



Gestión del conocimiento y capital intelectual en las microempresas ecuatorianas

Knowledge management and intellectual capital in Ecuadorian microenterprises

 <https://doi.org/10.47230/unesum-ciencias.v8.n2.2024.162-171>

Recibido: 15-01-2023

Aceptado: 11-03-2023

Publicado: 20-05-2023

Luis Esteban Ipiál*

 <https://orcid.org/0000-0002-9275-5579>

1. Investigador Independiente; Ecuador.

Volumen: 8

Número: 2

Año: 2024

Paginación: 162-171

URL: <https://revistas.unesum.edu.ec/index.php/unesumciencias/article/view/780>

***Correspondencia autor:** estebannayascual@gmail.com

RESUMEN

La presente investigación tiene como finalidad analizar la gestión del conocimiento y el capital intelectual de las microempresas ecuatorianas basándose en la adquisición, transmisión y utilización del conocimiento; y los componentes del capital intelectual como el capital humano, capital estructural y capital relacional; la metodología empleada fue de carácter cualitativo gracias a su diseño flexible debido a que permitió un soporte teórico; además, hubo la necesidad de implementar la investigación bibliográfica la cual depende de la información que se recoge o consulta en documentos o investigaciones con lo cual se pudo analizar diferentes investigaciones como artículos científicos y tesis relacionadas a los distintos sectores económicos del Ecuador como el textil, cuero y calzado, carrocero, agrícola y manufacturero en base a las variables de estudio; se pudo obtener como resultados principales que las microempresas no ha podido desarrollar una cultura de gestión de conocimiento que permita generar resultados óptimos de capital intelectual que se visualice de manera significativa en los beneficios económicos de estas microempresas.

Palabras clave: Gestión del conocimiento, Capital intelectual, Microempresas, Sectores económicos.

ABSTRACT

The purpose of this research is to analyze the management of knowledge and intellectual capital of Ecuadorian microenterprises based on the acquisition, transmission and use of knowledge; and the components of intellectual capital such as human capital, structural capital and relational capital; the methodology used was qualitative thanks to its flexible design because it allowed a theoretical support; In addition, there was the need to implement the bibliographic research which depends on the information that is collected or consulted in documents or research with which it was possible to analyze different research such as scientific articles and theses related to the different economic sectors of Ecuador such as textiles, leather and footwear, bodywork, agriculture and manufacturing based on the variables of study; it was possible to obtain as main results that the microenterprises have not been able to develop a culture of knowledge management that allows generating optimal results of intellectual capital that is visualized in a significant way in the economic benefits of these microenterprises.

Keywords: Knowledge management, Intellectual capital, Microenterprises, Economic sectors.



Creative Commons Attribution 4.0
International (CC BY 4.0)

Introducción

En la actualidad, ante la demanda de una sociedad donde lo que importa es un consumo constante de productos tanto tangibles como intangibles nace un concepto primordial para las empresas que desean mantenerse competitivas en el mercado como es la generación de conocimiento, debido a que este permite la creación e innovación permanente de nuevos productos; las nuevas tendencias del mercado y la competencia se basan en el adecuado manejo de la información lo que determina las mejores prácticas organizacionales y el desarrollo de estrategias enfocadas al alcance del éxito; no obstante, las microempresas por lo general no cuentan con una adecuada gestión del conocimiento lo cual impide que estas progresen en base al aprovechamiento del capital intelectual; Delgado (2015) menciona que “las microempresas ecuatorianas poseen algunas desventajas entre las cuales se detalla la inadecuada gestión en calidad, eficiencia y competencia, esto se debe a la falta de gestión del conocimiento sobre el recurso humano” (p.3); esto por supuesto es de vital importancia debido a que “la sostenibilidad de las Mipymes demanda de una buena gestión del conocimiento, esto es, proveer tendencias, situaciones, deseos y necesidades que permitan una mejor posición de este sector que dinamiza la economía ecuatoriana” (Mendoza, et al., 2021, p. 325).

