



Capital intelectual de las micro y pequeñas empresas del rubro textil de la ciudad de Pilar.

Roberto Pablo Portillo Verón

robertoportillo935@gmail.com

Shirley Noelia Arce Ramírez

noeliarramirez2018@gmail.com

Escuela de Administración
Facultad de Ciencias Contables Administrativas y Económicas
Universidad Nacional de Pilar
Pilar, Paraguay

RESUMEN:

El estudio se encuadra dentro de la línea de investigación del Capital Intelectual. La misma, hace referencia a la combinación de activos inmateriales que permiten que una empresa funcione, lo que puede interpretarse como referente del activo intangible que incrementa el valor de la organización. La investigación versa sobre este tema, y se establece como objetivo identificar el capital intelectual de las micro y pequeñas empresas del rubro textil de la ciudad de Pilar, a través de un diagnóstico del capital humano, social y organizacional que poseen las empresas. Estas variables surgen del modelo (Bontis, 1996). Se adoptó una metodología de nivel descriptivo, no experimental de cohorte trasversal prospectivo, con enfoque cuantitativo en una población de 8 empresarios del rubro textil, junto con sus empleados elegido de manera no probabilística intencional. Como instrumento de recolección de datos se empleó el cuestionario diseñado y valido por Núñez Ramírez, et, al. (2021). Los resultados permitieron identificar el valor intangible con que cuenta las empresas, mostrando un capital humano sólido que puede proporcionar a la empresa una ventaja competitiva. Sin embargo, queda pendiente mejor el capital social y organizacional para aprovechar dichas ventajas competitivas.

Palabras clave: *Capital intelectual; Capital Social; Capital Organizacional, Pymes, Textil.*

Correspondencia: robertoportillo935@gmail.com

Artículo recibido 10 agosto 2022 Aceptado para publicación: 10 septiembre 2022

Conflictos de Interés: Ninguna que declarar

Todo el contenido de Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, publicados en este sitio están disponibles bajo

Licencia [Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) 

Cómo citar: Urbina Idarraga, P. L. (2022). Reducción de tiempos de espera y calidad de atención en pacientes de un hospital público. 6(5), 1-16. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.2903

Intellectual capital of micro and small companies in the textile industry in the city of Pilar.

Abstract:

The study falls within the line of research on Intellectual Capital. It refers to the combination of intangible assets that allow a company to function, which can be interpreted as a benchmark for the intangible asset that increases the value of the organization. The research deals with this topic, and the objective is to identify the intellectual capital of the micro and small companies in the textile sector of the city of Pilar, through a diagnosis of the human, social and organizational capital that the companies possess. These variables emerge from the model (Bontis, 1996). A descriptive, non-experimental methodology of a prospective cross-sectional cohort will be adopted, with a quantitative approach in a population of 8 entrepreneurs in the textile sector, together with their employees chosen in an intentional non-probabilistic manner. As a data collection instrument, the questionnaire designed and validated by Núñez Ramírez, et, al. will be used. (2021). The results made it possible to identify the intangible value that companies have, showing a solid human capital that can provide the company with a competitive advantage. However, social and organizational capital is better left to take advantage of these competitive advantages.

Keywords: *Intellectual capital; Social capital; Organizational Capital, SMEs, Textile.*

INTRODUCCION

El interés por el estudio de los activos intangibles, también conocidos como capital intelectual enraizado en el valor estratégico, se enfatiza en los trabajos de varios académicos, como los de Itami y Roehl (1987) que llamó la atención sobre la prioridad de los activos intangibles en la generación de ingresos y enfatizó la importancia de los activos intangibles como parte de la cultura empresarial, así como, el conocimiento acumulado del comportamiento del consumidor, las marcas y la reputación como determinantes de la ventaja competitiva de una empresa. (citado en Salazar, de Castro, & Sáez, 2006).

El capital intelectual se define como el conjunto de recursos intangibles de una organización que tienen el potencial de crear valor ahora y en el futuro. Estos recursos serán considerados en sentido amplio, y no sólo en sentido estrictamente contable. Incluye tanto los activos intangibles permitidos por la legislación contable, como las capacidades o capacidades de la organización y sus empleados (Scarabino, Biancardi, & Blando, 2007).

Un negocio consta de activos tangibles e intangibles que dan valor monetario basado en la participación de mercado. El capital intelectual es un subconjunto de los activos intangibles, el conocimiento colectivo de los proveedores, la fabricación, la contabilidad, las finanzas, los procesos de mercado, la innovación y el comportamiento del cliente. En este contexto, se considera que el capital intelectual es el conocimiento que posee una organización y, en algunos casos, puede clasificarse como el activo intangible que ofrece el mayor valor monetario a la empresa. El uso efectivo del capital del conocimiento mejora la competitividad y la eficiencia económica de las empresas y contribuye en gran medida a los beneficios económicos (Saltos, 2020).

El capital intelectual se basa en la teoría de los recursos y la capacidad de identificar el conocimiento como un activo intangible capaz de lograr una ventaja competitiva sobre otras organizaciones (Barney, 1991). Ochoa Hernández et al., (2012) extrajeron de la teoría del capital cognitivo como parte de la teoría de los recursos y capacidades, la existencia de tres tipos de recursos, hipotéticamente ligados a la ventaja competitiva y al conocimiento basado en aspectos del capital organizacional a saber, el capital humano, capital social y capital relacional.

Según el autor clásico Edvinsson (1998):

La preponderancia del capital intelectual es inevitable, dadas las irresistibles fuerzas históricas y tecnológicas, para no hablar de los flujos de inversión, que están barriendo el mundo moderno y nos llevan hacia una economía de conocimientos. Dominará la manera como valoramos nuestras instituciones porque es el único que capta la dinámica de crear y sostener valor en las organizaciones. Es el único que reconoce que la empresa moderna cambia tan rápidamente que lo único que le queda para apoyarse es el talento y la dedicación de su gente y la calidad de las herramientas de que ésta dispone. Pero, sobre todo, el capital intelectual es inevitable porque es el único, entre los modelos de medir el rendimiento corporativo, que va más allá de la superficie y descubre el verdadero valor. (como se cita en Ospina, 2007, p. 137)

Asimismo, se destaca al capital intelectual como un factor clave para la sostenibilidad de las organizaciones (Gogan, 2014). Sus componentes se pueden entender de la siguiente manera. El capital humano se refiere a las habilidades y conocimientos de las personas utilizadas en una organización. El capital estructural proviene de la propia organización, incluida la tecnología, los

sistemas, la estructura y la cultura. Y finalmente, el capital relacional es el capital que surge de la relación entre una organización y su entorno (Angulo, 2017).

