

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Administración



**¿Influye el capital intelectual en el desempeño organizacional?
Un enfoque desde las PyMES -Cono Este Lima**

Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciada en Administración y Negocios
Internacionales

Autor:

Keila Baltazar Parhuana
Mariluz Saucedo Ramirez

Asesor:

Mtra. Danny Lita Alomia Lozano

Lima, 13 de Diciembre de 2022

DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TESIS

Yo Danny Lita Alomia Lozano, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración , de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: “**¿INFLUYE EL CAPITAL INTELECTUAL EN EL DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL? UN ENFOQUE DESDE LAS PYMES - CONO ESTE LIMA**” de los autores Keila Baltazar Parhuana y Mariluz Saucedo Ramirez tiene un índice de similitud de 6 % verificable en el informe del programa Turnitin, y fue realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración en la ciudad de Lima, a los 13 días del mes de diciembre del año 2022.



Danny Lita Alomia Lozano

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Lima, Ñaña, Villa Unión, a los 13 días del mes de diciembre del año 2022 siendo las 16:30 horas., se reunieron en el Salón de Grados y Títulos de la Universidad Peruana Unión, bajo la dirección del Señor Presidente del Jurado: Mg. Ricardo Elías Jarama Soto el secretario: Mtro. Alcides Alberto Flores Saenz y como miembro: Mg. Junior Elias Aguilar Panduro el asesor Mg. Danny Lita Alomia Lozano con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de Tesis titulada: “¿Influye el capital intelectual en el desempeño organizacional? Un enfoque desde las PyMES- Cono Este Lima” de los Bachilleres:

- a. Keila Baltazar Parhuana
- b. Mariluz Saucedo Ramirez

Conducente a la obtención del Título profesional de LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES,

El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al candidato hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del Jurado a efectuar las preguntas, cuestionamientos y aclaraciones pertinentes, los cuales fueron absueltos por el candidato. Luego se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del Jurado. Posteriormente, el Jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

- a. Candidato (a): Keila Baltazar Parhuana

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobada	18	A-	Muy bueno	sobresaliente

- b. Candidato (b): Mariluz Saucedo Ramirez

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobada	18	A-	Muy bueno	sobresaliente

(*) Ver parte posterior

Finalmente, el Presidente del Jurado invitó al candidato a ponerse de pie, para recibir la evaluación final. Además, el Presidente del Jurado concluyó el acto académico de sustentación, procediéndose a registrar las firmas respectivas.

Presidente



Secretario

Asesor

Miembro

Miembro

Candidato/a (a)

Candidato/a (b)

¿Influye el capital intelectual en el desempeño organizacional?

Un enfoque desde las PyMES -Cono Este Lima

Keila Baltazar Parhuana; Mariluz Saucedo Ramirez, Danny Lita Alomia Lozano
Universidad Peruana Unión, Lima, Perú

Orcid ID: <https://orcid.org/0000-0002-7193-4973>

Orcid ID: <https://orcid.org/0000-0003-2210-8605>

Orcid ID: <https://orcid.org/0000-0002-5381-2251>

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo principal determinar la influencia del capital intelectual en el desempeño organizacional, basado en las dimensiones capital Humano, Capital relacional y capital estructural. Se realizó utilizando la metodología de estrategia asociativa explicativa de corte transversal de diseño explicativo con variables observables y variables latentes. Se utilizó un cuestionario que compone las dos variables de estudio: Capital intelectual (11 ítems) y desempeño organizacional (9 ítems). Se recopiló información de una muestra por conveniencia de 398 dueños, administradores y/o gerentes de las Pymes del cono este de Lima.

Los resultados permiten concluir que la variable capital intelectual tiene una influencia altamente significativa en el desempeño organizacional en las pequeñas y medianas empresas del cono este de Lima. Se identifica, además, que el capital humano tiene mayor influencia en el desempeño (0.612), seguido del capital estructural (0.154); por último, el relacional con 0.165. Por esta razón, se recomienda que las PYMES deben plantear estrategias e indicadores de medición, para gestionar adecuadamente el capital intelectual, de tal manera que este pueda ser usado de manera eficiente.

Palabras Clave: Capital intelectual, desempeño organizacional, capital humano, capital estructural, capital relacional.

1. Introducción

Antiguamente, los tangibles eran considerados los únicos activos que generaban valor para las

organizaciones (Ibarra, Vela y Ríos, 2020); sin embargo, a partir de los años 90 el estudio por los intangibles empezó a cobrar fuerza (García, Simo y Sallan, 2006). Actualmente, las organizaciones han dirigido esfuerzos hacia el descubrimiento del impacto del capital intelectual en el desempeño organizacional (Bermúdez y Hernández, 2019), con la finalidad de enfocar esfuerzos en conocimientos que tienen alto valor y no han sido suficientemente explotados (Arias, Lozada y Henao, 2019).

La importancia del capital intelectual reside en el valor que esta genera, dando como resultado la creación de ventaja competitiva para la empresa (Bueno, Salmador y Merino, 2008) citado por Villegas, Hernández y Salazar (2015). Así también, tienden a mejorar los resultados de la organización; basándose en las habilidades de las personas y las capacidades de aprendizaje (De Carvalho, Avila y Sitônio, 2012), conllevando así a las organizaciones a adquirir conciencia sobre la implicancia que genera el aprovechar los activos intangibles para su óptimo desempeño (Ibarra y Hernández, 2019).

