

Gestión del capital intelectual e innovación. Percepción de los exportadores de camarón.

Jaime, Cuenca-Macas^{1*}; Mayiya, González-Illescas²

Resumen

La Teoría de Recursos y Capacidades Dinámicas ha representado una base importante para ampliar la visión empresarial hacia el Capital Intelectual como factor estratégico en la generación de ventajas competitivas sostenibles. Las exportaciones de camarón como actividad representan un pilar para el desarrollo económico de la Provincia de El Oro, de ahí que el objetivo del presente estudio consista en identificar las prácticas de gestión organizacional sobre el capital intelectual y su relación con las manifestaciones de innovación. La investigación es de carácter cualitativo, se basó en la Teoría Fundamentada como soporte para el análisis y recolección de datos, utilizándose el software T-Lab versión 8 para dar soporte al análisis de datos en el contexto del corpus textual, obtenido con la técnica de entrevista. A partir de cinco clusters resultantes se aplicaron los procesos inductivos: codificación abierta, codificación axial, codificación selectiva, como actividad metodológica de apoyo a la interpretación de conceptos y relaciones. Las prácticas organizacionales en las exportadoras de camarón están concentradas en la gestión del capital estructural y humano, donde la innovación se ha gestado por las exigencias de la aplicación de sistemas de gestión de la calidad en concordancia a normativas internacionales, sobre la creatividad propia.

Palabras clave: capital intelectual, recursos y capacidades dinámicas, innovación, ventajas competitivas, aprendizaje organizacional.

Management of intellectual capital and innovation. Perceptions shrimp exporters.

Abstract

The Theory of Resources and Dynamic Capacities has represented an important baseline to broaden the entrepreneurial vision towards Intellectual Capital as a strategic factor in the generation of sustainable competitive advantages. Shrimp exports as an activity represent a pillar for the economic development of the Province of El Oro, hence the objective of this study is to identify organizational management practices on intellectual capital and its relationship with manifestations of innovation. The research is of a qualitative nature, based on Grounded Theory as support for data analysis and collection, using T-Lab version 8 software to support data analysis in the context of the textual corpus, obtained with the interview technique. From five resulting clusters inductive processes were applied: open coding, axial coding, selective coding, as a methodological activity to support the interpretation of concepts and relationships. Organizational practices in shrimp exporters are concentrated in the management of structural and human capital, where innovation has been gestated by the demands of the application of quality management systems in accordance with international standards, on creativity itself.

Keywords: intellectual capital, resources and dynamic capabilities, innovation, competitive advantages, organizational learning.

Recibido: 21 de febrero de 2018

Aceptado: 07 de marzo de 2019

¹ Ingeniero en Comercio Internacional; Universidad Técnica de Machala; emiliano9220@gmail.com; <https://orcid.org/0000-0002-6675-9509>

² Economista; Universidad Técnica de Machala; mlgonzalez@utmachala.edu.ec; <https://orcid.org/0000-0002-5219-3807>.

*Autor para correspondencia: emiliano9220@gmail.com

I. INTRODUCCIÓN

En el actual escenario económico, las empresas se enfrentan a grandes retos por mantenerse competitivas ante los cambios que manifiestan los mercados internacionales. Sin dejar de lado la concepción sistémica de la competitividad (Mortimore y Peres, 2001) donde las empresas se apoyan en un entorno que comprende proveedores, servicios, sistemas de normas, pasando por políticas de estado para la promoción e incentivo de las actividades productivas; el contexto de una nueva economía o “economía del conocimiento” (Castello, 2002, p.197) expone la exigencia de fortalecer los activos intangibles para preparar la capacidad de respuesta ante las demandas del mercado.

El entorno en el que operan las empresas implica nuevas formas de competir, destacándose la dotación del componente tecnológico, valor agregado, las relaciones entre diversos actores internos y externos. Algunos autores concuerdan que el éxito de las organizaciones, depende de la acumulación y combinación del conjunto de recursos valiosos e idiosincráticos (Barney, 1991; Grant, 1991) haciéndose necesario en el camino, el cambio de esquemas tradicionales por visiones que ayuden a construir una ventaja competitiva sostenible (Porter, 1980).

El aporte de la Teoría de Recursos y Capacidades (Barney, 1991; Grant, 1991; Rubin, 1973; Wernerfelt, 1984) proporciona el sustento para enfocar la generación de ventajas competitivas desde los componentes internos de la empresa, los cuales se califican como recursos con identidad propia de difícil reproducción (Teece et al., 1997) activos estratégicos que deben ser protegidos y desarrollados (Amit y Schoemaker, 1993). En la misma línea de análisis, siguiendo a Winter (2003, p. 991), la aplicación de competencias y habilidades combinan los recursos hasta convertirlos en “una colección de rutinas, que caracterizan la capacidad organizacional de la empresa”. La Teoría de Recursos reviste un carácter estático, en relación a que los recursos son considerados como stock, de ahí la evolución que implica el enfoque de cambio constante de la Teoría de las Capacidades Dinámicas al exponer la importancia de identificar y gestionar las habilidades organizacionales. Los activos intangibles esenciales comprenden las rutinas estratégicas, como prácticas

organizacionales, pueden orientarse a un continuo cambio y adaptación al entorno para mejorar su desempeño (Wang y Ahmed, 2007; Zahra et al., 2006).