Dentro de la sociedad actual “se observa que la gestión del conocimiento es el elemento principal de la competitividad en las empresas y que las estrategias gerenciales como competencias de la fuerza de trabajo y el desarrollo de la innovación van orientadas a este sentido” (Delgado, 2015, p.3); por ello, es necesario que las microempresas ecuatorianas tengan la capacidad de implementar un adecuado proceso de gestión del conocimiento con el propósito de que se generen resultados que les permita mantenerse competitivas en el mercado. Por otro lado, la empresa como tal esta conformada

por activos tanto tangibles como intangibles que le dan valor en base a su participación de mercado; en base a esto, el capital intelectual es parte de los activos intangibles considerando a la suma de conocimientos que generan innovación y le dan un mayor valor monetario a dicha empresa; es así que, “el eficiente aprovechamiento del capital intelectual mejora la competitividad y la economía de las empresas lo que lo convierte en un gran aporte para la rentabilidad financiera” (León, 2020, p.7).

Las empresas en general pueden ser vistas como maquinas capaces de procesar información a través de datos cuantificables y diferentes procesos con los que se puede medir el nuevo conocimiento obtenido, mismo que puede ser usado como fuente de eficiencia, disminución de errores y crecimiento de rentabilidad (Nonaka y Takeuchi, 2000). Por ello, para el desarrollo de esta investigación en primera instancia se considera a la teoría de recursos y capacidades de Wernerfelt (1984) y Barney (1986); de la cual nacen la teoría de la gestión del conocimiento y la teoría del capital intelectual, así pues, la gestión del conocimiento puede ser definida como un proceso de transformación de la información y los activos intelectuales en valor empresarial; algunos autores la definen como: “un proceso organizado, de creación, captura, almacenamiento, diseminación y uso del conocimiento dentro y entre organizaciones para mantener la ventaja competitiva” (Darroch, 2003, p.41) y la “habilidad de una empresa para incrementar el conocimiento tácito y crear las condiciones previas para el intercambio de información entre los empleados dentro de una unidad organizativa, y entre las unidades de la organización” (Adams y Lamón, 2003, p.142).

Nonaka y Takeuchi (1995) indican que la gestión del conocimiento es reconocida como la forma de pensar de las organizaciones, es básicamente una forma de expresar por medio del lenguaje formal, usando un conocimiento que depende de las creen-

cias, la experiencia y el medio en el que se desenvuelven las personas; así pues, se reconocen dos tipos de conocimiento, el conocimiento tácito y el conocimiento explícito; “el tácito es el conocimiento personal y usualmente depende del contexto, incluye experiencias, intuiciones, ideas y habilidades; este es difícil de articular y transferir a otros; por el contrario, el explícito es aquel que puede ser expresado y codificado fácilmente” (Calvo, 2018, p.143). De esta manera se puede apreciar que existen diferentes formas de establecer la gestión del conocimiento, a través del tiempo se han desarrollado diferentes métodos y modelos de gestión; no obstante, Dzenopoljac et al. (2018) consideran una clasificación del proceso de gestionar más adaptada a las empresas que aún no tienen la cultura de gestionar el conocimiento y sobre todo aplicable para las pequeñas y medianas empresas; en dicha clasificación se consideran conceptos como: adquisición, transmisión y utilización del conocimiento.

La adquisición o recopilación de conocimiento es un proceso de aprendizaje y desarrollo de inteligencia que poseen las personas; sobre este concepto se existen muchas teorías que explican este proceso, una de ellas es la planteada por Jean Piaget el cual indica que el aprendizaje de conocimientos se genera por medio de mecanismos de asimilación y organización, la información que se ha recibido se integra a los patrones de conocimiento ya construidos en cualquier individuo, esto a su vez será movilizado, modificado y sufrirán ajustes (Arias et al., 2017).

Además, en el nuevo entorno empresarial las organizaciones tienen la necesidad de retener y compartir la información adquirida para el desarrollo interno del talento humano de la empresa; el conocimiento adquirido es inservible si no se difunde y comparte con los miembros de la organización; Ibarra et al. (2020) menciona que “después de adquirir conocimiento el siguiente paso consiste en transferir y compartir el cono-