Estudios recientes sobre estas variables, demuestran que existe una fuerte influencia del capital intelectual en el desempeño de las organizaciones, dado que, exponen que la dimensión capital organizativo presenta mayor influencia sobre la variable desempeño organizacional (Ibarra y Hernández, 2019). Asimismo, Gómez (2016) identificó que en las empresas del sector manufacturero las dimensiones capital humano y estructural son notables, mientras que en las empresas de servicios, los factores del capital estructural y relacional no son notables. Del mismo modo, Jacobo, Leyva, Daniel y Mendoza (2019) determinaron que el capital relacional y el capital estructural influyen de forma positiva y significativa, mientras que el capital humano no fue significativo. Por otra parte, Ibarra, Vela y Ríos (2020) concluyeron que la gestión del conocimiento sobre la generación de activos intangibles incide en el desempeño de las universidades.

En el Perú, el estudio de estas variables han sido utilizadas en varias investigaciones de literatura gris de autores como: Miranda y Córdova (2021); Paulino (2020); Bravo (2019) y Neira (2018), todos ellos determinaron que sí existe una relación positiva y significativa entre el capital intelectual y el desempeño organizacional. También se halló el artículo de Limache (2017), donde estudió la relación del capital intelectual con la competitividad, en los resultados se encontró que el nivel de capital humano es medio, con

una inclinación a un nivel alto y la Competitividad de nivel bajo. Siendo así, la correlación entre Capital Intelectual y Competitividad es significativa.

Se realizó la búsqueda en los repositorios peruanos más reconocidos y no se encontró artículos relacionados a nuestras variables de estudio. Por lo tanto, el presente estudio se enfoca en determinar la influencia del capital intelectual en el desempeño organizacional. A fin de corroborar el objetivo de investigación, se aplicó un instrumento a los dueños y gerentes de las diferentes pequeñas y medianas empresas del cono este de Lima.

2. Revisión de la literatura

2.1. *Capital intelectual*

El capital intelectual es considerado como un conjunto de recursos intangibles que generan valor y riqueza para las empresas.

Martin de Casto y García (2003) definen al capital intelectual como la agrupación de recursos intangibles y capacidades de carácter estratégico. Pérez y Tangarife (2013) mencionan que no existen de manera física y su valor está limitado por los derechos y beneficios que le otorga a su dueño. Hoy se ha convertido en un insumo primario en las empresas.

Para Perez y Tangarife (2013), el capital intelectual se ha convertido en una fuente primordial para la generación de ventajas competitivas, estas son generadas por el conjunto de conocimientos e ideas que poseen los miembros de una organización (Román, 2004), creando valores cuantitativos y cualitativos a la organización (Alarcón, Alvarez, Goyes, & Perez, 2012) y no solamente a esta, sino también para el individuo (Saíz, 2012).

Sarur (2013) menciona que el capital intelectual es considerado como un agente productor de capitales económicos, siendo uno de los recursos fundamentales para mejorar la economía en la empresa (Ramón y Hinojosa, 2020), haciéndola capaz de afianzar su transcendencia en el tiempo (González y Rodríguez, 2011).

Mena, Vásconez y Carguaytongo (2017) resaltan que estos recursos no pueden ser valorados desde la contabilidad tradicional.

2.1.1. Capital intelectual y sus dimensiones

Son diversas las investigaciones de autores respecto a las dimensiones del capital intelectual, el más conocido y el más usado es el propuesto por Bontis et al. (2000) quienes proponen tres dimensiones: capital humano, estructural y relacional.

Para Alama et al. (2006), el capital humano es el conjunto de conocimientos y habilidades que poseen los individuos. Barrios (2017) menciona que este constituye como uno de los activos más preciados para la empresa, siendo la dimensión de mayor preeminencia del capital intelectual (Archibold y Escobar, 2015).

Daza et al. (2010) precisa que el capital estructural es aquel conocimiento que reside en la organización, aunque el colaborador no este, este conocimiento se queda para ser parte de sus operaciones cotidianas. León (2020) indica que estos pueden ser: la estructura organizativa, los métodos, procesos de trabajo, programas informáticos, base de datos, patentes, dirección de la empresa, etc.

El capital relacional está definido como las relaciones que genera la empresa con los grupos de interés internos y externos (Sánchez, Melián y García, 2007). Roman (2004) menciona que estos pueden ser: clientes, proveedores, accionistas, entidades financieras, trabajadores, etc. León (2020) resalta que este conocimiento debe ser gestionado de manera adecuada para obtener el mejor beneficio.

2.2. *Desempeño organizacional*

Los estudios sobre el desempeño organizacional se basaron en el rendimiento y la productividad, el cual a través de los recursos pretenden generar valor para sus integrantes y evaluar el cumplimiento de las metas organizacionales.

Para Gómez (2016), el desempeño de las empresas refieren a la capacidad de capturar el éxito financiero; mientras tanto, Bonnefoy y Armijo (2005) mencionan que el desempeño se refiere a la productividad, calidad y eficacia que involucran aspectos organizacionales y su relación con el entorno. Es así que Melchor, Lavín y Pedraza (2012) refieren que la prosperidad se determina por la productividad de una economía, la cual

procede de un grupo de recursos humanos, capital y naturales. Por otro lado Morris, Rodríguez, Vizán, Martínez y Gil (2013) indican que el desempeño organizacional resulta de la dinámica productiva de bienes y servicios de una organización.

Machorro, Mercado, Cernas y Romero (2016) mencionan que la esencia del desempeño es la producción de valor que la organización genera para sus stakeholders a base de los recursos que estos mismos aportan de tal forma que la sociedad reconozca a las empresas no solo por sus resultados financieros, sino por la interacción e influencia con respecto al entorno (García, Quintero y Arias, 2014).

