual que permiten evaluar el capital intelectual y la productividad de las organizaciones textiles.

3.1.2. Tipo de investigación

La investigación es de tipo descriptiva, porque menciona características importantes del capital intelectual y la productividad al igual que los factores que las componen, en base a conceptos y definiciones (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, pág. 92).

Se caracteriza también, por ser correlacional en vista de que busca identificar el tipo de relación existente entre el capital intelectual y la productividad, partiendo de los análisis realizados a través de las medidas de tendencia central, principalmente de las medias y de tablas de frecuencia, mediante la interpretación de los resultados obtenidos. Tomando en cuenta que la investigación correlacional asocia conceptos o variables que permiten realizar predicciones y cuantificar las relaciones presentes entre éstas (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, pág. 93).

3.2. HIPÓTESIS

H₀: El capital intelectual no se relaciona con la productividad de las organizaciones textiles del sector real de la EPS del cantón Ibarra provincia de Imbabura.

H₁: El capital intelectual se relaciona con la productividad de las organizaciones textiles del sector real de la EPS del cantón Ibarra provincia de Imbabura.

3.3. DEFINICIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Para realizar la investigación fueron consideradas dos variables de estudio, como son el capital intelectual y la productividad. La primera en mención es un activo intangible, capaz de generar valor y ventaja competitiva a través del talento humano, las relaciones internas que se ejecutan y las relaciones externas que mantiene. Y, la productividad se refiere a los resultados obtenidos mediante la realización de varias acciones que apuntan al cumplimiento de objetivos empresariales, a través de la eficiencia. Lo anterior, con la finalidad de identificar la relación existente entre las dos variables. Tabla 1

Tabla 1.
Operacionalización de variables.

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

Nota. Medición de las variables en estudio mediante indicadores basada en Bueno (2011), Cando (2018), Aguirre (2016) y Kengatharan (2018).

3.4. MÉTODOS UTILIZADOS

Al ser una investigación con enfoque cuantitativo, se implementó el método deductivo, es decir, se analizaron aspectos generales, en este caso, las normas y reglamentos que estipula la SEPS como ente regulador de las organizaciones de EPS, hasta llegar a aspectos particulares, como lo es, la identificación del capital intelectual que maneja cada organización, enfatizando principalmente en tres aspectos fundamentales como lo son el capital humano, estructural y relacional, y por otra parte la productividad en función de la eficiencia de tales organizaciones. "El enfoque cuantitativo se fundamenta en un esquema deductivo y lógico que busca formular preguntas de investigación e hipótesis para posteriormente probarlas" (Sampieri, Fernández, & Baptista, 2004, pág. 4).

Como técnica de recolección de información para dar respuesta al problema se utilizó la encuesta como fuente de información primaria: "Se define a la encuesta como una técnica que pretende obtener información que suministra un grupo o muestra de sujetos acerca de sí mismos, o en relación con un tema en particular" (Arias, 2012, pág. 72).

La encuesta fue dirigida a 18 representantes de las organizaciones textiles del cantón Ibarra que forman parte del sector real de la EPS con la finalidad de obtener información completa y veraz. Anexo 3

La encuesta aplicada fue estructurada y previamente elaborada donde se consideró algunos parámetros fijos manteniendo un orden cronológico en cuanto a las preguntas netamente cerradas, utilizando la escala de Likert, dicha escala es de calificación y fue utilizada para entender las actitudes de los encuestados hacia el funcionamiento interno y externo de la organización evaluando en una escala de valoración de 5 niveles (Matas, 2018), para finalmente medir la relación de las variables en cuestión.

El instrumento utilizado fue el cuestionario: "es la modalidad de encuesta que se realiza de forma escrita mediante un instrumento o formato en papel que contiene una serie de preguntas" (Arias, 2012, pág. 74). El cuestionario estuvo dirigido principalmente a las organizaciones textiles, activas y accesibles del sector real de EPS del cantón Ibarra, constituyéndose por una serie de afirmaciones que abordan temas importantes sobre el capital intelectual con el que cuentan, teniendo como finalidad esclarecer sus opiniones e identificar sus actitudes y comportamientos en el

desarrollo de las actividades dentro de la misma, además de identificar aspectos relacionados con la productividad de las organizaciones, y comparar si se deben a la influencia que tiene el capital intelectual y sus componentes: capital humano, estructural y relacional.

El cuestionario aplicado se compone de 3 partes, la primera es la sección de datos generales del encuestado y la organización, la segunda sección se enfoca en conocer aspectos sobre la primera variable que es el capital intelectual, donde se han formulado varios ítems que el encuestado debe calificar en una escala del 1 al 5 donde 1 significa nunca y 5 siempre. Estos ítems se han expuesto en función a las 3 dimensiones que componen el capital intelectual como son el capital humano, estructural y relacional.

El componente de la dimensión de capital humano está conformado por 37 afirmaciones, que se enfocan en saber si el conocimiento, las experiencias y las actitudes son indispensables para el desarrollo y la ejecución de las actividades que le competen a cada miembro de la organización; la dimensión de capital estructural está conformado por 14 afirmaciones, que están al tanto de los conocimientos integrados dentro de los procesos internos, procedimientos y sistemas de trabajo para evidenciar si son protegidos de forma legal, y garantizan el control de los activos intangibles generadores de valor; la dimensión de capital relacional está conformado por 12 afirmaciones, que se encaminan en identificar si las relaciones externas con clientes y proveedores son las adecuadas, además de conocer si se mantienen estrategias con proveedores y si cumplen las expectativas de los clientes.

La tercera sección se basa en conocer aspectos sobre la segunda variable que es la productividad, donde se han formulado varios ítems que el encuestado debe calificar en una escala del 1 al 5 donde 1 significa nunca y 5 siempre. Estos ítems se han expuesto en función a una dimensión que compone la productividad como lo es la eficiencia, compuesta por 7 afirmaciones, generando un total de 70 afirmaciones entre las dos variables en estudio.

Se debe aclarar que, la variable productividad ha sido medida desde la perspectiva de Kengatharan (2018) que menciona la importancia de implementar nuevas formas de medición como son la utilización de recursos, la organización y planificación y finalmente la optimización de recursos lo cual aumenta la eficiencia de producción

que contribuye al mejoramiento organizacional a través de una escala de actitud por cada organización para el análisis tanto individual, como en su conjunto.

El instrumento aplicado fue obtenido del Modelo Intellectus que ha sido adaptado a las Pymes ecuatorianas por Cando (2018) y Aguirre (2016). Anexo 4

3.5. ANÁLISIS ESTADÍSTICO

Para precisar el número de encuestas que fueron realizadas, es decir, el total de organizaciones textiles ubicadas en el cantón Ibarra provincia de Imbabura, se han tomado datos proporcionados por el ente regulador de dichas organizaciones, así como lo es la SEPS.

Dentro del catastro de las organizaciones de EPS se encuentra un total de 18 organizaciones textiles con un estado jurídico activo, mismas que fueron tomadas como la población total y muestra para la ejecución de la investigación, de donde obtuvimos información, a través de una encuesta realizada de forma presencial en cada uno de los domicilios donde operan. Anexo 3 Anexo 4

Para evidenciar la fiabilidad del instrumento a ser aplicado se llevó a cabo una encuesta piloto, misma que fue aplicada a 15 organizaciones textiles que operan en la ciudad de Tulcán. Para lo cual, el Alfa de Cronbach obtenido para validar el instrumento en función de las variables de capital intelectual y productividad fue de 0,874 lo cual corrobora que la confiabilidad del instrumento es "Buena", por ende, el instrumento es apto para ser aplicado en nuestra investigación y analizar el capital intelectual y la productividad de las organizaciones textiles del Cantón Ibarra pertenecientes a la EPS.

Puesto que, Barraza (2007) plantea la siguiente escala de valoración: "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" (pág. 8). Tabla 2

Tabla 2.
Estadísticas de fiabilidad.

Alfa de Cronbach	N de elementos
,874	70

Nota. Elaboración propia en base a los resultados obtenidos en la realización de la encuesta piloto.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

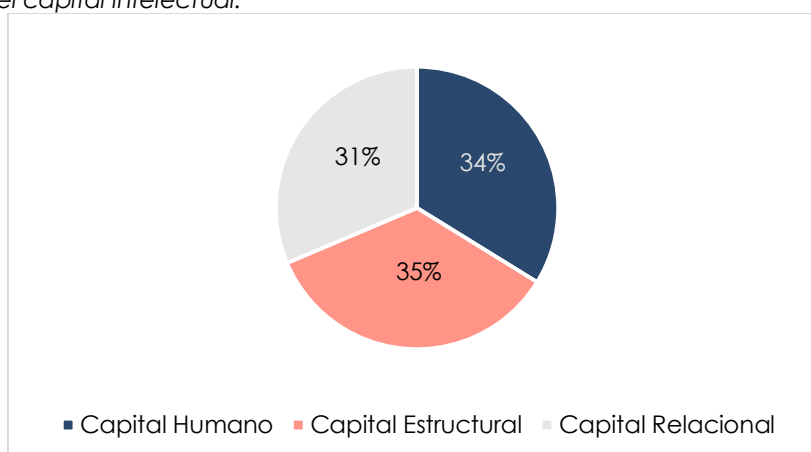
4.1. RESULTADOS

4.1.1. El capital intelectual en las organizaciones textiles de Economía Popular y Solidaria (EPS)

Para dar respuesta al objetivo específico: Identificar los principales criterios que aportan al capital intelectual de las organizaciones textiles del sector real de la EPS del cantón Ibarra provincia de Imbabura, se plantean 3 dimensiones de análisis para la variable capital intelectual, para con ello identificar a cuál de ellas las organizaciones textiles del cantón Ibarra dan más prioridad dentro de su organización.