El capital intelectual es el conocimiento propiedad de una organización que le permite funcionar y crear valor. El capital intelectual se crea de acuerdo con las contribuciones de los colaboradores en el proceso de producción, además de la relación entre la empresa y el mantenimiento del entorno comercial. Relación de desarrollo con los clientes (Villegas, 2017).

Las dimensiones del Capital Intelectual contempladas para esta investigación son: capital humano, capital social y capital organizacional. Partiendo de la dimensión del Capital Humano, ésta se define como la sangre vital del capital intelectual; es una fuente muy útil de conocimiento, habilidades y competencias en una empresa y la relación con el liderazgo efectivo (Sidharta y Affandi, 2016). El capital humano es el conocimiento tácito que posee un individuo, entendido como las habilidades necesarias para su desempeño, y consta de cuatro componentes: herencia, educación, experiencia y actitudes ante la vida y la empresa (Bontis, 1998).

La dimensión del capital humano representa el conocimiento individual de los trabajadores. El capital estructural representa el stock de conocimiento no humano dentro de una organización, incluidos documentos valiosos que las empresas clasifican, como bases de datos, diagramas, instrucciones de procesos, estrategias y prácticas. Capital del cliente, incluidas las relaciones con los clientes y los canales de marketing (Sánchez, González y Ortiz, 2010).

Según Pérez, (2012), el capital humano es un término utilizado en algunas teorías del crecimiento económico para referirse a los factores de producción que dependen no solo de la cantidad, sino también de la calidad, capacitación y productividad de las personas involucradas en el proceso productivo.

El capital social se alinea con lo que se conoce como capital de clientes o capital de relaciones. Este aspecto del capital de conocimiento aborda las relaciones con las partes interesadas externas, sus percepciones de la organización y el intercambio de conocimientos entre la organización y sus partes interesadas. (Kong y Ramia, 2010). Se basa en la teoría de los recursos y capacidades y en una visión corporativa basada en el conocimiento, creyendo que los recursos no materiales de una empresa, más específicamente el conocimiento, son la base para una competencia sustentable favorable (Díaz, Aguiar y De Saá, 2006). Otro aspecto del capital social o relacional estudiado en el presente artículo, se refiere a las redes de colaboración y alianzas. En este sentido, destacan el papel prioritario de las alianzas y redes de cooperación en el éxito de la innovación, especialmente para las pymes. Thuy y Quang (2005) enfatizan que los principales elementos del capital relacional como resultado de las asociaciones son la confianza mutua, el entendimiento mutuo y la amistad entre los participantes. Al igual que las relaciones con los clientes, las alianzas han demostrado ser una fuente muy importante de aprendizaje organizacional.

El Capital organizacional, se conceptualiza como la capacidad de una empresa para cumplir con los procesos y estructuras normales de la empresa que respaldan los esfuerzos de sus empleados para producir un rendimiento intelectual óptimo y el rendimiento general de la empresa (Sidharta y Affandi, 2016). Esta dimensión apoya el desempeño de los empleados, ya que permite el flujo de conocimiento, y esta estructura incluye factores como la eficiencia, las transacciones oportunas, los procedimientos innovadores y el acceso a la información (Bontis, 1998). Esta dimensión se refiere a la relación con los stakeholders externos, su percepción de la organización y el

intercambio de conocimientos entre la organización y sus intereses externos (Kong, 2010; y Kong y Ramia, 2010).

El presente artículo se propuso como objetivo identificar el capital intelectual de las micro y pequeñas empresas del rubro textil de la ciudad de Pilar, a través de un diagnóstico del capital humano, social y organizacional que poseen las empresas, siguiendo la clasificación y modelo de Capital Intelectual de Bontis (1996). Esto, desde la hipótesis de que las micro y pequeñas empresas del rubro textil no tienen valorado su capital intangible, desde la dimensión humano, social y organizacional. Por ende, el presente estudio realizó un diagnóstico situacional de dichas empresas para dar a conocer desde un análisis descriptivo como está compuesto el capital intelectual de las empresas. La motivación de abordar esta temática nace de la problemática académica de que en Paraguay son pocos los estudios que abordan el capital intelectual de las empresas, siendo estas un factor clave para la sostenibilidad de las organizaciones (Gogan, 2014). Tal es el caso a nivel local, donde no se encuentran referencia al respecto en ningún sector económico sobre capital intelectual, en la mayoría de las veces, ni siquiera se conoce el término y lo que ello significa para una empresa u organización. Ante este desconocimiento, surge el interés de la investigación por acercar a académicos, empresarios y autoridades locales hacia una realidad poco conocida pero que representa la base de sostenibilidad empresarial en cualquier empresa independientemente de su tamaño.

Podemos afirmar que esta investigación tiene una relevancia social, por que aporta conocimientos nuevos que permitirán mejorar la capacidad de la empresa para cumplir con la rutina de la compañía y la estructura que apoya el esfuerzo de los empleados para producir un desempeño intelectual optimizado y en general el desempeño de la empresa. Igualmente, desde el punto de vista teórico, la investigación es relevante porque al existir escasos estudios previos de carácter descriptivo, permite aportar conocimientos nuevos y complementar o refutar lo existente al respecto. Lo cual trae al presente nuevas concepciones teóricas y empíricas que servirán de base a futuras investigaciones que sigan la línea de recursos y capacidades en las organizaciones locales, y finalmente, desde el punto de vista metodológico, la investigación es relevante por cuanto deja un marco de investigación fácilmente replicable en otras organizaciones u empresas a nivel local, por ende, tienen un valor replicable en la disciplinas económicas y organizacionales.