Barrientos (2003) sugiere que debe evaluarse el desempeño, si esta es inferior se debe plantear acciones correctivas y si es satisfactorio debe ser alentado. A esto Ibarra y Hernández (2019) señalan que medir el desempeño de la organización conlleva a examinar aspectos internos y externos, logrando que todas las unidades de negocio y departamentos cumplan con el objetivo organizacional propuesto (Morales, Jacobo, Ochoa y Ibarra, 2019).

2.3. *Capital Intelectual y desempeño organizacional*

Diversos estudios han relacionado el capital intelectual con variables tales como: competitividad, innovación y desempeño, es así que nuestra investigación se centra en hallar la influencia del capital intelectual sobre el desempeño organizacional.

Estudios demuestran que el capital intelectual juega un rol importante en el desempeño de las organizaciones (Morales et al., 2019). Por tanto, es necesario identificar los conocimientos que no han sido suficientemente explotados, ya que, al darles el uso apropiado se obtiene la productividad como resultado natural (Arias, Lozada y Henao, 2019).

Machorro et al. (2016) encontró que el capital intelectual influye directamente en el desempeño organizacional, concluyendo que existen relaciones positivas y significativas entre estas variables. Al respecto, Gómez (2016) y Jacobo et al., (2019) hallaron que el capital intelectual, específicamente en sus dimensiones capital relacional y estructural, influyen de forma positiva siendo notorio en el desempeño de las organizaciones que se encuentran en el sector de servicios.

En este sentido, Ibarra y Hernández (2019) recomiendan que el capital intelectual debe ser usado, aprovechado y en la medida posible cada organización debe identificar y medir su capital intelectual para incrementar su valor económico y potencializar sus fortalezas, así mismo Ibarra et al., (2020), refiere que estas dos variables analizadas son fundamentales en la planeación estrategia de toda institución.

Considerando lo mencionado y teniendo en cuenta que el capital intelectual está conformado por sus dimensiones: capital humano, relacional y estructural se plantean las siguientes hipótesis de investigación:

- **H1:** El capital intelectual influye significativamente en el desempeño organizacional de la PYMES – Cono Este Lima.
- **H2:** El capital humano influye significativamente en el desempeño organizacional de la PYMES – Cono Este Lima.
- **H3:** El capital relacional influye significativamente en el desempeño organizacional de la PYMES – Cono Este Lima.
- **H4:** El capital estructural influye significativamente en el desempeño organizacional de la PYMES – Cono Este Lima.

3. Metodología

3.1. *Diseño de estudio*

La presente investigación tiene como propósito determinar la influencia de la variable capital intelectual en el desempeño organizacional; por lo tanto, está basado en un estudio de estrategia asociativa explicativa de corte transversal de diseño explicativo con variables observables y variables latentes (Ato, López, y Benavente, 2013). Para ello, se efectuará un análisis de ecuaciones estructurales, donde se mostrará las variables endógenas, exógenas, variables observables y sus respectivos errores (Catena, Ramos, & Trujillo, 2003).



Ilustración 1 Modelo de investigación

Fuente: (Pedraza et al., 2021)

A fin de corroborar si existe influencia significativa entre las variables Capital Intelectual y desempeño, se aplicará un instrumento a los dueños y gerentes de las diferentes pequeñas y medianas empresas del Cono Este - Lima.

3.2. Población y muestra

3.2.1. Técnicas de muestreo y tamaño de muestro

Para la recolección de datos, se utilizó el tipo de muestreo aleatorio probabilístico. A través de la fórmula para muestras infinitas, obtuvimos el número de las unidades elementales que fueron evaluadas, siendo así un total de 384 personas encuestadas entre dueños, administradores y gerentes de la Pymes.

3.3. Instrumentos

El cuestionario “Relación del capital intelectual y el desempeño” fue creado por Pedraza, Verástegui y Alvarez (2021), este cuestionario consta de 2 variables.

El capital intelectual, que tiene como dimensiones: capital humano (4 ítems), capital estructural (3 ítems) y capital relacional (4 ítems), presenta una escala de Likert de 5 puntos donde: 1 = Nunca, 2 = Rara vez, 3 = Algunas veces, 4 = La mayoría de veces, 5 = Siempre.

La variable desempeño organizacional (9 ítems), presenta una escala de Likert de 5 puntos, donde: 1 = Pésimo, 2 = Malo, 3 = Regular, 4 = Bueno, 5 = Superior.

Se realizó un análisis de fiabilidad de cada dimensión mediante la aplicación del coeficiente alfa de Cronbach en donde la dimensión capital humano obtuvo un alfa de 0.87, capital estructural 0.79, capital Relacional 0.88 y desempeño organizacional 0.93.

Para el presente estudio científico se validó el instrumento “Relación del capital intelectual y el desempeño” a través de 4 jueces expertos. Obteniendo, en la variable capital intelectual los siguientes resultados: relevancia (V de Aiken = 0.95), representatividad (V de Aiken = 0.98) y claridad (V de Aiken = 0.96). De la misma manera, se realizó con la variable desempeño organizacional, obteniendo los siguientes resultados: relevancia (V de Aiken = 0.92), representatividad (V de Aiken = 0.92) y claridad (V de Aiken = 1.0).