Las dimensiones estudiadas son el capital humano, estructural y relacional, cuyos resultados arrojan que las 3 son importantes, pero se da más importancia a la cultura, capacidad tecnológica, gestión del conocimiento y sistemas de gestión que poseen dichas organizaciones, es decir, al capital estructural. Figura 6

Figura 6.
Dimensiones del capital intelectual.

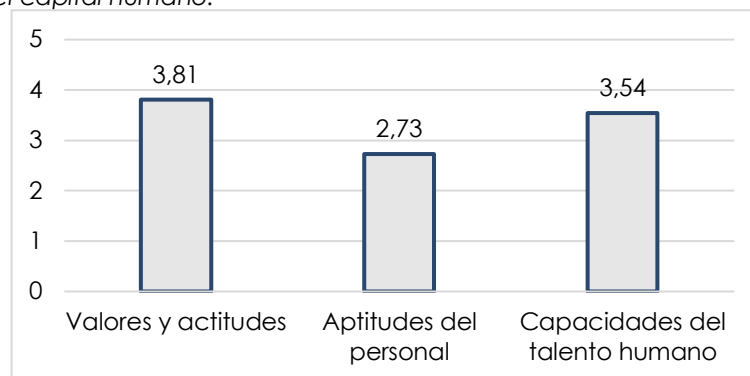


Nota. Resultados obtenidos del capital intelectual que poseen las organizaciones textiles de EPS.

❖ Capital humano

El capital humano se compone por tres criterios que son valores y actitudes, aptitudes del personal y capacidades del talento humano, dentro de ello los miembros de las organizaciones mantienen una serie de valores institucionales compartidos y formas de actuar éticas que permite mantener un buen ambiente laboral, además de las habilidades y conocimientos que cada uno de ellos posee que permiten generar conocimiento empresarial. Figura 7

Figura 7.
Componentes del capital humano.



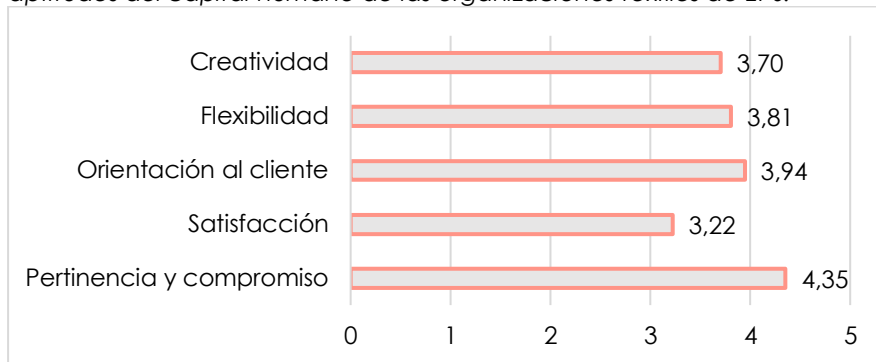
Nota. Resultados obtenidos del capital humano que poseen las organizaciones de EPS.

• Valores y actitudes

Dentro de una organización es importante compartir una serie de valores institucionales, además de actitudes que permitan a los miembros de la organización sentirse parte íntegra de ésta, para lo cual los representantes de las organizaciones textiles del cantón Ibarra consideran que los integrantes de la organización tienen un gran sentimiento de pertinencia y compromiso que les permite ser y sentirse parte de la organización, así mismo, ser libres y autónomos para planificar sus labores diarios, dentro del puesto de trabajo asignado. Figura 8

Figura 8.

Valores y aptitudes del capital humano de las organizaciones textiles de EPS.



Nota. Resultados obtenidos de los componentes que determinan los valores y aptitudes del capital humano de las organizaciones textiles de EPS.

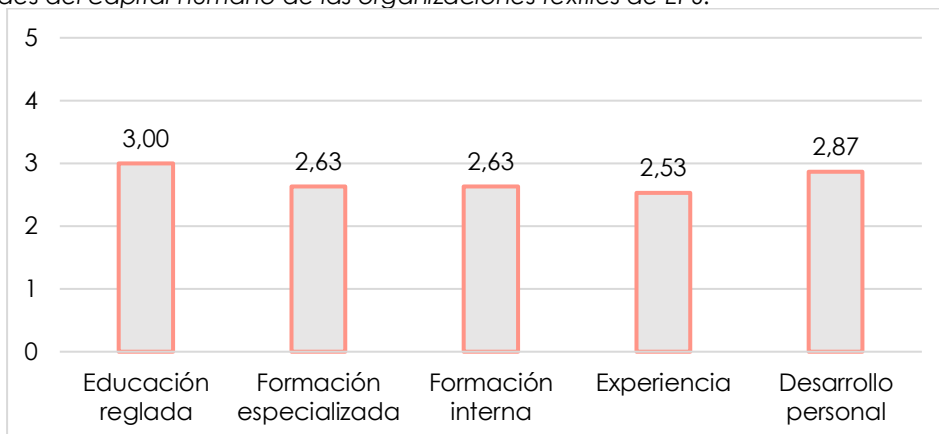
- **Aptitudes del personal**

Las aptitudes que poseen los miembros de una organización permiten incrementar los conocimientos de forma conjunta, ya que se comparten saberes y experiencias que se socializan. Existen varias formas de adquirir conocimiento individual, para lo cual se evidencia que los miembros de las organizaciones textiles están capacitados para ejecutar sus labores ocupacionales, así también, su formación académica y técnica han permitido fomentar la productividad, y el desarrollo personal ha generado un mejor ambiente laboral, a través de actividades sociales.

Por otro lado, se considera indiferente a aquellos aspectos como la educación especializada, formación y enseñanza impartida a los colaboradores en el cual ellos dispongan de un título que ayude al rendimiento empresarial. Figura 9

Figura 9.

Aptitudes del capital humano de las organizaciones textiles de EPS.



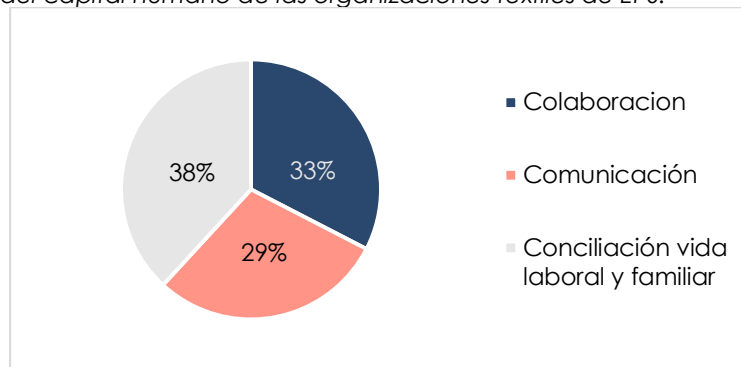
Nota. Resultados obtenidos de los componentes que determinan las aptitudes del capital humano de las organizaciones textiles de EPS.

- **Capacidades del talento humano**

Las personas pertenecientes a la organización acogen la vida laboral y familiar como un balance en su vida con gran importancia mediante el propósito de transformar la distribución de las tareas cotidianas del hogar y sus labores ocupacionales. Figura 10

Figura 10.

Capacidades del capital humano de las organizaciones textiles de EPS.



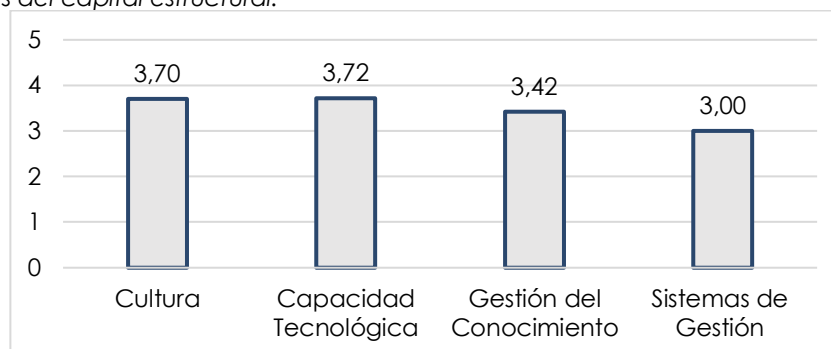
Nota. Resultados obtenidos de los componentes que determinan las capacidades del capital humano de las organizaciones textiles de EPS.

- ❖ **Capital estructural**

El capital estructural consiste en el manejo que se da a cada una de las gestiones empresariales de forma interna para el buen funcionamiento de la organización como un todo, para ello se toma en cuenta que las organizaciones textiles se enfocan en la cultura empresarial basado en un buen clima de confianza y la capacidad tecnológica que poseen. Figura 11

Figura 11.