cimiento, en esta etapa el conocimiento se encuentra disponible a todos en la organización siempre y cuando esté relacionado a los objetivos de la misma” (p.6); entre las perspectivas teóricas que tienen una mayor aceptación en cuanto a la explicación de comportamientos inherentes a la transferencia del conocimiento se puede mencionar a la teoría del intercambio social y la teoría sociocognitiva. La primera se interesa en “el proceder de las personas, sus resultados o beneficios, el ambiente y la red interpersonal entre los individuos que participan en comportamientos de intercambio, ya que éstos piensan que, al compartir, en contraprestación recibirán recompensas” (Máñez y Noriega, 2015, p.34); por otro lado, de acuerdo a la teoría sociocognitiva, la transmisión de conocimientos implica la preocupación por el bienestar de otros, “lo cual lleva a las personas a querer ayudar; los sujetos pueden sentirse motivados internamente para compartir su conocimiento, ya sea porque encuentran interesante, placentero y retador participar en búsquedas intelectuales o simplemente porque les gusta ayudar” (Máñez y Noriega, 2015, p.35); por estas razones, se considera que la transmisión de conocimiento dentro de las organizaciones se vuelve necesaria para el desarrollo tanto individual como en conjunto del talento humano y por ende de la empresa en general.

En el caso de la utilización del conocimiento, este se muestra cuando los individuos se encuentran en la necesidad de realizar determinadas actividades; mismas que pueden considerarse como los carriles por donde circula el conocimiento que se presenta como elemento útil para la satisfacción de las necesidades de un individuo. Una vez concluido el proceso de adquisición y transmisión como dimensiones del proceso de gestión del conocimiento, se analiza la última dimensión que consiste en la utilización del conocimiento, “que consiste en el uso y la evaluación de conocimiento que permite a la organización llevar a cabo sus actividades agregando valor que permite incrementar el

desempeño de la organización” (Ibarra et al., 2020, p.6); el proceso de la gestión del conocimiento está enfocado en mejorar la competitividad empresarial a través de sus diferentes etapas; según Pinzón et al. (2019) “la exploración del conocimiento se orienta en la detección y adquisición de nuevo conocimiento, mientras que la explotación del conocimiento hace énfasis en la utilización del conocimiento existente” (p.25), por ello, la utilización del conocimiento adquirido recabado del mercado ayuda a mejorar significativamente el nivel del rendimiento de las empresas lo que las hace más competitivas, por supuesto, si se hace buen uso de la información recopilada.

Por otra parte, “el capital intelectual se puede definir de manera genérica como aquellos intangibles que posee una organización y que utiliza para generar valor, satisfacer necesidades, incrementar la productividad y competitividad de la misma” (Ibarra et al., 2020, p.4); es decir, el capital intelectual consiste en los conocimientos que posee una organización y el uso que hace de estos para transformarlos en beneficios económicos; en este sentido se puede ver una clara relación entre el proceso de gestión del conocimiento y el capital intelectual. La teoría basada en el capital intelectual en primera instancia fue considerada por Edvinsson y Sullivan (1996); “en la década de 1990 el concepto de capital intelectual ganó impulso cuando las organizaciones comenzaron a darse cuenta de la importancia de sus activos intangibles en comparación con sus activos tangibles y las posibilidades engendradas en tecnologías emergentes” (Huerta, 2019, p.11); este interés ha ido aumentando a través de los años con el surgimiento de nuevos mercados y productos con un enfoque en innovación, lo que ocasiona competitividad y una orientación por parte de las empresas en el desarrollo de capital intelectual.

En la actualidad, el valor del capital intelectual es uno de los factores clave a tenerse en cuenta dentro del mundo empresarial;

no obstante, existen dificultades para la medición de dicho capital debido a que cada empresa funciona en un contexto diferente, en este caso se analiza el capital intelectual de las microempresas, por lo que, se toma en consideración a uno de los modelos más conocidos planteado por Edvinsson y Sullivan (1996) el cual incluye a dimensiones de capital humano, capital estructural y capital relacional; los cuales se toman en consideración para el desarrollo de la presente investigación.

Partiendo de la dimensión del capital humano, Sidharta y Affandi (2016) “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” (p.1247); además, “dentro del capital humano se consideran aspectos como know how - conocimiento del personal por capacitación, formación profesional, experiencia, habilidades y destrezas” (Salazar y Osorio, 2016, p.347). Esta dimensión comprende tanto al conocimiento explícito como al tácito, mismos que son adquiridos por medio de procesos formales e informales como la educación y la experiencia; según Ibarra et al. (2020) “al capital humano lo conforman intangibles que pertenecen a cada persona y no a la institución, aunque esta los utilice; su objetivo incluye la formación de recursos humanos de calidad” (p.4); por esta razón, el capital humano es considerado como un valor de suma importancia para las empresas, esto debido a que el conocimiento se concreta y desarrolla en la mente del individuo conformando un punto de partida para gestionar dicho conocimiento y generar beneficios para la empresa.