3.4. Procedimientos y técnicas de estadística

Después de la recolección de datos, los resultados fueron analizados de la siguiente manera: para el análisis factorial exploratorio (AFE) se utilizó el software SPSS y para el diseño del modelo se utilizó el AMOS V26.

Los datos fueron examinados mediante tablas y gráficos, para la comprobación de las hipótesis.

3.5. Aspectos éticos

Para la investigación, se solicitó una carta ante la facultad de Ciencias Empresariales, la cual nos brindó respaldo para solicitar el permiso en cada pequeña y mediana para el llenado de la encuesta.

En cuanto a la recolección de datos, mantendremos el anonimato y la identidad de los participantes, así mismo la información recolectada tendrá uso académico sin fines de lucro.

Además, con la finalidad de evitar el plagio, respetaremos y consideraremos los derechos de autor teniendo en cuenta las normativas de redacción y estilos de citación APA.

4. Resultados

4.1. Datos sociodemográficos

De acuerdo a la tabla 1, el 52.7% de la unidad de estudio corresponde al sexo masculino, mientras que el 47.3% es del sexo femenino, también se identificó que las organizaciones encuestadas están lideradas en su mayoría por jóvenes menores de 40 años, siendo la de mayor proporción aquellos que se encuentran en un grupo etario de 31 a 40 años (33.93%).

Respecto al giro del negocio, el 44.73% pertenece al rubro de servicio, el 44.22 % a comercio y el 11.05% al rubro de la industria. La mayor cantidad de empresas encuestadas se ubicó en el distrito de Lurigancho (16.71%).

Finalmente, se identificó que el 29.82% de la unidad de estudio se desempeña como administrador dentro de la institución.

Tabla 1
Datos sociodemográficos

		n	%	
Género	Masculino	205	52.70%	
	Femenino	184	47.30%	
Edad	18 a 30 años	120	30.85%	
	31 a 40 años	132	33.93%	
	41 a 50 años	94	24.16%	
	51 a 60 años	38	9.77%	
	61 a 70 años	5	1.29%	
	Distrito	Lurigancho	65	16.71%
		San Juan de Lurigancho	43	11.05%
La Molina		33	8.48%	
Santa Anita		40	10.28%	
El Agustino		33	8.48%	
Rubro al que pertenece	Chaclacayo	21	5.40%	
	Cieneguilla	26	6.68%	
	Ate Vitarte	6	1.54%	
	Ate	122	31.36%	
	Comercio	172	44.22%	
Cargo que desempeña	Servicio	174	44.73%	
	Industria	43	11.05%	
	Socio	3	.77%	
	Administrador	116	29.82%	
	Dueño	106	27.25%	
	Gerente	66	16.97%	
	Jefe	86	22.11%	

Encargado	12	3.08%
-----------	----	-------

Antes de la ejecución del modelo, se realizó el análisis factorial exploratorio (AFE), donde se obtuvo un coeficiente de 0.779 en la prueba de Kaiser Meyer Olkin (KMO), y la prueba de Bartlett determinó un nivel de significancia menor a 0.05 (Sig.=.000) para la variable capital intelectual. En la variable desempeño, se obtuvieron valores similares (KMO =.906; Sig.=.000). Estos resultados indicaron que es viable realizar el análisis.

Capital intelectual

Prueba de KMO y Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,779
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	1853,283
	gl	55
	Sig.	,000

Desempeño

Prueba de KMO y Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,906
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	2004,274
	gl	36
	Sig.	,000