Componentes del capital estructural.



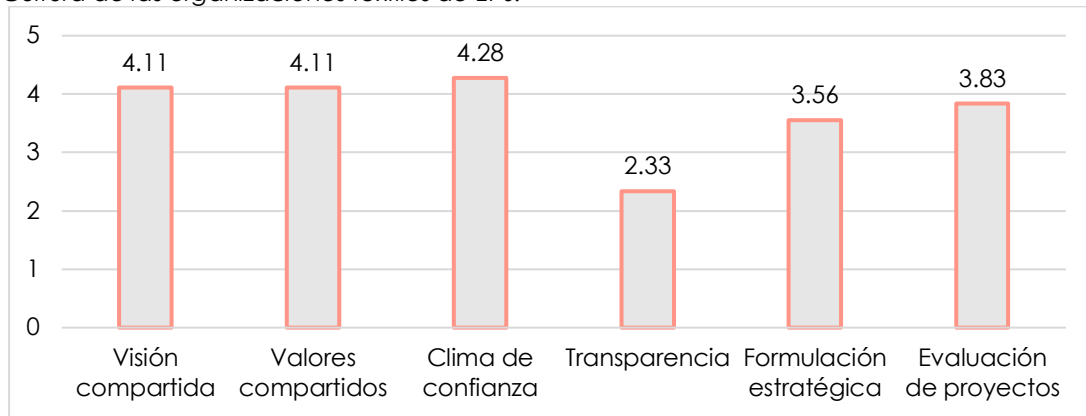
Nota. Resultados obtenidos del capital estructural que poseen las organizaciones de EPS.

- **Cultura**

La seguridad, convicción y el actuar de buena fe al emprender acciones dentro del ambiente laboral ocasionan que exista una cooperación entre los miembros, y contribuyen al rendimiento de las organizaciones textiles al saber a dónde se dirige la

organización y hacia donde quiere llegar en un futuro, al igual que el mantener una buena relación entre colaboradores basada en la confianza y el respeto a través de la comunicación. Figura 12

Figura 12.
Cultura de las organizaciones textiles de EPS.

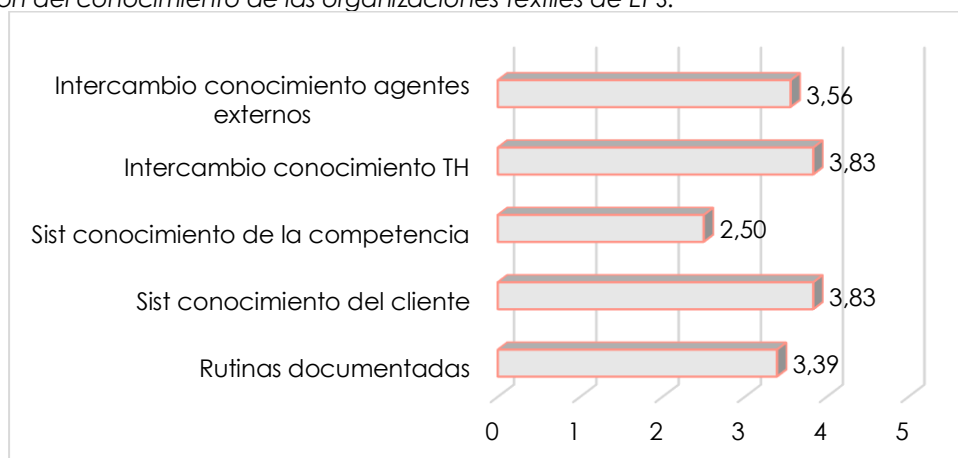


Nota. Resultados obtenidos de los componentes que determinan la cultura de las organizaciones textiles de EPS.

- **Gestión del conocimiento**

Las organizaciones consideran poco importante saber acerca de la competencia en cualquiera de los ámbitos laborales como conocimiento, procedimientos y productividad. Se enfocan en mejorar su desarrollo laboral mediante la comunicación de experiencias y conocimientos entre trabajadores, además de conocer a los diferentes clientes que la empresa posee para satisfacer sus necesidades. Figura 13

Figura 13.
Gestión del conocimiento de las organizaciones textiles de EPS.



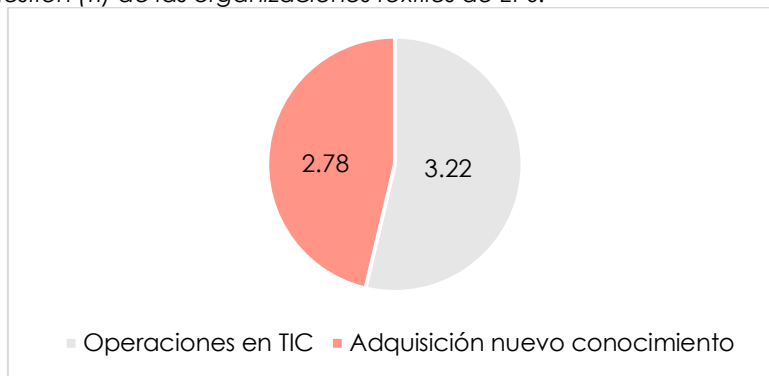
Nota. Resultados obtenidos de los componentes que determinan la gestión del conocimiento de las organizaciones textiles de EPS.

- **Sistemas de gestión (TI)**

Los sistemas de gestión son un factor muy importante dentro del capital intelectual, porque se basan en la forma en cómo se organiza la información de una determinada empresa, con la finalidad de documentar y almacenar los procesos que se llevan a cabo en la organización, al igual que el registro de patentes y licencias que garantizan la protección del conocimiento desarrollado por la empresa como un todo.

Sin embargo, estas organizaciones no mantienen registros de propiedad intelectual, a excepción de algunas que almacenan los datos importantes para procesar la información obtenida y que ésta sea útil para la toma de decisiones. Figura 14

Figura 14.
Sistemas de gestión (TI) de las organizaciones textiles de EPS.

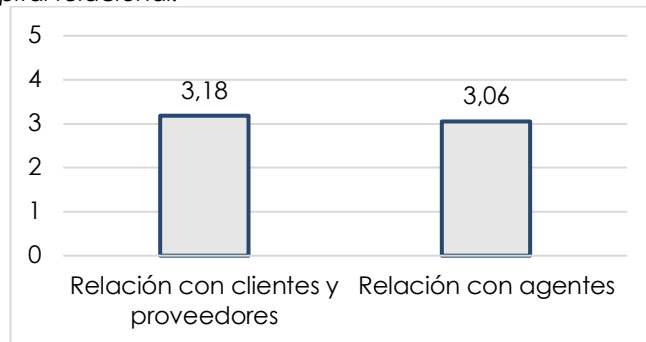


Nota. Resultados obtenidos de los componentes que determinan los sistemas de gestión (TI) de las organizaciones textiles de EPS.

- ❖ **Capital relacional**

Las relaciones externas permiten el crecimiento organizacional, ya que son actividades que contribuyen al reconocimiento y posicionamiento empresarial, de tal manera que se ejecutan proyectos con proveedores que conllevan a la creación de alianzas estratégicas, por un lado; y, por otro lado, a mantener relaciones sólidas con los clientes buscando conocer sus necesidades para posteriormente satisfacerlas. Figura 15

Figura 15.
Componentes del capital relacional.



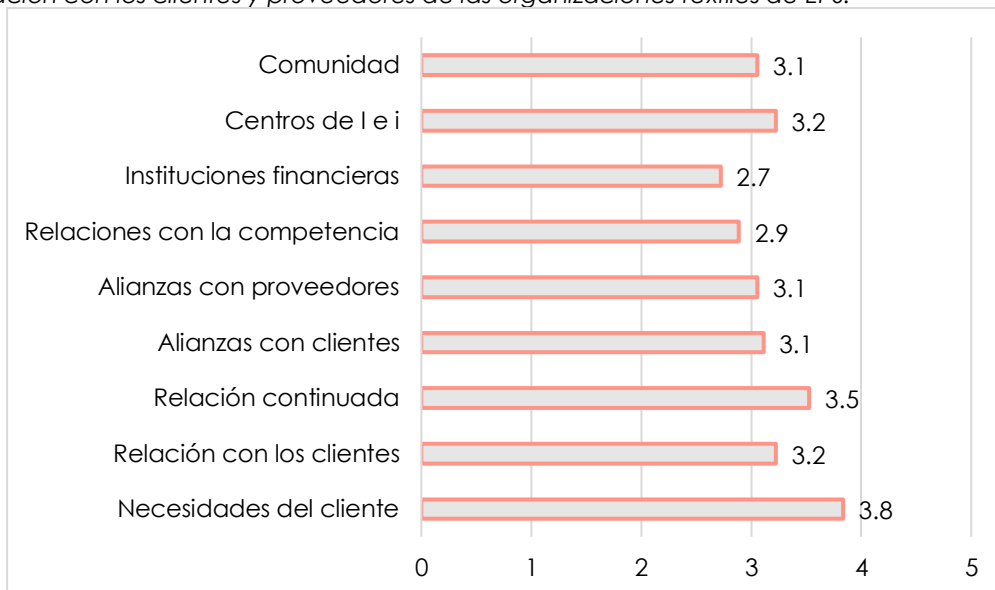
Nota. Resultados obtenidos del capital relacional que poseen las organizaciones de EPS.