METODOLOGÍA

La investigación sigue un paradigma positivista, al tratarse de un estudio de alcance cuantitativo. Por consiguiente, se adoptó una metodología de nivel descriptivo, no experimental de cohorte transversal prospectivo, con enfoque cuantitativo para identificar el capital intelectual de las micro y pequeñas empresas del rubro textil de la ciudad de Pilar en el año 2022.

La unidad de análisis de estudio está conformada por 8 empresarios del rubro textil, junto con sus respectivos empleados (5 empleados por cada empresa) que suman un total de 40 empleados elegido de manera no probabilística intencional, debido a que no se cuenta con un marco muestral.

Se utilizó la técnica de la encuesta para recolectar la información y como instrumento de recolección de datos se empleó el cuestionario diseñado y validado por Núñez Ramírez, et, al. (2021), que presenta una confiabilidad alta para medir capital intelectual en empresas. Así mismo, este instrumento requiere de una interpretación holística de los datos recolectados. Por ende, se consideró el adecuado y pertinente para la variable independiente que mide el estudio.

Operacionalización de las variables que se desea medir

Variables	Indicadores
Capital Humano	<ul style="list-style-type: none"> • Los empleados de la organización están altamente calificados. • Los empleados de la organización son considerados los mejores en la industria. • Los empleados de la organización son creativos y brillantes. • Los empleados de la organización son expertos en su trabajo y funciones. • Los empleados de la organización desarrollan nuevas ideas y conocimientos.
Capital Social	<ul style="list-style-type: none"> • Los empleados de la organización están capacitados para colaborar con otros para detectar y resolver problemas. • Los empleados de la organización comparten información y aprenden de cada uno. • Los empleados de la organización interactúan e intercambian ideas con personas de diferentes áreas de la organización. • Los empleados de la organización se relacionan con clientes, proveedores y socios para desarrollar soluciones. • Los empleados de la organización aplican los conocimientos de un área a los problemas y oportunidades que surgen en otra
Capital Organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Nuestra organización usa patentes y licencias como una forma para conservar el conocimiento. • La mayoría del conocimiento de la organización está registrado en manuales o bases de datos. • La cultura de la organización (historias, rituales) contiene ideas valiosas, formas de hacer las cosas. • Nuestra organización convierte el conocimiento e información en estructuras, sistemas y procesos

Nota. Indicadores que mide el instrumento de capital intelectual de Núñez Ramírez, et, al. (2021).

Como técnica de análisis de datos se utilizó la estadística descriptiva aplicado a través del Excel para la tabulación, análisis y graficación de los datos obtenidos. Mismos que permitieron la interpretación de los datos para conformar información que permitan la construcción de conocimientos nuevos, tratándose de un artículo original.

Consideraciones éticas: se solicitó el consentimiento informado, donde se garantiza el anonimato de las personas involucradas en el estudio, así como la confidencialidad en las informaciones recadas, desde la elaboración del informe, hasta la difusión para evitar ventaja competitiva entre las empresas.

Limitaciones del estudio: es importante reconocer las limitaciones del estudio, puesto que sólo se tomó una muestra no probabilística intencional, por lo que los datos no pueden generalizarse y por ende no pueden traspolarse. En este sentido, para lograr establecer un parámetro de capital intelectual en las micro y pequeñas empresas textiles en la ciudad de Pilar es necesario la realización de un censo, del cual, por cuestiones económicas, el investigador no dispone de recursos para aplicar esta metodología. No obstante, la muestra de estudio representa el capital intelectual de estas empresas y deja un marco de referencia para estudios de mayor alcance.

Participantes: los participantes del estudio están representados por 4 empresarios del género masculino y 4 empresarias del género femenino, todo/as ello/as propietario/as único/as de sus respectivas empresas. De estas empresas, 4 son de tamaño pequeñas (15 empleados) y 4 de tamaño microempresas (6 empleados). Las ocho empresas tienen RUC, patente comercial, activo y trabajan con boleta legal. Sus principales proveedores son la manufactura Pilar, así como también son sus principales clientes, en menor medida trabajan para tiendas locales de ropa, personas particulares y accesorios para el hogar. Los ocho empresas están más de cinco años instaladas en la ciudad y emplean a un promedio de 6-15 personas bajo la modalidad contrato temporal. Todos los empresario/as recibieron apoyo de la gobernación, municipalidad y organizaciones gubernamentales para su creación. Actualmente, se sostienen por sí mismos, sin ayuda, ni subsidios. La mayoría de esto/as empresario/as no cuenta con formación en administración o contabilidad, sin embargo, su conocimiento sobre el rubro textil es amplio, porque se capacitan en todo momento gracias a los cursos de Sinafocal, SNPP y cursos privados.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Los datos que se presentan a continuación son el resultado de la aplicación del cuestionario sobre capital intelectual a los propietarios y empleados de micro y pequeñas empresas del rubro textil de la ciudad de Pilar. En este sentido, cabe aclarar que los datos se presentan primeramente de los propietarios y luego de los empleados, para realizar una comparación final y tener un conocimiento más profundo, tomando las opiniones, desde ambas perspectivas de los sujetos tomados como muestras de estudio.



Los datos analizados permiten identificar que la mayoría de las empresas del rubro textil de la ciudad de Pilar cuenta con un capital humano importante en sus organizaciones, caracterizadas por empleados capaces de desarrollar nuevas ideas y conocimientos (8/8), expertos en su trabajo y funciones (8/8), considerados los mejores de la industria local (5/8), son creativos, brillantes y altamente calificados (7/8). Estos datos indican la fortaleza de las empresas en cuanto a su capital humano, ya que como afirma Edvinsson (1998), estas representan capacidades, actitudes,