En el caso del capital estructural, este se puede establecer como el conocimiento explícito relacionado con el proceso interno de transmisión, comunicación y gestión del conocimiento técnico de la organización; además, lo conforman los recursos propiedad de la empresa como bases de datos, propiedad intelectual y la cultura or-

ganizacional (Ibarra et al., 2020); sobre esto Nonaka y Takeuchi (1995) mencionan que este capital es la estructura física que facilita el acceso al conocimiento, es decir, todo aquello que se relaciona con la productividad del talento humano y que se refleja en el desarrollo de las actividades de acuerdo a los conocimientos adquiridos dentro de su formación. El capital estructural se manifiesta por los siguientes aspectos: “imagen corporativa, marca, el producto y sus nombres comerciales, procesos, recetas estándar y patentes; finalmente la última, manifestada por el capital de información, con aspectos como: know how – conocimiento competitivo, mercado – sector, clientes y relación con los proveedores” (Salazar y Osorio, 2016, p.347); es decir, el capital estructural es “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 organización” (Huerta, 2019, p.14); esta dimensión da soporte al correcto desenvolvimiento de los trabajadores, ya que permite que el conocimiento fluya; por ello, dentro de esta investigación se consideran elementos como las instalaciones modernas, misión, visión y valores de la organización, nuevos productos, maquinaria y equipo de trabajo.

Finalmente, el capital relacional “trata las relaciones con las partes interesadas externas y las percepciones que tienen sobre la organización, así como el intercambio de conocimiento entre la organización y dichas partes interesadas” (Huerta, 2019, p.14); este tipo de capital tiene que ver básicamente con los recursos tecnológicos y organizacionales que tiene una empresa como la cultura, estructura y aprendizaje. El capital relacional hace referencia al valor que tiene cualquier empresa en relación con sus clientes, proveedores y socios; es así que, esta dimensión del capital intelectual es un vínculo que establece la empresa con terceros desde una perspectiva donde

cada proceso es una cadena de relaciones y cada integrante contribuye a la calidad de la producción o del servicio con la finalidad de satisfacer al cliente.

Metodología

La metodología que se empleó es de carácter cualitativo debido a que tiene un diseño flexible para analizar la realidad y se orienta básicamente hacia el estudio de problemas relacionados con la experiencia de las personas; para Hernández (2014) este enfoque permite el soporte teórico y el manejo de información general, parte de pautas de las informaciones, descubrimiento y el hallazgo; por ello, fue de utilidad debido a que el proceso de gestión del conocimiento se inicia con la adquisición continuando con la transmisión y utilización del conocimiento en base al modelo presentado por Dzenopoljac et al. (2018); además, se toma en consideración al modelo presentado por Edvinsson y Sullivan (1996) los cuales dimensionan al capital intelectual en capital humano, capital estructural y capital relacional.

Por otro lado, hubo la necesidad de implementar la investigación bibliográfica la cual depende de la información que se recoge o consulta en documentos a los que se puede acudir como fuente o referencia en cualquier momento o lugar (Hernández, 2014); esto permitió dar sustento teórico a la investigación y analizar los componentes de las variables de la investigación con la información recolectada por medio de diferentes documentos, libros y artículos científicos.

Resultados

Para empezar, se destaca a Nonaka y Takeuchi (2000) cuando mencionan que “una compañía creadora de conocimiento trata a su vez ideales e ideas, lo cual es el combustible de la innovación, cuya esencia consiste en recrear el mundo conforme a una visión o ideal particular” (p.164). Bajo este aspecto “el mercado global considera a las Mipymes como el sector más productivo en la economía de un país y son consi-

deradas una prioridad para el crecimiento económico por el impacto que tienen tanto en países desarrollados como en los subdesarrollados” (Mendoza et al., 2021, p.320); crecer, desarrollarse y mantenerse es un reto del diario vivir en un entorno dinámico que implica plantear estrategias para alcanzar el desarrollo empresarial.