• **Relación con clientes y proveedores**

Mantener una buena relación con los clientes garantiza el éxito de las organizaciones, en cuanto al incremento de producción, ventas e ingresos, enfatizando que, los lazos entre empresas y clientes se fundamentan en la satisfacción de las necesidades del cliente a partir del que se crean relaciones estrechas, fidelización y lealtad, logrando con esto la creación de proyectos innovadores junto con el aporte y la creación de alianzas estratégicas con proveedores.

Además, la financiación efectiva de instituciones, los actores educativos que son un soporte para la obtención de conocimiento y el enriquecimiento favorable que les permite mejorar sus procesos productivos para el futuro organizacional. Figura 16

Figura 16.
Relación con los clientes y proveedores de las organizaciones textiles de EPS.



Nota. Resultados obtenidos de los componentes que determinan la relación con los clientes y proveedores de las organizaciones textiles de EPS.

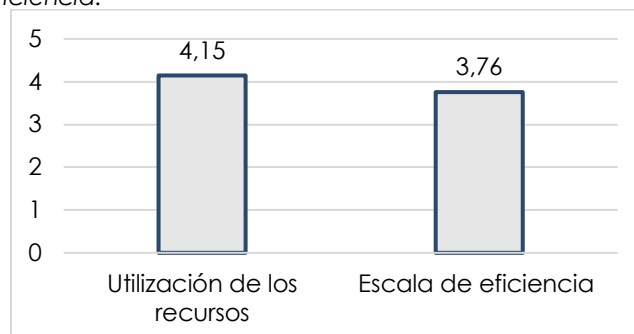
4.1.2. Productividad en las organizaciones textiles de Economía Popular Y Solidaria (EPS)

Para dar respuesta al objetivo específico: Determinar los principales criterios que aportan a la productividad de las organizaciones textiles del sector real de la EPS del cantón Ibarra provincia de Imbabura, se plantea una dimensión de análisis para la variable productividad, para con ello identificar si se da un uso adecuado de los recursos que dispone la organización y si se logran los resultados deseados luego de ejecutar acciones internas, en base a la eficiencia.

❖ Eficiencia

Las organizaciones aprovechan las capacidades del talento humano con el que trabajan y mantienen una buena organización en lo que concierne a la asignación de cargos, funciones y puestos de trabajo, lo que da como resultado una optimización de recursos y una utilización eficiente de los mismos. Figura 17

Figura 17.
Componentes de la eficiencia.



Nota. Resultados obtenidos de la eficiencia que poseen las organizaciones de EPS.

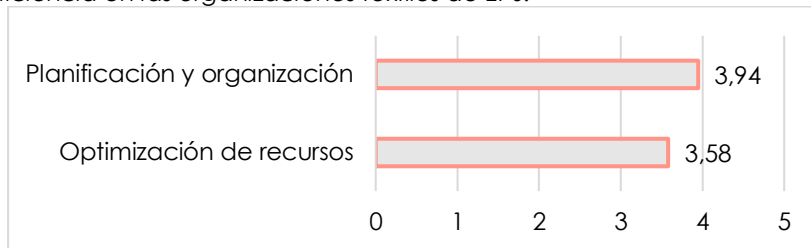
• Escala de eficiencia

Se considera que una planificación de las actividades y tareas a ejecutar, al igual que la delegación de dichas funciones garantiza una mayor productividad debido a que se ahorra tiempo y dinero, de la misma manera que se mejora la organización del trabajo.

Por otro lado, el uso óptimo de los recursos es importante, empezando por el recurso humano con el que cuenta la organización, aprovechando al máximo las capacidades de los miembros que la integran, ubicándolos en el sitio o puesto adecuado para el desempeño de sus actividades, al igual que los recursos materiales para lo cual se realiza los pedidos a proveedores, únicamente de lo que se requiere para la producción, evitando gastos y desperdicios. Figura 18

Figura 18.

Escala de eficiencia en las organizaciones textiles de EPS.



Nota. Resultados obtenidos de los componentes que determinan la escala de eficiencia que poseen las organizaciones textiles de EPS.

4.1.3. Relación entre el capital intelectual y la productividad de las organizaciones textiles de Economía Popular Y Solidaria (EPS)

"El coeficiente r de Pearson puede variar de -1.00 a $+1.00$, donde se considera que $+0.50$ equivale a una correlación positiva media." (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010).

"Por otro lado, si el nivel de significancia (Sig.) es menor o igual a $0,01$, se considera que existe un nivel de confianza del 99%, es decir, el valor obtenido del coeficiente de correlación " r " es muy significativo" (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010).

La presente indagación muestra la correlación existente entre el capital intelectual y la productividad del $0,723$ que se entiende como una correlación positiva media, es decir que a mayor nivel de capital intelectual mayor será el incremento de la productividad dentro de las organizaciones textiles del cantón Ibarra pertenecientes a la EPS.

La correlación existente es muy significativa por lo que se puede afirmar con un 99% de confianza, que existe una correlación positiva muy alta entre la variable capital intelectual y la variable productividad porque el valor del sig. es de $0,001$ que se encuentra por debajo del $0,01$ requerido, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa: El capital intelectual se relaciona con la productividad de las organizaciones textiles del sector real de la EPS del cantón Ibarra provincia de Imbabura. Tabla 3

Tabla 3.
Relación entre variables.

	CI
P	0,72334644
Sig.	0,001

Nota. Se muestran resultados obtenidos mediante el coeficiente r de Pearson al relacionar el capital intelectual y la productividad.

Por otra parte, al correlacionar las dimensiones del capital intelectual y la productividad, se identifica que el capital humano y la eficiencia tienen una correlación de 0,765 mostrando que existe una correlación positiva considerable. Así también, al relacionar el capital estructural y el capital relacional frente a la eficiencia se obtuvo 0,668 y 0,570 respectivamente, que equivale a una correlación positiva media. Por lo tanto, para las organizaciones tiene mayor importancia el capital humano con respecto a la eficiencia, lo que indica que este factor incrementa la productividad. Tabla 4

“El coeficiente r de Pearson puede variar de -1.00 a $+1.00$, donde se considera que $+0.75$ = Correlación positiva considerable.” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010).

Tabla 4.
Relación entre dimensiones.

	CH	CE	CR
E	0,7659819	0,66856843	0,57040065
Sig.	0,000	0,002	0,013

Nota. Se muestran resultados obtenidos mediante el coeficiente r de Pearson al relacionar las dimensiones del capital intelectual y la productividad.

Al realizar la correlación entre los criterios del capital humano y la productividad se puede afirmar que cada uno de ellos se relacionan de forma positiva, por lo tanto, se determina que los valores y aptitudes aportan a la escala de eficiencia de la organización, misma que se representa con un valor de 0,756 y a la vez, consideran importante a la cultura como parte de la utilización de recursos en donde se encuentra un 0,860 por lo que podemos manifestar que son criterios que ayudan de manera directa a la eficiencia. Tabla 5 Figura 19 Figura 20

Tabla 5.
Relación entre criterios.

	VA	AP	CTH	C	CT	GC	SG	RC	RA
UR	0,7127	0,47901	0,65296	0,86058	0,58135	0,61064	0,19894	0,50578	0,52020
EF	0,75612	0,60770	0,3538	0,54262	0,37608	0,35203	0,31150	0,51772	0,13953

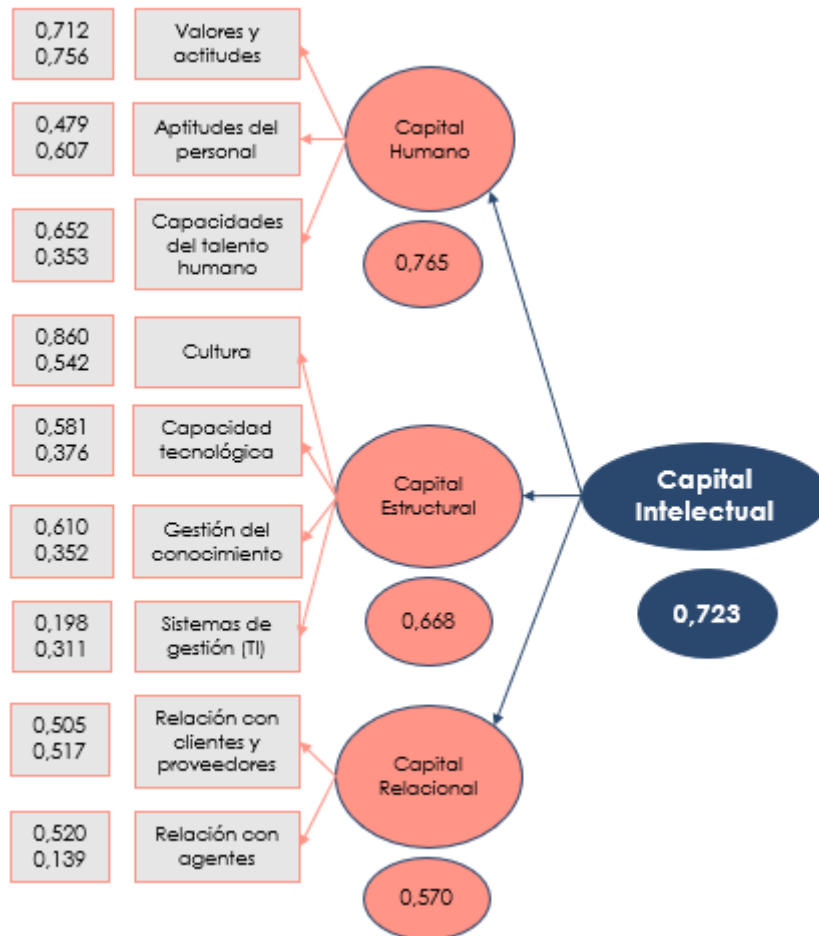
Nota. Se muestran resultados obtenidos mediante el coeficiente r de Pearson al relacionar los criterios de las dimensiones del capital intelectual y la productividad.