Modelo inicial

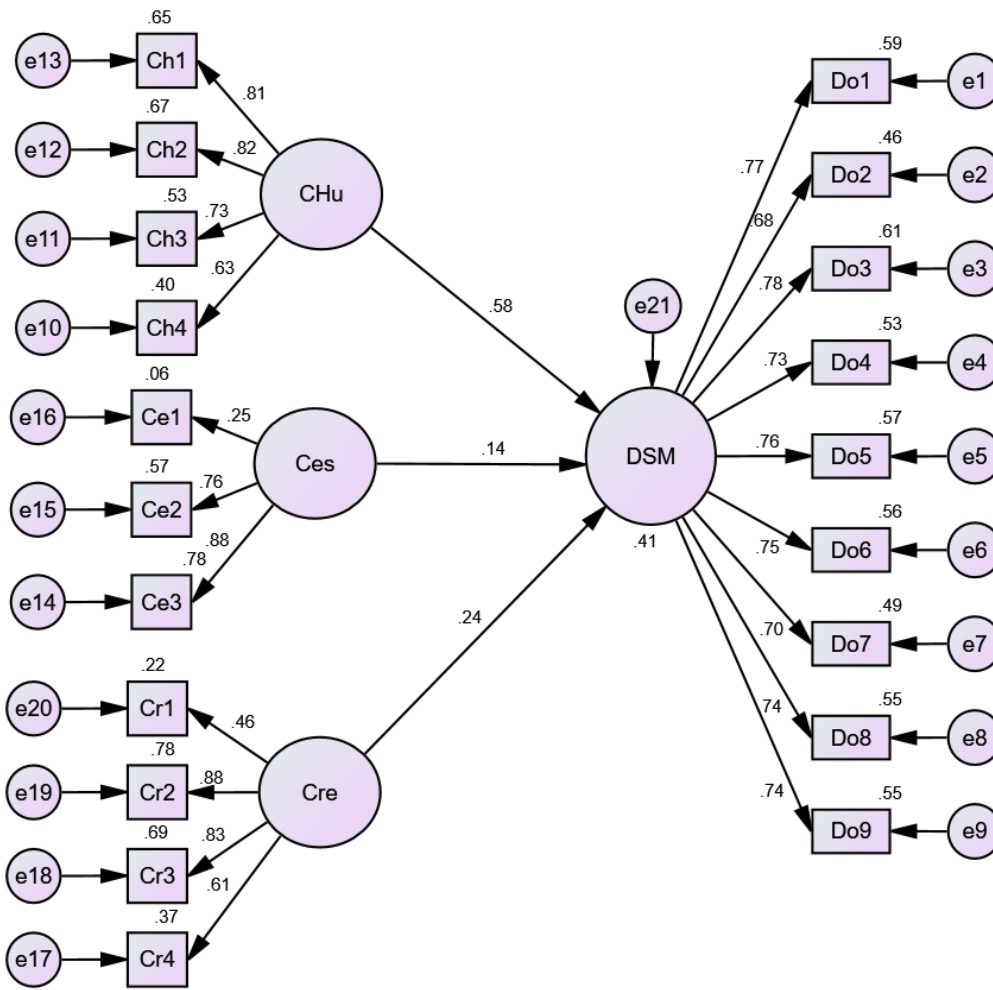


Figure 2 Modelo Propuesto

La figura 2 muestra el modelo estructural propuesto en esta investigación, de acuerdo a los criterios de bondad de ajuste que se muestra en la tabla 2, este modelo solo cumplía con uno de los 5 criterios de bondad de ajuste (X^2/gl ; SRMR). Se quitaron los ítems Ce1 y Cre1, que corresponden a las dimensiones de capital estructural y capital relacional, por contar con carga factorial baja.

Al realizar esta modificación los índices de bondad de ajuste mejoraron, como se observa en la tabla 2. El modelo estructural final se puede apreciar en la figura 3.

Table 2 Modificación de índices de bondad

Modelo estructural	X^2	gl	X^2/gl	CFI	SRMR	RMSEA	PClose
Modelo estructural inicial	941.689	167	5.639	0.803	0.157	0.112	.000
Modelo 2	376.506	126	2.988	0.929	0.093	0.074	.000

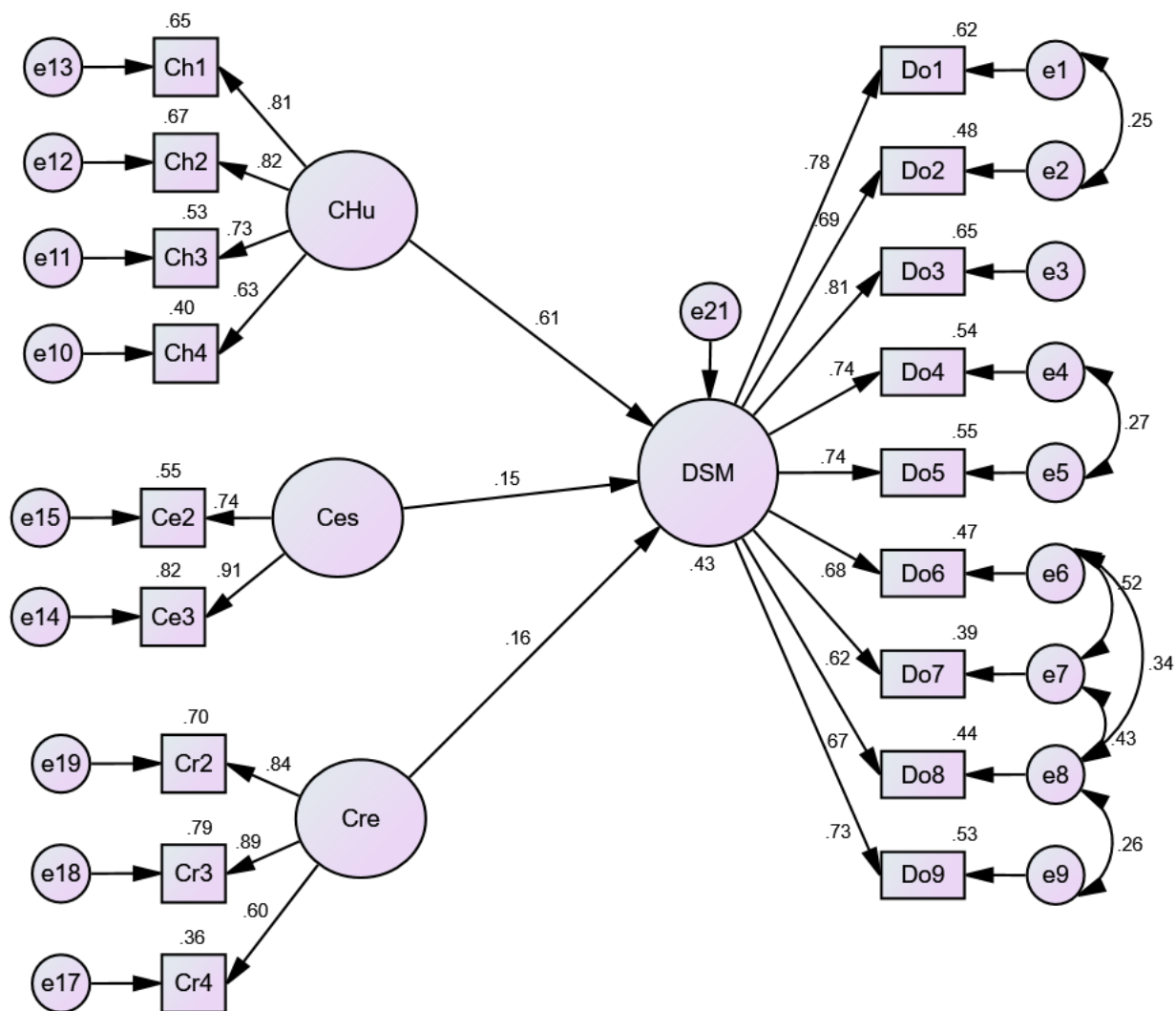


Figure 3 Modelo estructural de la Influencia del Capital Humano en el Desempeño Organizacional