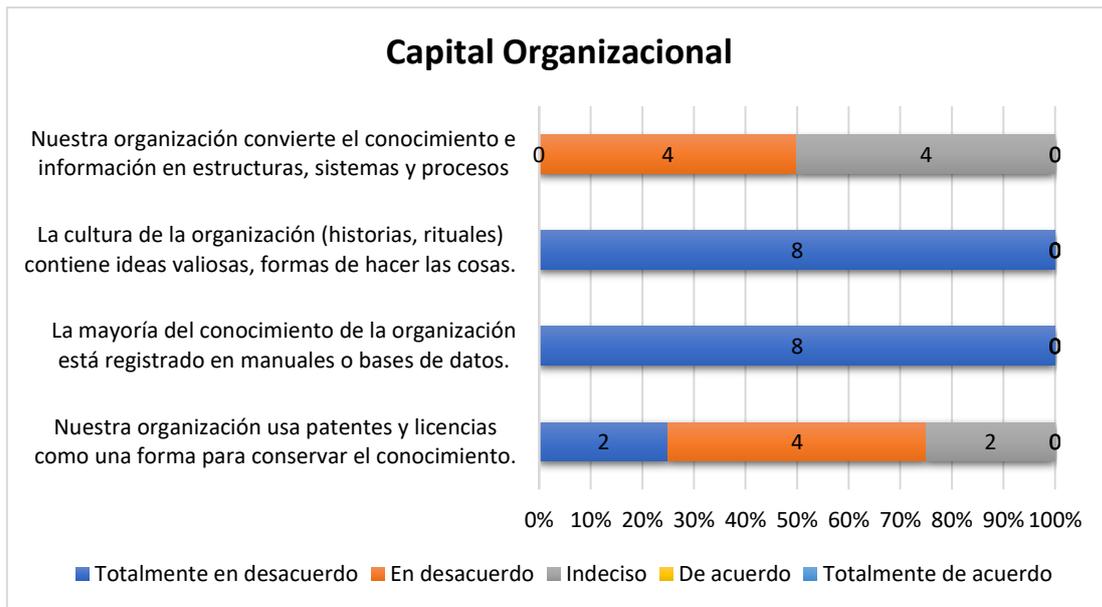
destrezas y conocimientos que cada empleado aporta a la empresa convirtiéndose en activos individuales, e intransferibles, cuya propiedad no pertenece a la compañía.

Los propietarios reconocen, en este aspecto, que cuentan con capital humano calificado y adecuado para las tareas propias de la empresa. En este sentido, se puede inferir que las empresas analizadas cuentan con un valor intangible que puede representar una diferenciación a nivel competitivo.



Respecto al capital social, los indicadores valorados muestran una tendencia negativa, ya que los propios empresarios asumen, que, si bien los empleados de la organización están capacitados para colaborar con otros para detectar y resolver problemas (8/8), los mismos no están capacitados para compartir información y aprenden de cada uno, tampoco los empleados interactúan e intercambian ideas con personas de diferentes áreas de la organización, escasamente se relacionan con clientes, proveedores y socios para desarrollar soluciones y no aplican los conocimientos de un área a los problemas y oportunidades que surgen en otra, para generar un aprendizaje organizacional y colaborativo. En este sentido, se puede deducir que las empresas textiles, tomadas como muestra de estudio, no cuentan con un capital social sólido.

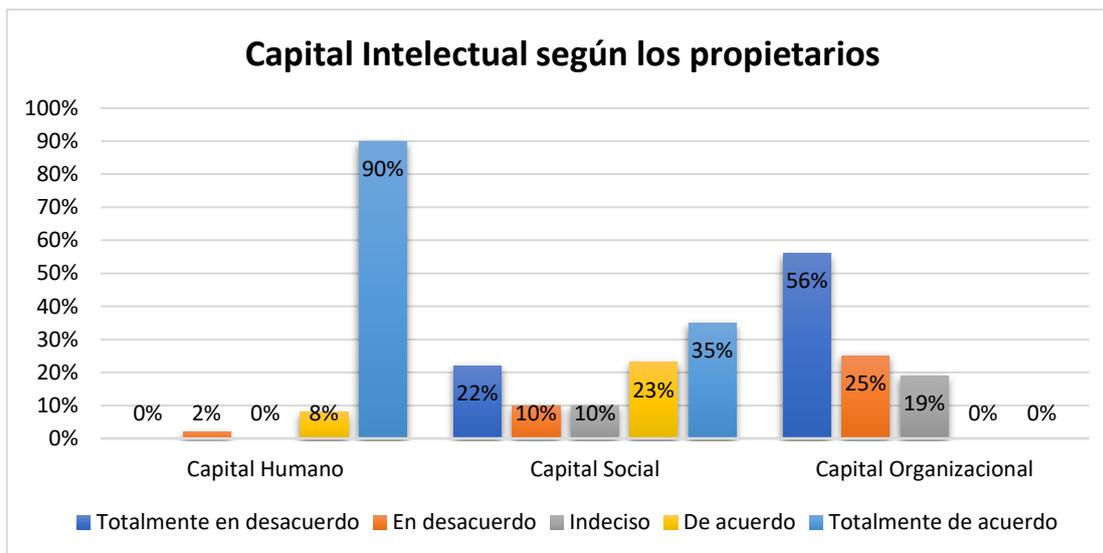
Estos datos son importantes, porque según Bueno (2002), el desarrollo económico sostenible de cada país a finales del siglo XX se explica en gran medida por las formas del capital social y del capital humano. Entonces, estos hallazgos permiten acercarse a una realidad poco favorable, que necesita una intervención oportuna para recuperar el capital social de las micro y pequeñas empresas, de lo contrario, estas empresas se someterán a dificultades en la estructura organizacional que pueden repercutir, tarde o temprano, en la capacidad y rendimiento de la producción industrial (Moyano Estrada, 2001), ya que estudios recientes demuestran que una mejor administración de empresa es la que asume como parte de sus capital, las variables relacionadas con el capital humano y social (Borrás-Atiénzar, Francisco, et, al. 2018).



Respecto al capital organizacional, los datos resultantes del cuestionario a propietarios permiten identificar que la muestra de micro y pequeñas empresas del rubro textil de la ciudad de Pilar, no disponen de un capital organizacional sólido, puesto que la mayoría no utilizan patentes y licencias como una forma para conservar el conocimiento (8/8), no cuenta con un registro sobre sus ideas, diseños, conocimientos y pruebas de los productos que fabrican en manuales, libros o bases de datos, donde se pueda verificar la autoría de los diseños (8/8) y por consiguiente, no traducen sus conocimientos e información en estructura de trabajos, sistemas y procesos para estandarizar y mejorar la producción textil (8/8). Tampoco estas empresas poseen una cultura organizacional (historias, rituales) reconocidas por sus ideales y formas de hacer las cosas (8/8).