Figura 19.
Relación entre el capital intelectual y la productividad.



Nota. Relación entre los criterios y dimensiones del capital intelectual y la productividad.

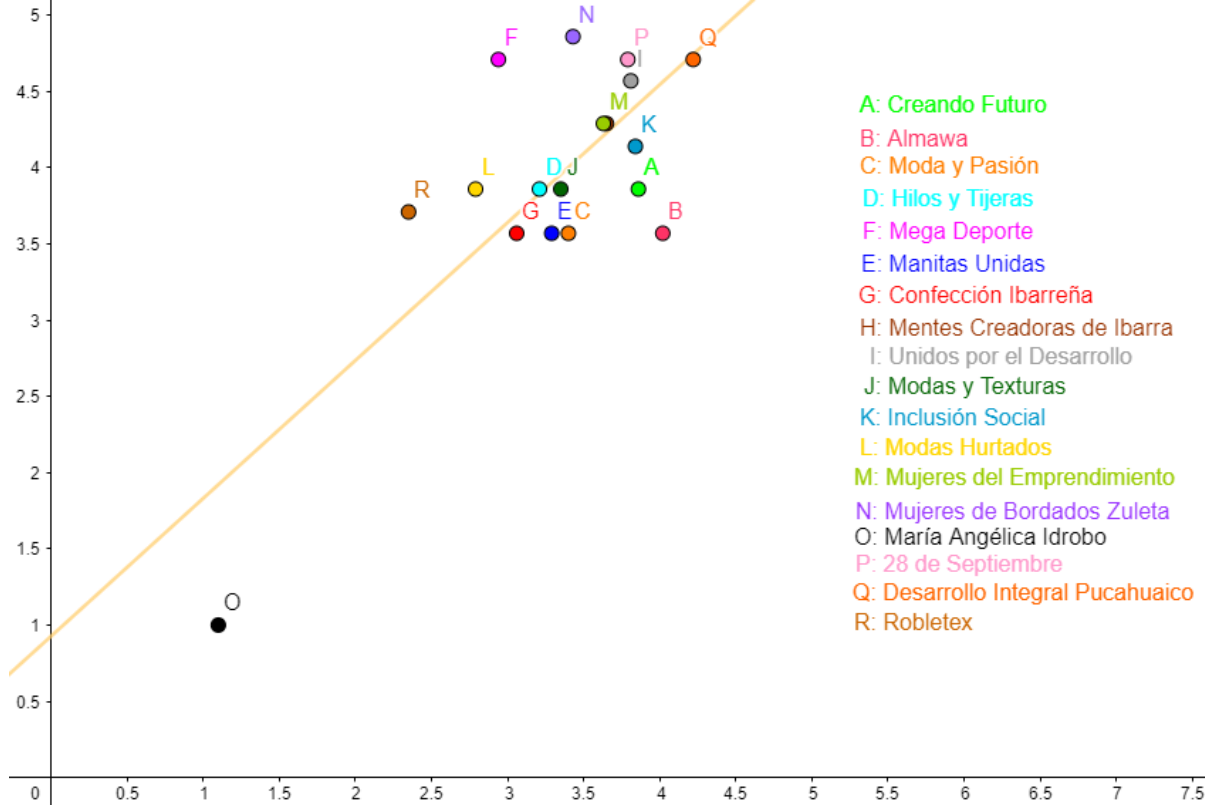
Figura 20.
Relación entre el capital intelectual y la productividad.



Nota. Relación entre el capital intelectual y la productividad, análisis del coeficiente r de Pearson.

Al evaluar el capital intelectual y la productividad con que cuentan las organizaciones textiles en estudio se evidencia que, en efecto, las dos variables son directamente proporcionales, es decir, si la una mejora o aumenta la otra también aumenta, o viceversa. En el gráfico que se presenta a continuación se comparan a todas y cada una de las organizaciones textiles del cantón Ibarra pertenecientes al sector real de EPS, donde se observa que las organizaciones encuestadas tienen una buena gestión de capital intelectual que se ve reflejado en la productividad de éstas, principalmente organizaciones como Hilos y Tijeras, Desarrollo Integral Pucahuaico, Mujeres del Emprendimiento, Mentas Creadoras de Ibarra, Modas y Texturas, Confección Ibarreña y Unidos por el Desarrollo, por el contrario, existe una organización que no maneja un buen capital intelectual y por ende su productividad es deficiente siendo la organización María Angélica Idrobo. Figura 21

Figura 21.
Capital intelectual y productividad de las organizaciones de EPS.



Nota. Diagrama de dispersión de los resultados obtenidos en función del capital intelectual y la productividad de las organizaciones textiles de EPS del cantón Ibarra.

4.2. DISCUSIÓN

4.2.1. El capital intelectual y la productividad de las organizaciones textiles de Economía Popular Y Solidaria (EPS)

Se demuestra que las organizaciones textiles de EPS de la ciudad de Ibarra se preocupan por mantener una adecuada estructura interna organizativa por lo cual predomina el capital estructural para dar cumplimiento a los objetivos empresariales e incrementar su productividad en un 35%, tal como lo sugiere Hidalgo (2018).

Las organizaciones textiles de Ibarra basan su productividad en la eficiencia, principalmente en el uso óptimo de los recursos para la realización de las actividades en un 52%, así como lo menciona Arévalo (2018).

El capital intelectual y la productividad de las organizaciones textiles de EPS tienen una fuerte relación que se evidencia al presentar una correlación de 0,723 considerando que el conocimiento empresarial mejora la productividad a través de la eficiencia, como lo manifiesta Kengatharan (2018).

Por ende, a partir de la teoría de recursos y capacidades propuesta por Barney (1991) se demuestra que en el contexto de las empresas textiles de EPS el capital humano, estructural y relacional pueden ser controlados por la empresa y utilizados para mejorar su productividad a través de la eficiencia, tomando en cuenta que todas las organizaciones son netamente diferentes y requieren recursos humanos, materiales, competencias y habilidades dependiendo de sus condiciones.

De la misma manera, partiendo de la teoría de las contingencias propuesta por Fliedler y Mahar (1979) se muestra que en efecto, los representantes de las organizaciones textiles de EPS del cantón Ibarra provincia de Imbabura desarrollan un elemento fundamental como lo es la adaptabilidad a las situaciones que se presentan en el lugar donde se localizan, a través de la experiencia, donde se consideran aspectos como la optimización de recursos, la planificación y la organización como características fundamentales de toda asociación.

Es importante el desarrollo de relaciones entre los actores directos de la organización que permita crear un buen ambiente laboral, incrementar la experiencia, conocimientos y habilidades tanto individuales como grupales que impulsen al desarrollo empresarial y mejoren el nivel de productividad, por lo cual el capital humano es el que mayor proporción tiene frente a la eficiencia con un 0,765 en el nivel correlacional, por lo cual se apoya a la postura realizada por Kengatharan (2018).

V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

- ❖ Las organizaciones textiles pertenecientes al sector real de Economía Popular y Solidaria (EPS) del cantón Ibarra provincia de Imbabura se caracterizan por velar por el bienestar de sus colaboradores lo cual hace que mantengan un capital humano adecuado y motivado que ejecute sus labores diarias, éstas personas están comprometidas con la organización y manejan una serie de valores y aptitudes que les permite sentirse parte integrante de la organización y tener libertad para planificar su trabajo.
- ❖ Las organizaciones textiles son productivas en base a la eficiencia que poseen, lo cual garantiza su estancia dentro del mercado local debido a que manejan una utilización óptima de los recursos necesarios para la realización de sus labores y se enfocan principalmente en asignar tareas y responsabilidades a colaboradores competentes mediante la organización y planificación del trabajo.
- ❖ En conclusión, el capital intelectual y la productividad mantienen una relación estrecha entre sí, misma que se confirma mediante las dos teorías en estudio: la teoría de recursos y capacidades y la teoría de las contingencias, que tratan acerca de todos los factores que componen la organización como el capital humano, capacidades, procesos, activos, entre otros, que a través de estrategias bien implementadas y el correcto accionar de los líderes ocasionan que la eficiencia y productividad aumenten. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, afirmando que el capital intelectual y la productividad son directamente proporcionales; es decir, si el capital intelectual aumenta la productividad también aumenta, o viceversa, con base en los resultados obtenidos.