Influencia del capital intelectual en el desempeño

Tabla 2 Influencia del capital intelectual en el desempeño organizacional

H				Estimados	P
H1	Desempeño organizacional (DSM)	<---	Capital Humano	.612	***
H2	Desempeño organizacional (DSM)	<---	Capital Estructural	.154	***
H3	Desempeño organizacional (DSM)	<---	Capital Relacional	.165	***

***p=.000

En la tabla 3, se aprecia que el capital humano, capital estructural y capital relacional influyen de manera significativa en el desempeño organizacional, ya que el nivel de significancia es menor a 0.05 en cada uno de los casos. Se identifica además que el capital humano tiene mayor influencia en el desempeño. Frente a

estos resultados se infiere que el capital intelectual influye de manera significativa en el desempeño, de este modo se responde a la hipótesis general planteada en la presente investigación.

5. Discusión

El objetivo del presente estudio fue determinar la influencia del capital intelectual en el desempeño organizacional, donde se pudo comprobar que el capital intelectual influye de manera significativa en el desempeño organizacional; así mismo, resalta que la dimensión capital humano presenta mayor influencia, esto concuerda con la investigación de Morales et al., (2019), quienes hallaron que el capital intelectual influye de manera significativa en el desempeño de las instituciones de educación básica del sur de Sonora, siendo el capital humano el que mayor importancia y contribución tiene en el modelo con un 58.1%.

Los resultados armonizan con lo planteado por Bontis (1998), quien considera al capital humano como uno de los principales impulsores del desempeño organizacional.

En las investigaciones de Ibarra y Hernández (2019), y Jacobo et al., (2019) demostraron que existe una clara asociación entre el capital intelectual y el desempeño. Sin embargo, en ambos el resultado de relación entre el capital humano y desempeño difiere de nuestra investigación, ya que no presentan relación. Villegas et al., (2015) indica que los empresarios no destinan los recursos necesarios para incrementar su potencial. Por ello, es urgente que los accionistas y directivos rediseñen sus estrategias de crecimiento y desarrollo incentivando al capital humano, quien es pieza clave en la creación de valor.

6. Conclusión

En la presente investigación, se estudió la influencia del capital intelectual en el desempeño organizacional de las pequeñas y medianas empresas del cono este de Lima. Los resultados demostraron que sus dimensiones influyen de manera significativa en el desempeño organizacional. Se comprueba que el capital intelectual junto a sus dimensiones contribuye al logro de objetivos y a un desempeño eficiente de la organización.

El capital humano demostró tener mayor influencia sobre el desempeño organizacional (0.612), de modo que cumple con los elementos principales de esta dimensión, siendo estos el conocimiento, las competencias, habilidades y la capacidad de resolver conflictos.

El capital estructural, en este estudio, demostró tener menor influencia (0.154); sin embargo, esto no le resta importancia en la organización, al contrario, trabaja junto con el capital humano ya que este no puede ser ejecutado de manera independiente, es así que este elemento desarrolla procesos, sistemas, proyectos de innovación logrando en conjunto un mejor desempeño organizacional.

El capital relacional se visualiza con un nivel medio de influencia (0.165), demostrando que las alianzas estratégicas y la relación con agentes externos tienen relevancia en la gestión y el desempeño organizacional.

En conclusión, el estudio evidenció que las pequeñas y medianas empresas, pese a no contar con la estructura y dimensión de una gran empresa, demostraron interés en gestionar su capital intelectual, dando mayor énfasis al capital humano y en menor medida el capital estructural y relacional, lo cual se corrobora con resultados obtenidos, por lo que también se acepta la hipótesis planteada.

7. Recomendaciones

Con relación a lo anterior, las PYMES deben plantear estrategias e indicadores de medición, para gestionar adecuadamente el capital intelectual, de tal manera que este pueda ser usado de manera eficiente, ya que al ser identificado y medido podrá incrementar su competitividad, fortalezas, valor económico y por ende asegurar su permanencia en el mercado.

Acotando a la investigación podemos resaltar que el Capital Intelectual es importante para el Desempeño Organizacional; sin embargo, no todas sus dimensiones tienen el mismo impacto, por lo cual debe ser estudiado minuciosamente. Por último, se recomienda realizar estudios en sectores de mercado específicos y otras áreas geográficas, así como también relacionar la variable capital intelectual con otras variables. Esto

permitirá ampliar el campo de investigación, logrando obtener mayor información para las empresas y facilitando la toma de decisiones para los directivos.