Estas indagaciones concuerdan con estudios recientes de Nazareno-Véliz (2020), donde concluye que el 50 % de la muestra sí utiliza este tipo de estructura organizacional, mientras que el restante 50 % no hace uso del mismo, lo cual llama la atención, dado que este tipo de estructura organizacional es común y tradicionalmente usado en la mayoría de las empresas convencionales.

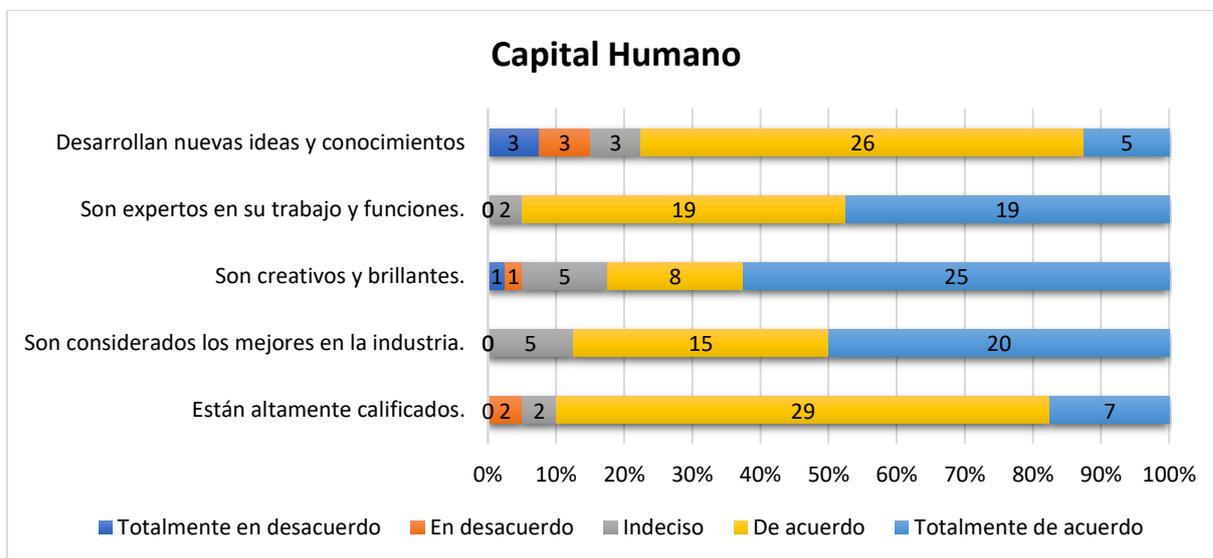
En este sentido, se puede demostrar débiles estructuras organizacionales y vulnerables ante las crisis, como espionaje empresarial, robo de ideas, plagio, o problemas financieros derivados de los costos de producción, coincidiendo así con lo expuesto por Gómez-Bayona, et. al. (2020), sobre la teoría de que la falta de capital organizacional hace imposible la sostenibilidad de la empresa.



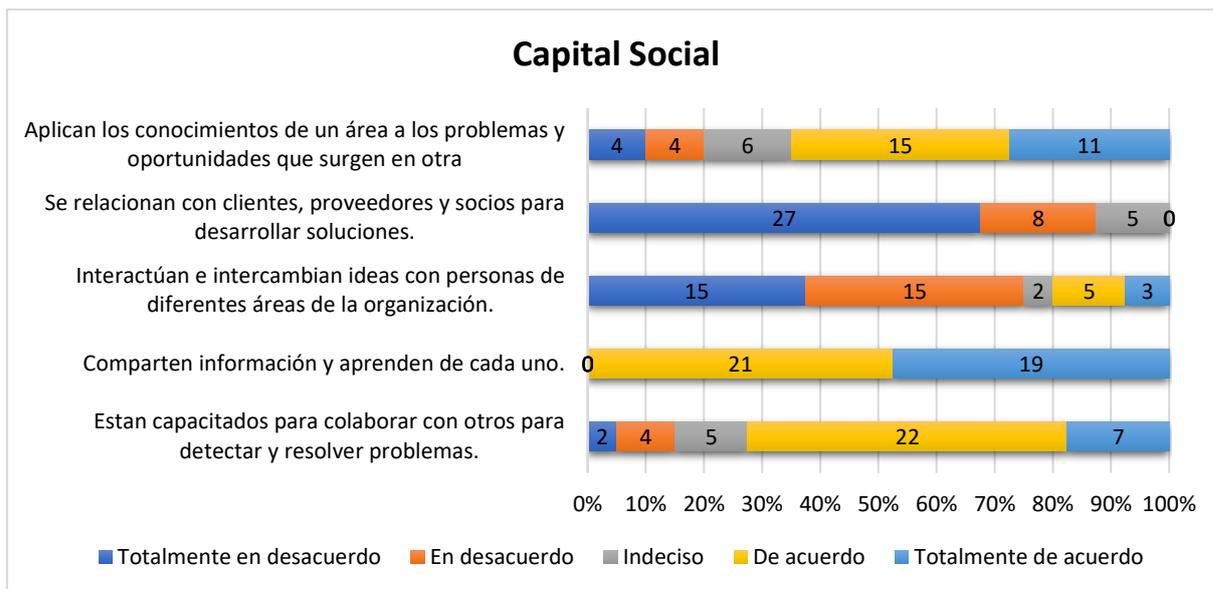
Según los datos recolectados de una muestra de ocho propietarios de las micro y pequeñas empresas del rubro textil de la ciudad de Pilar, se puede identificar que el capital humano es una de las dimensiones dentro del capital intelectual que más predomina en las empresas locales (90%). Sin embargo, llama la atención lo frágil de su capital social y organizacional. En este sentido, no se puede hablar de que las empresas cuentan con un capital intelectual sólido, sino más bien, estamos ante empresas con dificultades en su entorno interno que le resta competitividad Moyano (Estrada, 2001)., ya que según la teoría de recursos y capacidades de Hernández et al., (2012), para que el capital intelectual este ligados a la ventaja competitiva y al conocimiento construido con los aspectos de capital intelectual de la organización, deben considerar tres tipos de recursos : capital humano, capital social y capital relacional. En este caso, del total de la muestra, sólo el 35% cuenta con un capital social y ninguna de ellas posee un capital organizacional políticamente establecido en su empresa.