En el Ecuador una de las áreas en las que se ha podido observar un desarrollo de la gestión del conocimiento es el sector financiero tal y como se muestra en los resultados de la investigación de Andrade et al. (2020) cuando menciona que las directrices actuales obligan a las empresas a incluir al conocimiento como uno de los recursos más importantes para la generación de nuevos proyectos, el factor inteligencia debe ser identificado y medido para generar una adecuada gestión del mismo con la finalidad de darle un valor intangible como una ventaja competitiva frente a las demás organizaciones conociéndose como capital intelectual; no obstante, se encuentran falencias de este ámbito dentro del sector financiero como la inexistencia de procesos que permitan medir este conocimiento y que no se han logrado implementar procedimientos específicos para potenciar el capital intelectual.

En base a la investigación de Gamboa (2017) las empresas ecuatorianas cuentan con el conocimiento necesario para generar competitividad; no obstante, su gestión es limitada y se ha reconocido que en los últimos años las microempresas de los diferentes sectores se encuentran trabajando poco a poco en cada una de las fases o cadena del valor del conocimiento, para que se incorporen en los procesos de la empresa y se constituyan en una herramienta de innovación y mejora continua.

Además, las Pymes ecuatorianas dentro del sector textil se ha determinado diferentes debilidades como la falta de formalidad en las relaciones laborales con sus colaboradores lo que provoca una alta rotación del perso-

nal, el mismo que al momento que abandona la organización se lleva consigo un cúmulo de experiencias de aprendizaje personal que se conoce como conocimiento tácito; de esta manera dentro la investigación desarrollada por Arguello (2017) se indica que la implementación de un modelo de gestión del conocimiento permite generar resultados óptimos tanto en la rentabilidad económica como en el capital intelectual.

Dentro de las organizaciones campesinas productoras de cacao el talento humano y el conocimiento se conoce como una cultura del saber, saber hacer y del ser; la gestión del conocimiento dentro de este ámbito se define por la estimulación, adquisición, almacenamiento, aplicación y medición del conocimiento; y estos conocimientos facilitan los procesos de la cadena de valor que unidos al rigor científico y la técnica en el desarrollo de productos a logrado generar resultados positivos para estas organizaciones (Castillo et al., 2019).

Por otro lado, se destaca que las organizaciones medianas y pequeñas tienen limitaciones en cuanto a la gestión del conocimiento, aspecto que hoy en día plantea nuevos escenarios de cambio en relación a las fuertes reestructuraciones en los espacios laborales; en base a esto se destaca a la industria de cuero y calzado del Ecuador que está considerada como una de las actividades dinamizadoras de la economía, debido a que cuenta con un gran número de microempresas que componen el sector; los resultados de capital intelectual se reflejan en la investigación desarrollada por Erazo (2021) indicando una ponderación de 2,90 sobre 5 puntos en cuanto al capital humano, en el caso del capital estructural se encontró una ponderación de 2,75; además, dentro de esta investigación se toma en cuenta a la innovación como otra dimensión del capital intelectual encontrando una ponderación de 3,30; estos resultados indican que debido a la inadecuada gestión del conocimiento del sector cuero y calzado los resultados del capital intelectual cuentan

con muchas falencias tal y como se muestra en las ponderaciones que no alcanzan una puntuación considerada como relevante.

En cuanto al sector industrial de forma general existe un desconocimiento de la importancia de los activos intangibles como el capital intelectual y la influencia que esto ejerce en la rentabilidad financiera de las organizaciones; en base a esto, Pardo et al. (2017) afirma que si las empresas del sector industrial invirtieran de forma consecuente en el capital intelectual (capital humano, estructural y relacional), la rentabilidad obtenida al final de un ejercicio económico sería mayor; puesto que el talento humano ecuatoriano cuenta con suficiente información y las competencias (conocimientos, habilidades y aptitudes) suficientes, para transformar su conocimiento en capital intelectual reflejándose en utilidades y rendimiento económico.

En otra investigación desarrollada por Gómez et al. (2021) determina que la influencia del capital intelectual en el rendimiento financiero de las empresas del sector carrocero en el Ecuador; en este estudio se obtuvo información de los estados financieros de 15 empresas carroceras; los resultados arrojaron que el 31,0% del retorno sobre el activo y el 28,6% del retorno sobre el patrimonio son explicados las variables de razón de endeudamiento, tamaño de la empresa y el capital intelectual, con lo cual, se concluye que la gestión adecuada del conocimiento convertida en activos intangibles generan un crecimiento dentro de las microempresas ecuatorianas.