8. Referencias

- Alama, E., Martín de Castro, G., & López, P. (2006). Capital intelectual . Una propuesta para clasificarlo y medirlo. *Revista Latinoamericana de Administración*, (37), 1–16. Retrieved from <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=71603702>
- Alarcón, M., Alvarez, S., Goyes, J., & Perez, O. (2012). Estudio y Análisis Del Capital Intelectual Como Herramienta de Gestión para la toma de decisiones. *Instituto Internacional de Costos*, (10), 49–65. Retrieved from <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4172179.pdf>
- Archibold, W., & Escobar, A. (2015). Capital Intelectual y Gestión Del Conocimiento En Las Contralorías Territoriales Del Departamento Del Atlántico. *Revista Dimensión Empresarial*, 13(1), 133–146. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.15665/rde.v13i1.342>
- Arias-Pérez, J., Lozada, N., & Henao-García, E. (2019). Intellectual capital management and performance of university research groups in an emerging country, Colombia case. *Informacion Tecnologica*, 30(4), 181–188. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642019000400181>
- Arias, J., Lozada, N., & Henao, E. (2019). Intellectual capital management and performance of university research groups in an emerging country, Colombia case. *Informacion Tecnologica*, 30(4), 181–188. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642019000400181>
- Ato, M., López, J. J., & Benavente, A. (2013). A classification system for research designs in psychology. *Anales de Psicología / Annals of Psychology*, 29(3), 1038–1059. <https://doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>
- Barrientos, H. (2003). Modelo de evaluación del desempeño para organizaciones basadas en el capital intelectual. *Demographic Research*, 49(0), 1-33. <http://hdl.handle.net/1992/10032>
- Barrios, R. (2017). El capital intelectual como recurso generador de competitividad en las organizaciones. *Ensayos: Revista de Estudiantes de Administración de Empresas*, 10(1), 96–103. Retrieved from <https://revistas.unal.edu.co/index.php/ensayos/article/view/72498>
- Bermúdez, S., & Hernández, A. (2019). Diagnóstico del capital intelectual en una empresa maquiladora textil mexicana. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (86), 57–76. <https://doi.org/10.21158/01208160.n86.2019.2290>
- Bonnefoy, J., & Armijo, M. (2005). Indicadores del desempeño del sector público. *Repositorio CEPAL*. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5611/S05900_es.pdf
- Bontis, N. (1998). Intellectual capital: an exploratory study that develops measures and models. *Management Decision*, 36(2), 63–76. <https://doi.org/10.1108/00251749810204142>
- Bontis, Nick, Chua Chong, W., & Richardson, S. (2000). Intellectual capital and business performance in Malaysian industries. *Journal of Intellectual Capital*, 1(1), 85–100. <https://doi.org/10.1108/14691930010324188>
- Bravo, A. (2019). *Capital Intelectual en los Servicios Industriales de la Marina - Perú y su relación con el Desempeño Organizacional* (Tesis de doctorado). Universidad Ricardo Palma. Perú. Retrieved from <https://hdl.handle.net/20.500.14138/4367>
- Bueno, E., Salmador, P., & Merino, C. (2008). Génesis, concepto y desarrollo del capital intelectual en la economía del conocimiento: Una reflexión sobre el Modelo Intellectus y sus aplicaciones. *Estudios de Economía Aplicada*, 26(2), 43–63. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=30113187003>
- Catena, A., Ramos, M., & Trujillo, H. (2003). Análisis multivariado. Un manual para investigadores. In *Papers. Revista de Sociología* (Vol. 37). Retrieved from <http://papers.uab.cat/article/view/v37-lozares-lopez>

- Daza, J., Wilches, M., Gómez, L., Durán, O., & Cohen, J. (2010). La gestión estratégica del capital intelectual en el entorno Latino Americano. *Prospectiva* 8(2), 31–36. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=496250978005>
- De Carvalho, J. F., Avila, M., & Sitônio, R. (2012). Geração e gestão do valor por meio de métricas baseadas nas perspectivas do capital intelectual. *Revista de Administração*, 47(1), 51–67. <https://doi.org/10.5700/rausp1025>
- García, O., Quintero, J., & Arias, J. (2014). Capacidades de innovación, desempeño innovador y desempeño organizacional en empresas del sector servicios. *Cuadernos de Administración*, 27(49), 86. <https://doi.org/10.11144/javeriana.cao27-49.cidi>
- García Parra, M., Simo, P., & Sallan, J. . (2006). The evolution of the intellectual capital and new tendencies. *Intangible Capital*, 2(3), 277–307. <https://doi.org/10.3926/ic.52>
- Gómez-Valenzuela, V. (2016). Evidencias del efecto del capital intelectual en el desempeño de empresas de la República Dominicana. *Ciencia y Sociedad*, 41(4), 823–868. <https://doi.org/10.22206/cys.2016.v41i4.pp823-868>
- Gómez, Victor. (2016). Evidencias del efecto del capital intelectual en el desempeño de empresas de la República Dominicana. *Ciencia y Sociedad*, 41(4), 823–868. Retrieved from <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=87049405007>
- González, J., & Rodríguez, M. (2011). Modelos de Capital Intelectual y sus indicadores en la universidad pública. *Cuadernos de Administración*, 26(43), 113–128. <https://doi.org/10.25100/cdea.v26i43.428>
- Ibarra Cisneros, M. A., Vela Reyna, J. B., & Ríos Nequis, E. I. (2020). Capital intelectual, gestión del conocimiento y desempeño en universidades. *Investigación Administrativa*, 49–2. <https://doi.org/10.35426/iav49n126.06>
- Ibarra, M. A., & Hernández, F. (2019). La influencia del capital intelectual en el desempeño de las pequeñas y medianas empresas manufactureras de México: el caso de Baja California. *Innovar*, 29(71), 79–96. <https://doi.org/10.15446/innovar.v29n71.76397>
- Ibarra, M. A., Vela, J. B., & Ríos, E. I. (2020). Capital intelectual, gestión del conocimiento y desempeño en universidades. *Investigación Administrativa*, 49–2. <https://doi.org/10.35426/iav49n126.06>
- Jacobo, C., Leyva, B., Daniel, J., & Mendoza, R. (2019). Influence of intellectual capital on organizational performance in tourism companies in Mexico. *Revista Interamericana de Ambiente y Turismo.*, 15(1), 72–81. https://www.scielo.cl/pdf/riat/v15n1/en_0718-235X-riat-15-01-72.pdf
- León, S. C. A. (2020). Las dimensiones del capital intelectual y la cultura empresarial en las microempresas del sector manufacturero. *Universidad Ciencia y Tecnología*, 24(100), 4–10. <https://orcid.org/0000-0001-7047-471X>
- Limache, E. M. (2017). Capital intelectual en la competitividad de las MIPYMES en Tacna-Perú. *Opción*, (33), 504–535. Retrieved from <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6402380>
- Machorro, F., Mercado, P., Cernas, D. A., & Romero, M. V. (2016). Influencia del capital relacional en el desempeño organizacional de las instituciones de educación superior tecnológica. *Innovar*, 26(60), 35–50. <https://doi.org/10.15446/innovar.v26n60.55531>
- Martin de Casto, G., & García, F. (2003). Hacia una visión integradora del capital intelectual de las organizaciones: Concepto y componentes. *Boletín Económico de ICE, Información Comercial Española*, (2756), 7–16. <https://www.researchgate.net/publication/28120634>
- Melchor, J., Lavín, J., & Pedraza, N. A. (2012). Security in the data management and quality of accounting information systems for organizational performance. *Contaduría y Administración*, 57(4), 11–34. <https://www.scielo.org.mx/pdf/cya/v57n4/v57n4a2.pdf>
- Mena, C., Vásconez, H., & Carguaytongo, J. (2017). El capital intelectual desde una revisión teórica de la