En este sentido, para comprender mejor la situación del fenómeno de estudio, se aplicó el mismo cuestionario a los empleados de las de las micro y pequeñas empresas del rubro textil de la ciudad de Pilar, dando como resultados mejores puntuación en el capital humano y social, no así en el organizacional. Los datos graficados a continuación abren una discusión en torno a como los empleados percibe los valores intangibles de las empresas donde se encuentran trabajando actualmente.

Los resultados obtenidos de los empleados permiten identificar, al igual que los datos obtenidos de los propietarios, que la mayoría de las micro y pequeñas empresas del rubro textil de la ciudad de Pilar cuenta con un capital humano sólido, ya que los datos muestran características con tendencias positivas (Totalmente de acuerdo, de acuerdo) respecto a esta dimensión del capital intelectual.



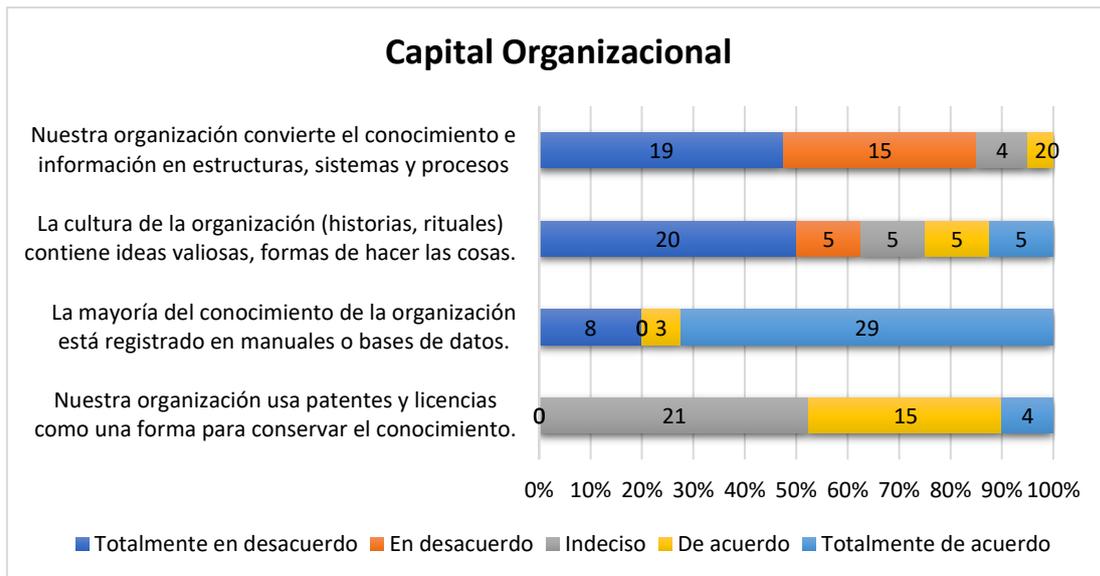
Un poco más de la mitad de los empleados están de acuerdo con que dentro de las empresas les permiten desarrollar nuevas ideas y conocimientos respecto al rubro textil (26/40), se auto perciben como personas altamente calificadas (29/40), se auto valoran como los mejores en la industria (35/40), se reconocen como personas creativas y brillantes y son expertos en su trabajo y funciones (33/40). Estos datos muestran coincidencia con los datos obtenidos de los propietarios de estas empresas. En este sentido, se coincide con la existencia de capital intangible importante de recursos humanos en las micro y pequeñas empresas del rubro textil de la ciudad de Pilar. Estos datos se sustentan en la teoría de recursos y capacidades que identifica el conocimiento como un recurso intangible capaz de lograr ventajas competitivas con respecto a otras organizaciones (Barney, 1991). Así mismo, este conjunto de datos también concuerda con los aportes de Gómez-Bayona, et, al. (2020), al señalar la importancia de privilegiar el capital humano como pilar empresarial y tratar de mantener sus conocimientos internos y externos a la hora de crear valor por parte de la empresa. Esto se debe, porque los activos intangibles de gran importancia estratégica para las empresas, hoy en día, consisten principalmente en capital humano, activos que dependen del conocimiento de los empleados individuales.



En cuanto al capital social, los empleados se mostraron de acuerdo respecto a que en su lugar de trabajo aplican los conocimientos de un área a los problemas y oportunidades que surgen en otra (26/40) están capacitados para colaborar con otros para detectar y resolver problemas (29/40), y comparten información y aprenden de cada uno (40/40). En esta dimensión los datos se contradicen a los expuesto por los propietarios quienes se mostraron en desacuerdo en estos aspectos. Sin embargo, la frecuencia de respuestas positivas (de acuerdo y totalmente de acuerdo) muestra que los micro y pequeñas empresas del rubro textil de la ciudad de Pilar cuenta con capital social importante para la empresa.

Estos datos coinciden con los aportes de Jiménez Rodríguez y Gamboa-Suárez (2018), al señalar que el capital social intangible de la empresa simboliza el compromiso de los miembros de compartir el proyecto, las habilidades para trabajar colaborativamente en equipo bajo un ambiente de confianza, además proyecta en los empleados una seguridad en el trabajo, respeto por los principios y valores éticos y satisfacción de necesidades emocionales.