5.2. RECOMENDACIONES

- ❖ Se recomienda a los representantes de las organizaciones textiles de EPS desarrollar nuevas competencias, liderazgos y transformación de procesos como aporte al incremento de capital intelectual y productividad de cada organización, así también, considerar el desempeño individual del trabajador, la rotación del personal, el ambiente laboral, la realización de actividades y el ausentismo en el trabajo para mejorar el rendimiento empresarial.
- ❖ Los miembros de las organizaciones textiles de EPS deben mejorar la utilización de recursos y eficiencia dentro de cada una de las organizaciones textiles a las cuales se realizó el estudio con el fin de que ejecuten sus actividades de producción de forma adecuada en base a un manual de procesos creado de forma interna.
- ❖ Los representantes legales de las organizaciones textiles de EPS del cantón Ibarra deben poner mayor interés en los criterios que componen el capital intelectual como las aptitudes del personal, las capacidades del talento humano, los sistemas de gestión y la relación con agentes para incrementar su productividad, mediante educación, formación continua, capacitación en tecnologías de la información, creación y registro de patentes para potenciar sus conocimientos, incrementar su desarrollo empresarial y dinamizar la economía del sector textil.

VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguirre, C. (Julio de 2016). *El capital intelectual y su influencia en el crecimiento de las Pymes*. Recuperado de Universidad Nacional Autónoma de México: <https://repositorio.unam.mx/contenidos/86470>
- Arévalo, S. (Diciembre de 2018). *Análisis de un programa de motivación intrínseca y su impacto de la productividad en los colaboradores de la empresa E.P.S Seda Loreto – Yurimaguas, 2018*. Recuperado de UPEU: <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/1591>
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación*. Venezuela: Episteme.
- Barney, J. (1991). Firm Resources and Sustained Competitive Advantage. *Journal of Management*, 99-120.
- Barraza, A. (2007). *Apuntes sobre la Metodología de la Investigación Confiabilidad*. Durango: INED. Recuperado de Apuntes sobre la Metodología de la Investigación: Confiabilidad.
- Bueno, E. (2011). *Modelo Intellectus de medición, gestión e información del capital intelectual*. Madrid: IADE.
- Campos, R., Manyi, L., Torres, C., Quispe, G., & Raymundo, C. (2018). Modelo de Gestión del conocimiento para mejorar la Productividad del Talento Humano en empresas del sector manufactura. *Memorias de la Octava Conferencia Iberoamericana de Complejidad, Informática y Cibernética*, 154-159.
- Cando, R. (Mayo de 2018). *El capital intelectual: Un estudio empírico del capital humano en las Pymes del Ecuador*. Recuperado de Universidad Nacional Autónoma de México: <http://132.248.9.195/ptd2018/abril/0773013/0773013.pdf>
- Constitución de la República del Ecuador. (1 de Agosto de 2018). Recuperado de <https://www.ambiente.gob.ec/wp->

content/uploads/downloads/2018/09/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador.pdf

Cuadrado, G. (Junio de 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. México, México.

De León, I., & Fernández, J. (Septiembre de 2016). *Los costos de utilizar Derechos de Propiedad Intelectual formales*. Recuperado de BID: <https://publications.iadb.org/en/costs-using-formal-intellectual-property-rights-survey-small-innovative-enterprises-latin-america>

Fliedler, F., & Mahar, L. (1979). La eficacia de la formación del modelo de contingencia: una revisión de la validación del líder. *Blackwell Publishing Limited*, 45-62.

Fontalvo, T., De La Hoz, E., & José, M. (Junio de 2018). *La productividad y sus factores: Incidencia en el mejoramiento organizacional*. Recuperado de SciELO: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1692-85632018000100047

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.

Hidalgo, D. (2018). *Estructura organizacional como mecanismo de productividad laboral en las Asociaciones de Producción Textil de la Economía Popular y Solidaria*. Recuperado de UTA: <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/29065/1/530%20O.E..pdf>

Kengatharan, N. (27 de Noviembre de 2018). Una teoría de la empresa basada en el conocimiento, nexo entre el capital intelectual y la productividad y los resultados de las empresas. *Revista Internacional de Recursos Humanos*.

Ley Orgánica de Economía Popular y Solidaria. (23 de Octubre de 2018). *LOEPS*, 65. Quito, Pichincha, Ecuador.

- Matas, A. (Marzo de 2018). *Diseño del formato de escalas tipo Likert: un estado de la cuestión*. Recuperado de SciELO:
<https://redie.uabc.mx/redie/article/view/1347>
- Mercado, P., García, P., & Jiménez, C. (2016). *Aportaciones a los Estudios Económico-Administrativos*. México: Instituto Literario.
- Nonaka, I., & Toyama, R. (2015). La teoría de gestión del conocimiento revisada: la creación de conocimiento como proceso de síntesis . *The Essentials of Knowledge Management* , 95-110.
- Nonaka, I., Irose, A., & Takeda, Y. (2016). Los fundamentos "meso" de las capacidades dinámicas: la síntesis a nivel de equipo y el liderazgo distribuido como fuente de creatividad dinámica . *Revista de Estrategia Global* , 168-182.
- Normas Internacionales de Información Financiera. (2019). NIIF. IFRS Foundation.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. (2021). *Guía de la OCDE de debida diligencia para cadenas de suministro responsables en el sector textil y del calzado*. Recuperado de OCDE:
<https://doi.org/10.1787/59ec2bd3-es>
- Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial. (2020). Recuperado de PDOT:
https://www.ibarra.gob.ec/site/docs/estrategico/PDYOT_2020.pdf
- Ramírez, O., Patiño, J., Patiño, M., & Cuéllar, M. (09 de Junio de 2021). *Medición del comportamiento laboral y su impacto en la productividad*. Recuperado de SciELO: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-55462020000301305
- Ribadeneira, A. (12 de Mayo de 2022). *Ley de Propiedad Intelectual*. Recuperado de Registro Oficial Órgano de la República del Ecuador:
http://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/eyJjYXJwZXRhIjoicm8iLCJ1dWlkIjoieYjUyYTAzNWMtMDFmMC00NDM5LWE4Y2UyYjNiNDUwNDM1NmZLnBkZiJ9
- Rodríguez, F., & Gómez, L. (1991). *Indicadores de Calidad y Productividad en la Empresa* . Venezuela: Nuevos Tiempos.

- Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2004). *Plan de Negocios Como Estrategia Competitiva del Campamento Comacoco*. Recuperado de http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lad/armida_r_a/capitulo3.pdf
- Superintendencia de Economía Popular y Solidaria. (Diciembre de 2020). *Instructivo de Constitución de Organizaciones de la Economía Popular y Solidaria* . Recuperado de <https://www.seps.gob.ec/wp-content/uploads/Constitucion-OEPS-INSTRUCTIVO-USUARIO.pdf>
- Superintendencia de Economía Popular y Solidaria. (Abril de 2022). *Sector Real de la Economía Popular y Solidaria*. Recuperado de Panorama SEPS: <https://www.seps.gob.ec/documents/20181/26626/Panorama-SEPS-04-2021.pdf/8a2e61fc-a8b3-4629-83bb-2c2524142273>
- Superintendencia Economía Popular y Solidaria. (20 de Abril de 2022). Recuperado de SEPS: <https://www.seps.gob.ec/>
- Vega, B. (Diciembre de 2017). *Una mirada al concepto de capital intelectual*. Recuperado de Dialnet: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6756380>

VII. ANEXOS

Anexo 1.

Acta de la sustentación de Predefensa del TIC.



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA ESTATAL DEL CARCHI



FACULTAD DE COMERCIO INTERNACIONAL, INTEGRACIÓN, ADMINISTRACIÓN Y ECONOMÍA EMPRESARIAL

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

ACTA

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

ESTUDIANTE:	ANDRADE LORA MELANY DANIELA	CÉDULA DE IDENTIDAD:	0401990551
PERIODO ACADÉMICO:	2022 A		
PRESIDENTE TRIBUNAL	MSC. BASTIDAS GUERRÓN JEANETH LUCÍA	DOCENTE TUTOR:	PhD. CUADRADO BARRETO GABRIELA CARLA
DOCENTE:	MSC. URRESTA YEPEZ RAMIRO FERNANDO		
TEMA DEL TIC:	"El capital intelectual y su relación con la productividad de las organizaciones del sector real de la Economía Popular Solidaria del cantón Ibarra provincia de Imbabura"		

No.	CATEGORÍA	Evaluación cuantitativa	OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES
1	PROBLEMA - OBJETIVOS	9,33	Contextualizar y precisar el problema en estudio
2	FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	9,33	Considerar base teórica para la discusión
3	METODOLOGÍA	8,33	Revisar análisis estadístico, explicar por que no se hizo levantamiento cuantitativo de la productividad.
4	RESULTADOS	8,67	Revisar los resultados cuantitativos de la productividad
5	DISCUSIÓN	9,33	Inferir con la base teórica y los antecedentes citados.
6	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	9,33	Sintonizar las conclusiones con base a los objetivos propuestos.
7	DEFENSA, ARGUMENTACIÓN Y VOCABULARIO PROFESIONAL	9,33	Mayor seguridad en las respuestas
8	FORMATO, ORGANIZACIÓN Y CALIDAD DE LA INFORMACIÓN	8,67	Revisar la guía institucional y normas APA