- literatura publicada. *Dominio de Las Ciencias*, 3(2), 29–50.
http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx:8080/jspui/bitstream/123456789/3570/1/Capital_intelectual_revisi%00f3n_te%00f3rica.pdf
- Miranda, D. S., & Córdova, M. (2021). *Capital intelectual y desempeño laboral en las instituciones públicas: Análisis en la provincia San Martín en el contexto de COVID19*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Peruana Union. Perú.
https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/4735/Darwin_Tesis_Licenciatura_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Morales, L. E., Jacobo, C. A., Ochoa, S., & Ibarra, L. E. (2019). Capital intelectual y desempeño organizacional: el caso de las instituciones de educación básica en México. *Pensamiento & Gestión*, (47), 180–202. <https://doi.org/10.14482/pege.47.6342>
- Morris, A., Rodriguez, C., Vizán, A., Martínez, M., & Gil, M. (2013). Sistema de Gesion de la calidad y desempeño organizacional en la industria petrolera. *Interciencia*, 38(11), 793–802. Retrieved from <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33929483006>
- Neira, R. (2018). *Capital intelectual y el desempeño laboral de los docentes de educación inicial de la red Capachica*. (Tesis de Maestria). Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez. Perú.
<https://1library.co/document/y817mo0z-capital-intelectual-desempeno-laboral-docentes-educacion-inicial-capachica.html>
- Paulino, P. (2020). Capital intelectual en el desempeño docente en una universidad pública de Lima. (Tesis de Maestria). Universidad Cesar Vallejo. Perú.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/48641>
- Pedraza, A., Verástegui, J., & Alvarez, M. (2021). Relación del Capital Intelectual y el Desempeño de la Administración pública: el caso de una auditoría estatal. *Cuadernos de Administracion*, (34), 1-20. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.cao34.rcidap>
- Perez, G., & Tangarife, Pa. (2013). Los Activos Intangibles y El Capital Intelectual: Una Aproximación a Los Retos De su Contabilización. *Saber, Ciencia y Libertad*, (8), (1794-7154), 145. Retrieved from file:///C:/UsDialnet-LosActivosIntangiblesYElCapitalIntelectual-5109381.pdf
- Ramón, G. M., & Hinojosa, C. A. V. (2020). Capital intelectual y sus dimensiones: Una revisión de literatura. *Latindex* 624–635. Retrieved from http://www.web.facpya.uanl.mx/vinculategica/Vinculategica6_1/49 RAMON_HINOJOSA.pdf
- Roman, N. (2004). Capital intelectual: generador de éxito en las empresas. *Revista Visión Gerencial*, 0(3), 67–79.
<http://www.saber.ula.ve/bitstream/handle/123456789/25076/articulo6.pdf;jsessionid=4874AF7202D9EF39F71A861BEF0E0004?sequence=2>
- Saíz, J. (2012). Ética, capital intelectual y gestión del conocimiento. *Revista Lan*, (73), 44–59.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-81602012000200004
- Sánchez, A., Melián, A., & García, J. (2007). El concepto del capital intelectual y sus dimensiones. *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de La Empresa*, 13(2), 97–111.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=274120280005>
- Sarur, M. (2013). La importancia del capital intelectual en las Organizaciones. *Ciencia Administrativa*, (1), 39–45. <https://www.uv.mx/iiesca/files/2014/01/05CA201301.pdf>
- Villegas, E., Hernández, M. A., & Salazar, B. C. (2015). La medición del capital intelectual y su impacto en el rendimiento financiero en empresas del sector industrial en México. *Contaduria y Administracion*, 62(1), 184–206. <https://doi.org/10.1016/j.cya.2016.10.002>