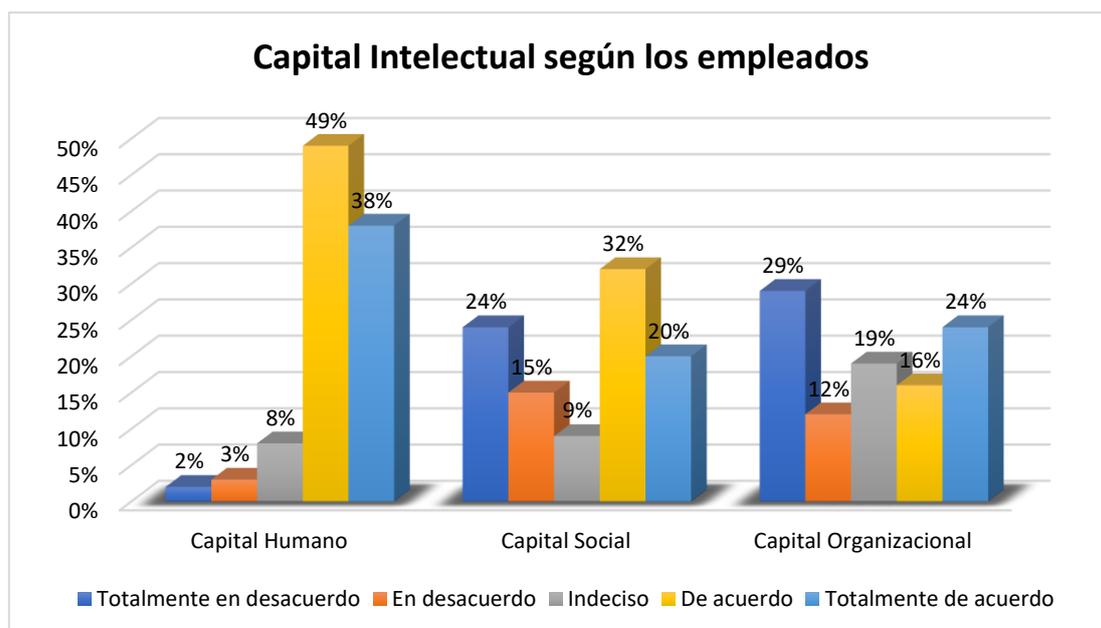
Si embargo, destacando el punto con mayor desacuerdo entre los empleados (se desarrolla relaciones con clientes, proveedor y socios para resolver problemas), esto requiere que los propietarios gestionen la comunicación interna y externa a nivel organizacional, ya que como señala Borrás-Atiánzar y Campos-Chaurero (2018), el capital social es finalmente, el conjunto de activos intangibles, que están enteramente relacionadas con la integración y compromiso, tanto hacia los intereses internos de la empresa como los externos.



Referente al capital organizacional medido desde la percepción de los empleados, solo cuentan con manuales o base de datos. En este punto, los datos se contradicen con lo expuesto con los propietarios quienes manifestaron no contar con registros o base de datos de sus operaciones productivas ni comerciales (29/40). Sin embargo, los empleados registran sus actividades ya sea en agendas, mismo lugar donde tienen plasmado sus diseños, así como en sus respectivos celulares donde van guardando las fotos de sus proyectos por cada proceso desde su inicio hasta sus acabados, además de modelos, tipos de cortes y todas las informaciones que le sirvan para la producción textil. En este sentido, los empleados son los que por iniciativa propia deciden adoptar un sistema de registro de las actividades de trabajo.

Sin embargo, estas informaciones registradas por los empleados no son utilizadas para convertir el conocimiento e información en estructuras, sistemas y procesos (19/40), tampoco se utiliza para la creación de patentes y licencias como una forma para conservar el conocimiento (21/40). Además, los empleados no se reconocen como empresas con una cultura de organizacional definida, a pesar que todas ellas contienen por defecto historias, rituales, ideas valiosas y formas de hacer las cosas (20/40).

Estos datos finalmente coinciden con lo expresado por los propietarios, las micro y pequeñas empresas del rubro textil carecen de un capital organizacional estructurado volviéndose vulnerables a crisis organizacionales.



Analizando los datos obtenidos de los empleados a nivel general, se puede rescatar que, desde esta perspectiva, el capital intelectual de las micro y pequeñas empresas del rubro textil de la ciudad de Pilar está formado por un capital humano importante según el 49% que se mostró totalmente de acuerdo y el 38% que se mostró de acuerdo. Así mismo, para el 32% se mostró de acuerdo y el 20% totalmente de acuerdo con que las empresas donde trabajan, cuentan con un capital social. Sin embargo, el capital organizacional presenta índices de porcentajes más bajos en la escala de acuerdo (16%) y totalmente de acuerdo (24%). Deduciendo que el capital organizacional es un tema pendiente en las micro y pequeñas empresas textiles de la ciudad de Pilar. En este sentido se presenta un panorama que merece un estudio más profundo a nivel de su estructura organizacional, puesto que una mala organización puede ejercer un impacto negativo en las operaciones generales de la empresa y entre sus empleados, y pueden representar desafíos en la gestión y retención del talento humano, así como en la capacidad de mantenerlos motivados y conseguir un rendimiento laboral más eficiente (Agudelo-Orrego, 2019).

CONCLUSIONES

Las informaciones obtenidas de las fuentes primarias permiten identificar el capital intelectual de las micro y pequeñas empresas del rubro textil de la ciudad de Pilar, a través de un diagnóstico del capital humano, social y organizacional que poseen las empresas siguiendo el modelo (Bontis, 1996). Al respecto se identificaron que estas empresas cuentan con capital humano y social, sin embargo, presente numerosas falencias en cuanto a indicadores organizacionales se refiere, ya que muestra la debilidad de sus activos intangibles, en cuanto a organización y estructura empresarial. En este sentido, no se puede determinar que esta muestra de empresas cuente con un capital intelectual fortalecido, ya que los teóricos al respecto, señalan la necesidad de tener complementada el capital humano, social y organizacional para lograr activos intangibles capaces de generar mayor productividad y ventaja competitiva (Saltos, 2020; Salazar, et, al. 2006; Scarabino, et, al. 2007; Sánchez, et, al. 2010).