Obteniendo una nota de: 8,97 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. URRESTA YEPEZ RAMIRO FERNANDO
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:	CHANGUAN MARTINEZ NAYELI FERNANDA	CÉDULA DE IDENTIDAD:	0450060371
PERIODO ACADÉMICO:	2022 A		
PRESIDENTE TRIBUNAL	MSC. BASTIDAS GUERRÓN JEANETH LUCÍA	DOCENTE TUTOR:	PHD. CUADRADO BARRETO GABRIELA CARLA
DOCENTE:	MSC. URRESTA YEPEZ RAMIRO FERNANDO		
TEMA DEL TIC:	"El capital intelectual y su relación con la productividad de las organizaciones del sector real de la Economía Popular Solidaria del cantón Ibarra provincia de Imbabura"		

No.	CATEGORÍA	Evaluación cuantitativa	OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES
1	PROBLEMA - OBJETIVOS	9,33	Contextualizar y precisar el problema en estudio
2	FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	9,33	Considerar base teórica para la discusión
3	METODOLOGÍA	8,33	Revisar análisis estadístico, explicar por que no se hizo levantamiento cuantitativo de la productividad.
4	RESULTADOS	8,67	Revisar los resultados cuantitativos de la productividad
5	DISCUSIÓN	9,33	Inferir con la base teórica y los antecedentes citados.
6	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	9,33	Sintonizar las conclusiones con base a los objetivos propuestos.
7	DEFENSA, ARGUMENTACIÓN Y VOCABULARIO PROFESIONAL	9,33	Mayor seguridad en las respuestas
8	FORMATO, ORGANIZACIÓN Y CALIDAD DE LA INFORMACIÓN	8,67	Revisar la guía institucional y normas APA

Obteniendo una nota de: 8,97 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. URRESTA YEPEZ RAMIRO FERNANDO
DOCENTE

Anexo 2.

Certificado del abstract por parte del Centro de Idiomas.



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

ABSTRACT- EVALUATION SHEET				
NAME: Nayeli Fernanda Changuán Martínez y Melany Daniela Andrade Lora				
DATE: 16 de enero de 2023				
TOPIC: "El capital intelectual y su relación con la productividad de las organizaciones del sector real de la Economía Popular y Solidaria del cantón Ibarra provincia de Imbabura"				
MARKS AWARDED		QUANTITATIVE AND QUALITATIVE		
VOCABULARY AND WORD USE	Use new learnt vocabulary and precise words related to the topic	Use a little new vocabulary and some appropriate words related to the topic	Use basic vocabulary and simplistic words related to the topic	Limited vocabulary and inadequate words related to the topic
	EXCELLENT: 2 <input checked="" type="checkbox"/>	GOOD: 1 Vera Játiva Edwin Andrés, 5 <input checked="" type="checkbox"/>	AVERAGE: 1 <input type="checkbox"/>	LIMITED: 0,5 <input type="checkbox"/>
WRITING COHESION	Clear and logical progression of ideas and supporting paragraphs.	Adequate progression of ideas and supporting paragraphs.	Some progression of ideas and supporting paragraphs.	Inadequate ideas and supporting paragraphs.
	EXCELLENT: 2 <input checked="" type="checkbox"/>	GOOD: 1,5 <input type="checkbox"/>	AVERAGE: 1 <input type="checkbox"/>	LIMITED: 0,5 <input type="checkbox"/>
ARGUMENT	The message has been communicated very well and identify the type of text	The message has been communicated appropriately and identify the type of text	Some of the message has been communicated and the type of text is little confusing	The message hasn't been communicated and the type of text is inadequate
	EXCELLENT: 2 <input checked="" type="checkbox"/>	GOOD: 1,5 <input type="checkbox"/>	AVERAGE: 1 <input type="checkbox"/>	LIMITED: 0,5 <input type="checkbox"/>
CREATIVITY	Outstanding flow of ideas and events	Good flow of ideas and events	Average flow of ideas and events	Poor flow of ideas and events
	EXCELLENT: 2 <input type="checkbox"/>	GOOD: 1,5 <input checked="" type="checkbox"/>	AVERAGE: 1 <input type="checkbox"/>	LIMITED: 0,5 <input type="checkbox"/>
SCIENTIFIC SUSTAINABILITY	Reasonable, specific and supportable opinion or thesis statement	Minor errors when supporting the thesis statement	Some errors when supporting the thesis statement	Lots of errors when supporting the thesis statement
	EXCELLENT: 2 <input type="checkbox"/>	GOOD: 1,5 <input checked="" type="checkbox"/>	AVERAGE: 1 <input type="checkbox"/>	LIMITED: 0,5 <input type="checkbox"/>
TOTAL/AVERAGE	9 - 10: EXCELLENT 7 - 8,9: GOOD 5 - 6,9: AVERAGE 0 - 4,9: LIMITED	TOTAL 9		



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

Informe sobre el Abstract de Artículo Científico o Investigación.

Autor: Nayeli Fernanda Changuán Martínez y Melany Daniela Andrade Lora

Fecha de recepción del abstract: 16 de enero de 2023

Fecha de entrega del informe: 16 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.

Listado de organizaciones textiles de EPS de Ibarra.

LISTA DE ORGANIZACIONES TEXTILES DE EPS ACTIVAS DEL CANTÓN IBARRA PROVINCIA DE IMBABURA			
N°	RUC	RAZON SOCIAL	NOMBRE GERENTE
1	1091733524001	ASOCIACION CREANDO FUTURO	PROAÑO MOROCHO IRMA BEATRIZ
2	1091772236001	ASOCIACION DE PRODUCCION TEXTIL ALMAWA ASOCONEXIONATUR	BONILLA ROSERO ANDREA CELESTE
3	1091781448001	ASOCIACIÓN DE PRODUCCIÓN TEXTIL MODA Y PASIÓN ASOMODATEX	MORILLO HURTADO MARIA ISABEL
4	1091760203001	ASOCIACION DE PRODUCCION TEXTIL HILOS Y TIJERAS "ASPROTEXLOS"	PUPIALES PUPIALES RUTH NOHEMY
5	1091773038001	ASOCIACION DE PRODUCCION TEXTIL MANITAS UNIDAS ASOPROTEXMAUNID	LOPEZ JIMENEZ PATRICIA ALEXANDRA
6	1091760300001	ASOCIACION DE PRODUCCION TEXTIL ASOTEX MEGA DEPORTE "ASOTEXMEGA"	NAULA PUMA CECILIA DEL PILAR
7	1091753053001	ASOCIACION DE PRODUCCION TEXTIL CONFECCION IBARREÑA "ASOTEXCONIB"	CUASQUI ANGAMARCA LILIAN JAQUELINE
8	1091786598001	ASOCIACION DE PRODUCCION TEXTIL MENTES CREADORAS DE IBARRA ASOPROTEXCI	PUPIALES PUPIALES MARTHA FABIOLA
9	1091752022001	ASOCIACION DE PRODUCCION TEXTIL UNIDOS POR EL DESARROLLO "ASOTEXUNIDES"	POZO CUPUERAN EDITA ENELDA
10	1091767828001	ASOCIACION DE PRODUCCION TEXTIL MODAS Y TEXTURAS ASOMODATEX	MANTILLA CORDOVA EDWIN ULISES
11	1091796505001	ASOCIACION DE PRODUCCION TEXTIL INCLUSION SOCIAL ASOPROTEXINSOC	PILACUAN HURTADO MIKAELA ESTEFANIA
12	1091760823001	ASOCIACION DE PRODUCCION TEXTIL MODAS HURTADOS "ASOMODAHURT"	RUANO CHECA JENNIFER KARINA
13	1091751948001	ASOCIACION DE PRODUCCION TEXTIL MUJERES DEL EMPRENDIMIENTO "ASOPROTERESEM"	POZO CHISCUETH DAVID ALEJANDRO
14	1091753231001	ORGANIZACION COMUNITARIA DE PRODUCCION ARTESANAL DE MUJERES DE BORDADOS ZULETA	SARZOSA ESCOLA JAIME RENE
15	1091760750001	ASOCIACION DE PRODUCCION TEXTIL MARIA ANGELICA IDROBO "ASOTEXIDROBO"	ALBAN ALVAREZ ANA DE LOURDES
16	1091752081001	ASOCIACION DE PRODUCCION TEXTIL 28 DE SEPTIEMBRE "ASOPROTEXSEP"	MINA ACOSTA MARGOTH MARILU
17	1091736027001	ASOCIACION DE DESARROLLO INTEGRAL PUCAHUAICO	TIXILIMA POTOSI MARLENE DEL CARMEN
18	1091760386001	ASOCIACION DE PRODUCCION TEXTIL ROBLETEX "APROTEXRO"	MALQUIN CANACUAN FAUSTO JULIO

Nota. Lista de organizaciones textiles activas, recuperado de la SEPS (2022).