Dentro del sector agrícola ecuatoriano se hizo un estudio a cargo de Sani (2021) en el cual se relaciona al capital intelectual y el desempeño financiero de las empresas, en este sentido, los resultados alcanzados demuestran que el coeficiente del valor añadido intelectual y sus elementos tuvieron un incremento durante el período 2016 – 2018; en cuanto al comportamiento del ROA, se estableció que, el 37% de las empresas del sector agrícola obtuvieron un rendimiento

de activos superior a la media; es así que, el componente que incide de forma positiva en el ROA de las empresas del sector agrícola del Ecuador es el capital intelectual en especial el capital humano.

En el caso del sector manufacturero del Ecuador hablando de las microempresas se analiza una investigación desarrollada por Pardo (2018) en la cual se estudia a los resultados de rentabilidad generados por el capital intelectual de las microempresas manufactureras; se ha demostrado que la gestión del conocimiento y el capital intelectual de estas organizaciones proporcionan a la administración, información sobre el valor de eficiencia de la empresa a través de sus activos intangibles y utiliza indicadores financieros tradicionales que se determinan usualmente en las empresas; además, el capital intelectual y sus componentes (capital humano, capital estructural y capital relacional) conllevan a que se genere una mayor rentabilidad y mejores resultados en todos los aspectos de la empresa.

Es así que, en el Ecuador es necesario incentivar a las organizaciones en especial a las microempresas la cultura del compartir, con la finalidad de explorar y explotar los conocimientos del talento humano para asegurar los beneficios a corto y largo plazo por medio de activos intangibles; debido a que, no está siendo debidamente aprovechado en las empresas (Soliz et al., 2017).

Conclusiones

En primera instancia se puede concluir que el proceso de gestión del conocimiento de las microempresas ecuatorianas analizado por medio de la adquisición, transmisión y utilización del conocimiento en los diferentes sectores como el textil, cuero y calzado, carrocero, agrícola y manufacturero tienen diferentes limitaciones como la falta de cultura en el uso y gestión del conocimiento adquirido y generado dentro de las Pymes; de allí surge la necesidad de que estas empresas puedan utilizar este conocimiento tácito surgido a través de la experiencia y el

estudio para desarrollar un capital intelectual que se transforme en un activo intangible importante.

En ese caso, el capital intelectual de las microempresas ecuatorianas integrado por el capital humano, capital estructural y capital relacionan, se fundamenta en el conocimiento y las habilidades de las personas que laboran en los diferentes sectores económicos del país; en base a esto, se ha podido constatar que los resultados del capital intelectual como el beneficio económico; es así que, las microempresas revelan en sus indicadores de capital intelectual diferentes falencias haciendo notar que no se ha causa de la inadecuada gestión del conocimiento no se han podido establecer resultados óptimos de capital intelectual.