La investigación presenta fortalezas y debilidades en la estructura del capital intelectual de la muestra de empresas estudiadas, lo que sirve de base para estudios de mayor profundización, por lo que surgen nuevas líneas de investigación, como ser la importancia de conocer los factores que influye en la falta de desarrollo del capital social y organizacional, que son los puntos más débiles encontrados en la investigación, así como, conocer la incidencia del capital intelectual de estas empresas en su productividad. Estas nuevas investigaciones darán a conocer a profundizada los motivos por lo que las micro y pequeñas expresan presentan un capital intangible débil.

LISTA DE REFERENCIAS

- Agudelo-Orrego, B. E. (2019). Formación del talento humano y la estrategia organizacional en empresas de Colombia. *Entramado*, 15(1), 116-137.
- Alama Salazar, E. M. (2009). Capital intelectual y resultados empresariales en las empresas de servicios profesionales de España.
- Alegre, J. & Lapiedra, R. (2005). Gestión del conocimiento y desempeño innovador: un estudio del papel mediador del repertorio de competencias distintivas. *Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa*, 23, 117-138
- Barney, J. (1991). Recursos firmes y ventaja competitiva sostenida. *Revista de gestión*, 17 (1), 99-120. Consultado de <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/014920639101700108>
- Borrás-Atiénzar, F., & Campos-Chaurero, L. (2018). El capital intelectual en las empresas cubanas. *Ingeniería Industrial*, 39(1), 56-66.
- Borrás-Atiénzar, Francisco, & Campos-Chaurero, Lisi. (2018). El capital intelectual en las empresas cubanas. *Ingeniería Industrial*, 39(1), 56-66. Recuperado en 20 de septiembre de 2022, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362018000100007&lng=es&tlng=es.
- Bueno, E. (2002). El capital social en el nuevo enfoque del capital intelectual de las organizaciones. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 18(2-3), 157-176.
- Chahal, H. y Bakshi, P. (2015), "Examinar el capital intelectual y la relación de ventaja competitiva: papel de la innovación y el aprendizaje organizacional", *Revista Internacional de Marketing Bancario* , vol. 33, núm. 3, págs. 376-399. <https://doi.org/10.1108/IJBM-07-2013-0069>
- Díaz, N., Aguiar, I. y De Saá, P. (2006). El conocimiento organizativo tecnológico y la capacidad de innovación. Evidencia para la empresa industrial española. *Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa*, 27, 33-6
- Edvinsson, L. y Sullivan, P. (1996). Desarrollar un modelo de gestión del capital intelectual. *Revista europea de gestión*, 14 (4), 356-364. Consultado de <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/0263237396000229>

- Gogan, ML (2014). Un modelo innovador para medir el capital intelectual. *Ciencias procesales sociales y del comportamiento*, 124, 194-199.
- Gómez-Bayona, L., Londoño-Montoya, E., & Mora-González, B. (2020). Modelos de capital intelectual a nivel empresarial y su aporte en la creación de valor. *Revista Cea*, 6(11), 165-184.
- Jiménez Rodríguez, L., & Gamboa-Suárez, R. (2018). El capital humano e intelectual como catalizador de la gestión organizacional. *Mundo FESC*, 8(15), 83-89. Recuperado a partir de <https://www.fesc.edu.co/Revistas/OJS/index.php/mundofesc/article/view/255>
- Moyano Estrada, E. (2001). El concepto de capital social y su utilidad para el análisis de las dinámicas del desarrollo. *Revista De Fomento Social*, (221), 35-63. <https://doi.org/10.32418/rfs.2001.221.2454>
- Nazareno-Véliz, I. T. (2020). Estudio de las estructuras organizacionales y su contribución a la sostenibilidad de las PYMES en Esmeraldas. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento De La investigación Y publicación En Ciencias Administrativas, Económicas Y Contables)*. ISSN: 2588-090X. Polo De Capacitación, Investigación Y Publicación (POCAIP), 5(16), 428-450. <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v5i16.181>
- Núñez Ramírez, Marco Alberto, Mercado Salgado, Patricia, & Garduño Realivazquez, Karla Alejandra. (2021). Validez de un instrumento para medir capital intelectual en empresas. *Investigación administrativa*, 50(128), 12804. Epub 23 de agosto de 2021. <https://doi.org/10.35426/iav50n128.04>
- Ochoa Hernández, M. L., Prieto Moreno, M. B. y Santridian Arroyo, A. (2012). Una revisión de las principales teorías aplicables al capital intelectual. *Revista Nacional de Administración*, 3(2), 35-48. <https://doi.org/10.22458/rna.v3i2.486>
- Ospina, D. E. R. (2007). Capital intelectual. Algunas reflexiones sobre su importancia en las organizaciones. *Pensamiento & Gestión*, (23), 131-152
- Pérez, A. (2012). El capital intelectual. *Cont4bl3*, (43), 13-15.
- Roos, J., Roos, G., Dragonetti, N. y Edvinsson, L. (2001). *Capital Intelectual*. Buenos Aires: Paidós.
- Salazar, E. A., de Castro, G. M., & Sáez, P. L. (2006). Capital intelectual. Una propuesta para clasificarlo y medirlo. *Academia. Revista Latinoamericana de Administración*, (37), 1-16
- Saltos, A. C. L. (2020). LAS DIMENSIONES DEL CAPITAL INTELECTUAL Y LA CULTURA EMPRESARIAL EN LAS MICROEMPRESAS DEL SECTOR MANUFACTURERO. *Universidad Ciencia y Tecnología*, 24(100), 4-10
- Scarabino, J. C., Biancardi, G., & Blando, A. (2007). Capital intelectual. *Invenio: Revista de investigación académica*, (19), 59-71

- Thuy, L. y Quang, T. (2005). Capital relacional y desempeño de internacional Empresas conjuntas en Vietnam. *Asia Pacífico Business Review*, 11 (3), 389-410.
- Villegas, E. (2017). «La medición del capital intelectual y su impacto en el rendimiento financiero en las empresas del sector industrial en México,» *Contaduría y Administración*, pp. 184-204.
- Whyte, M. y Zyngier, S. (2014). Gestión de capital intelectual aplicado: experiencias de un ensayo del sector público australiano de la declaración de capital intelectual danesa. *Revista de Capital Intelectual*.