Anexo 4.

Cuestionario aplicado a las organizaciones textiles.



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 TEXTILES DEL SECTOR REAL DE LA ECONOMÍA POPULAR Y SOLIDARIA DEL CANTÓN IBARRA PROVINCIA DE IMBABURA

Objetivo: Diagnosticar la relación que existe entre el capital intelectual y la productividad de las organizaciones del sector real de la Economía Popular y Solidaria del cantón Ibarra 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 talento humano	De 10 a 15		De 16 a 20		De 21 a 25
Antigüedad de la organización	De 1 a 5 años		De 6 a 10 años		10 a 14 años
Organización familiar	Sí		No		

Sección 2: Cuestionario Capital Intelectual

Para realizar un adecuado análisis de las organizaciones textiles 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 propuesto por Bueno (2011), que 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

Variable Capital Intelectual									
Dimensión 1: Capital Humano				ESCALA DE ACTITUD					
Criterio 1.1 Valores y actitudes				1	2	3	4	5	
1	El talento humano se siente parte integrante de su organización								
2	El talento humano tiene libertad y autonomía para planificar su trabajo								
3	El talento humano se siente estable en su lugar de trabajo								
4	Se otorgan premios y reconocimientos basados en el desempeño								
5	El talento humano se encuentra satisfecho en la relación de colaborador-jefe								

6	La organización realiza pagos de sueldos superiores a la competencia					
7	El clima laboral en el trabajo es favorable					
8	El talento humano se involucra en procesos de contacto y relación con clientes					
9	En la organización se producen cambios en las actividades habituales que realiza el trabajador					
10	Se cumplen las tareas delegadas formalmente al talento humano					
11	Se fomentan las ideas sugeridas por el talento humano					
12	Existe una gran diversidad de experiencias en el talento humano para innovar					
13	La empresa cuenta con personas dedicadas a actividades de I+D+i					
Criterio 1.2. Aptitudes del personal		1	2	3	4	5
14	En la organización la mayoría del talento humano tiene educación superior					
15	Se realizan capacitaciones para todo el talento humano					
16	El talento humano tiene alguna forma de capacitación ocupacional de parte del gobierno					
17	La formación académica y técnica del talento humano es diversa para fomentar la productividad y eficiencia					
18	En su organización se tiene talento humano con educación de posgrado					
19	Su organización tiene talento humano con especialización técnica					
20	Su organización contrata talento humano que tenga una formación con habilidades específicas de acuerdo con sus necesidades					
21	En su organización se capacita al talento humano de forma interna					
22	Su organización realiza cursos de formación continua en vinculación con las universidades locales u otras instituciones públicas					
23	Se realizan cursos internos de formación continua con consultores privados					
24	El talento humano tiene formación en calidad de procesos productivos, comercio o servicios					
25	El talento humano tiene formación en el uso de computadoras y TIC					
26	Su organización permanece en el mercado en base a su experiencia					
27	Su organización tiene talento humano con experiencia profesional internacional					
28	Su organización promueve actividades familiares y sociales para el talento humano					
29	El talento humano realiza actividades culturales					
30	Su organización celebra su aniversario e involucra a su talento humano					
Criterio 1.3. Capacidades del talento humano		1	2	3	4	5
31	El talento humano realiza labores en equipo de forma interna					
32	El talento humano realiza tareas en equipo de forma externa con otras empresas o instituciones					
33	Se fomentan actividades que fortalezcan el compañerismo					
34	El talento humano comparte sus conocimientos en el uso de computadoras y TIC					
35	El talento humano realiza su labor fuera del lugar habitual					
36	Se ofrece flexibilidad al talento humano para elegir y distribuir su horario					
37	Su organización atiende las necesidades familiares del talento humano otorgando permisos en casos específicos					

Dimensión 2: Capital Estructural		ESCALA DE ACTITUD				
Criterio 2.1. Cultura		1	2	3	4	5
38	Existe un total acuerdo sobre cuál es la visión de futuro en todos los niveles, funciones y divisiones de la organización.					
39	Se ejercen valores, creencias y símbolos compartidos					
40	En su organización se promueve un clima de apertura, consideración y confianza en el que el talento humano puede expresar libremente sus sentimientos y problemas.					
41	Las relaciones entre el talento humano y la organización son, en general, de confrontación.					
42	Su organización actúa sobre la base de un plan estratégico actualizado y revisado periódicamente					
43	Cada vez que finaliza la ejecución de un proyecto, se lleva a cabo un proceso de evaluación					
Criterio 2.2. Capacidad tecnológica		1	2	3	4	5
44	Promueve el aprendizaje y la superación del talento humano					
Criterio 2.3. Gestión del conocimiento		1	2	3	4	5
45	Tiene normas escritas, prácticas operativas y procedimientos que ayudan a ejecutar las tareas rutinarias.					
46	Documenta y sistematiza toda la información referente a sus clientes					
47	Realiza un seguimiento sistematizado de sus competidores					
48	Desarrolla de manera regular iniciativas diversas que fomentan el intercambio de conocimiento y experiencias entre el talento humano de su organización					
49	Lleva a cabo diferentes actividades (reuniones, jornadas de encuentro y talleres)					
Criterio 2.4. Sistemas de gestión (TI)		1	2	3	4	5
50	Utiliza ampliamente los sistemas informáticos para obtener, almacenar, documentar y procesar información de sus procesos					
51	Su organización usa patentes y licencias como forma de proteger el conocimiento					
Dimensión 3: Capital Relacional		ESCALA DE ACTITUD				
Criterio 3.1. Relación con clientes y proveedores		1	2	3	4	5
52	Son hábiles a la hora de identificar con rapidez y precisión lo que cada cliente necesita					
53	Mantiene relaciones estrechas con sus clientes					
54	Por lo general, las relaciones con sus clientes son de largo plazo					
55	Sus proveedores siempre cumplen lo pactado					
56	Establece alianzas con sus clientes para desarrollar proyectos innovadores					
57	Por lo general, las relaciones de la organización con sus proveedores son de largo plazo					
58	Tiene un número importante de proyectos en común con sus proveedores					
59	Su organización participa en acuerdos de cooperación y colaboración con los competidores para el desarrollo y mejora de la competitividad de su sector					
60	Las instituciones financieras apoyan de manera efectiva sus proyectos					
61	Su organización se relaciona de modo regular con universidades, institutos o centros de innovación, con el fin de obtener conocimiento clave para el futuro del negocio					
62	Su organización tiene estrategias para conocer las necesidades de la comunidad y desarrolla proyectos destinados a mejorar la calidad de vida de esta					

Criterio 3.2. Relación con agentes		1	2	3	4	5
63	Su organización se relaciona con personas de cargo directivo en administraciones gubernamentales como municipios					

Sección 3: Productividad

Para realizar un adecuado análisis de las organizaciones textiles 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, propuesta por Kengatharan (2018), 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

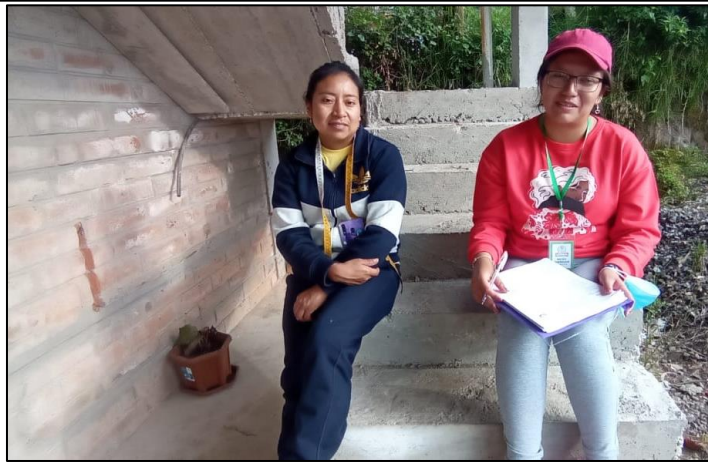
Variable Productividad						
Dimensión 1: Eficiencia		ESCALA DE ACTITUD				
Criterio 1.1. Utilización de los recursos		1	2	3	4	5
64	Su organización aprovecha al máximo las capacidades del talento humano					
65	Las personas adecuadas se destinan a los puestos de trabajo adecuados					
66	Los recursos se aprovechan al máximo en la organización					
Criterio 1.2 Escala de eficiencia		1	2	3	4	5
67	Se podría ahorrar tiempo y dinero si se organizara mejor el trabajo					
68	Las cosas podrían hacerse de manera mucho más eficiente, si la gente se detuviera a pensar					
69	Una programación y planificación deficientes suelen hacer que no se cumplan los objetivos					
70	La productividad podría mejorar si los trabajos se organizaran y planificaran mejor					

Nota. Cuestionario aplicado a las organizaciones textiles de EPS, adaptado de Bueno (2011), Cando (2018), Aguirre (2016) y Kengatharan (2018).

Anexo 5.
Evidencia de trabajo de campo.









Nota. Se presentan evidencias fotográficas del levantamiento de información realizado en el mes abril de 2022.