Bibliografía

- Adams, G., & Lamon, B. (2003). Knowledge Management Systems and Developing Sustainable Competitive Advantage. *Journal of Knowledge Management*.
- Andrade, H., Erazo, J., Narváez, C., & Torres, M. (2020). Gestión del conocimiento y capital intelectual en desarrollo de productos - servicios financieros. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*, 5(3), 345-372. doi:http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v5i3.902
- Arguello, C. (2017). Desarrollo de un modelo de gestión del conocimiento para las PYMES del sector textil de la ciudad de Riobamba. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Arias, P. M., & Peralvo, C. (2017). Análisis de la Teoría de Psico-genética de Jean Piaget: Un aporte a la discusión. *Dominio de las ciencias*, 3(3), 833-845. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.23857/dom.cien.pocaip.2017.3.3.jun.833-845>
- Calvo, O. (2018). La gestión del conocimiento en las organizaciones y las regiones: Una revisión de la literatura. Universidad de Nariño.
- Castillo, J., Medina, A., Medina, D., Medina, Y., & Assafiri, Y. (2019). Modelo de gestión del conocimiento para el cultivo de Cacao en Vinces. *Ingeniería Industrial*, 40(1), 48-58.
- Darroch, J. (2003). Developing a Measure of Knowledge Management Behaviors and Practices. *Journal of Knowledge Management*.
- Delgado, S. (2015). Gestión del conocimiento como factor de competitividad en las Pymes del Ecuador. Guayaquil: Universidad Espíritu Santo.
- Dzenopoljac, V., Alasadi, R., Zaim, H., & Bontis, N. (2018). Impact of knowledge management processes on business. *Knowl Process Manag*, 25(2), 77-87. Obtenido de <https://doi.org/10.1002/kpm.1562>
- Edvinsson, L., & Sullivan, P. (1996). Developing a model for managing intellectual capital. *European management journal*.
- Erazo, J. (2021). Capital intelectual y gestión de innovación: Pequeñas y medianas empresas de cuero y calzado en Tungurahua - Ecuador. *Revista de Ciencias Sociales (RCS)*, 27(4), 230 - 245.
- Gamboa, G. (2017). Modelo de gestión del conocimiento para una empresa manufacturera productora de gelatina. Ambato: Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Gómez, M., López, A., Totoy, E., & Lara, D. (2022). El capital intelectual en el rendimiento financiero del sector carrocero del Ecuador. *Revista Finanzas y Política Económica*, 14(2), 351-373. doi:<https://doi.org/10.14718/revfinanzpolitecon.v14.n2.2022.3>
- Huerta, I. (2019). Validación de un instrumento para la medición de la gestión del conocimiento, el aprendizaje organizacional y el capital intelectual en el sector público. México: Universidad Autónoma de Guadalajara.
- Ibarra, M., Vela, J., & Ríos, E. (2020). Capital intelectual, gestión del conocimiento y desempeño en universidades. *Investigación Administrativa*.
- León, A. (2020). Las dimensiones del capital intelectual y la cultura empresarial en las microempresas. *Universidad, Ciencia y Tecnología*, 24(100), 04-10. doi:<https://orcid.org/0000-0001-7047-471X>
- Máynez, A., & Noriega, S. (2015). Transferencia de conocimiento dentro de la empresa: Beneficios y riesgos individuales percibidos. *Frontera Norte*, 27(54), 29-52.
- Mendoza, J., Macías, G., & Pinales, M. (2021). Desarrollo empresarial de las Mipymes Ecuatorianas: Su evolución 2015 - 2020. *Revista Publicando*, 8(31), 320-337. Obtenido de <https://doi.org/10.51528/rp.vol8.id2253>
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). *The Knowledge-Creating Company: How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation*. New York: Oxford University Press.

- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (2000). La empresa creadora de conocimiento. *Deusto-Harvard Business Review*.
- Pardo, M., Armas, R., & Chamba, L. (2017). Valoración del capital intelectual y su impacto en la rentabilidad financiera en empresas del sector industrial del Ecuador. *Revista Publicando*, 4(13), 193-206.
- Pardo, M., Armas, R., & Higuerey, Á. (2018). La influencia del capital intelectual sobre la rentabilidad de las empresas manufactureras ecuatorianas. *ESPACIOS*, 39(51), 14-25.
- Pinzón, S., Maldonado, G., & Marín, J. (2019). Orientación de la gestión del conocimiento y rendimiento en las pequeñas y medianas empresas mexicanas. *Revista de Ciencias Sociales (RCS)*, 25(1), 21-34.
- Salazar, D., & Osorio, M. (2016). La gestión del conocimiento organizacional y el capital intelectual. Quito: *Estudios y Perspectivas en Turismo*.
- Sani, L. (2021). Valoración del capital intelectual y el desempeño financiero de las empresas del sector agrícola del Ecuador. Ambato: Universidad Técnica de Ambato.
- Sidharta, I., & Affandi, A. (2016). The empirical study on intellectual capital approach toward financial performance on rural banking sectors in Indonesia. *International Journal of Economics and Financial Issues*, 6(3), 1247-1253.
- Soliz, N., Mena, V., & Lara, T. (2017). Cultura y gestión del conocimiento en organizaciones del Ecuador. *Revista Publicando*, 4(11), 70-83.
- Wernerfelt, B. (1984). A resource-based view of the firm. *Strategic Management Journal*.

Cómo citar: Ipial, L. E. (2024). Gestión del conocimiento y capital intelectual en las microempresas ecuatorianas. *UNESUM - Ciencias. Revista Científica Multidisciplinaria*, 8(2). <https://doi.org/10.47230/unesum-ciencias.v8.n2.2024.162-171>