Es evidente que el dinamismo del mercado reviste enormes exigencias a las empresas que deben actuar con respuestas innovadoras, las cuales dependerán de las capacidades dinámicas que sea capaz de desarrollar (Claver et al., 2013). La capacidad para innovar, como habilidad colectiva de la organización, vendrá determinada en buena parte por las gestiones que se realicen en forma de procesos internos prioritarios para asegurar el aprendizaje organizativo, donde se encuentra implícito el conocimiento. Atendiendo éstas reflexiones teóricas, la competitividad puede manifestarse en la innovación, experimentada por las empresas que introducen cambios organizativos y procesos productivos como en nuevos y mejorados productos (López et al., 2012).

En Ecuador, la exportación de camarón se constituye en una de las actividades económicas de mayor crecimiento, generando empleo y dinamismo en las industrias relacionadas, así lo sostienen las estadísticas oficiales (Banco Central del Ecuador, 2015; Cámara Nacional de Acuicultura, 2015). La provincia de El Oro ocupa el segundo lugar en producción de camarón a nivel nacional, en tanto las empresas exportadoras se mantienen en mercados internacionales cumpliendo parámetros de calidad. De ahí el interés en analizar el papel que representa el capital intelectual para los responsables de su gestión, en tanto posibilita la generación de innovación, clave para mantener la competitividad empresarial.

En este marco de antecedentes, la presente investigación tiene por objetivo identificar las prácticas de gestión organizacional que involucran al capital intelectual como facilitadoras de la innovación en sus diversas formas. Como una aproximación al sector exportador de camarón en la provincia de El Oro se seleccionan 5 empresas, que mantienen un promedio de 200 empleados cada una, detentan certificaciones de calidad.

La estructura del trabajo comprende una revisión de literatura sobre la Teoría de Recursos y Capacidades Dinámicas, posteriormente se analiza el Capital intelectual como conjunto de activos intangibles relacionados con el conocimiento, la estructura del Capital Intelectual, innovación y vinculación

con capacidades organizacionales. El estudio es de carácter cualitativo, la metodología empleada comprende la Teoría Fundamentada y la aplicación del software T-Lab para el análisis y tratamiento del corpus textual. Finalmente se exponen los resultados y conclusiones sobre las prácticas organizativas alrededor de los componentes del capital intelectual y las formas de innovación identificadas. Se plantean líneas futuras de investigación articuladas con la presente investigación.

1. Revisión de Literatura.

Teoría de Recursos y Capacidades Dinámicas.

El análisis de los factores que determinan la competitividad ha sido durante varias décadas, el centro de interés de los estudios aplicados al sector empresarial. Diversos enfoques se han tratado para dar explicación, en los años ochenta Porter (1982, 1985, citado por Moncada, 2012) asumiendo con fuerza el carácter global de la economía, propuso el análisis a nivel de sectores industriales y el entorno, priorizando el de las fuerzas competitivas y la cadena de valor como contribuyentes en la identificación del origen de las ventajas que sostienen el posicionamiento de las empresas. No obstante la amplia acogida de sus planteamientos, el conocimiento del entorno resultó limitado para generar competitividad empresarial en períodos duraderos.

Tras el desarrollo de una serie de estudios (Hansen y Wernerfelt, 1989; Roquebert et al., 1996; Rumelt, 1991; Scott y Pascoe, 1986) se cuestiona el modelo basado en el entorno para explicar las ventajas competitivas, debido a la existencia de grandes diferencias de rentabilidad entre empresas que pertenecen al mismo sector industrial. Así van ganando espacio las investigaciones relacionadas con análisis interno de la empresa, surgiendo la Teoría de Recursos y Capacidades como alternativa para explicar los aspectos con mayor potencial para convertirse en ventajas competitivas.

Desde la Teoría de Recursos y Capacidades (Amit y Schoemaker, 1993; Barney, 1991; Collis y Montgomery, 1995; Grant, 1991; Peteraf, 1993; Rubin, 1973; Wernerfelt, 1984) se destaca la importancia de administrar y combinar los llamados activos intangibles, entendidos como recursos estratégicos. La diferencia de éstos recursos es evidente al

comparar las empresas, además de la dificultad de movilizarlos entre ellas, lo que les otorga un carácter único (Barney, 1991; Peteraf, 1993; Ventura, 2008) esto lleva a explicar en parte, la diferencias de resultados entre empresas del mismo sector.

Los recursos y capacidades han sido identificados con algunas definiciones, así Andrews (1971) citado por Uribe (2001) los conceptualiza como “competencias distintivas”; Barney (1986) le atribuye la denominación de “recursos estratégicos”. En las investigaciones de los años noventa desde el enfoque de Prahalad y Hamel (1990) se definen como “competencias centrales”, mientras que Amit y Schoemaker (1993) afirman que son “recursos y capacidades específicos” que tiene la empresa. Por consiguiente, los recursos y capacidades son esenciales para definir la identidad de la empresa y alcanzar una ventaja competitiva frente a los cambios inciertos del entorno (Carrión y Ortiz, 2000; Castiaux, 2012; Rumelt, 1991). Siguiendo a Barney (1991, pp.106 -111) los recursos y capacidades generan ventajas competitivas siempre y cuando tengan algunos atributos como “valiosos, raros, inimitables y no sustituibles”, constituyéndose en un conjunto de stocks necesarios para realizar actividades y tareas de la empresa y al mismo tiempo controlados por la misma (Amit y Schoemaker, 1993; Grant, 1991).

Los recursos como insumos estáticos no son valiosos por sí solos, requieren de habilidades para combinarlos, como para detectar cuando aplicarlos, de ahí la articulación necesaria con las competencias. Amit y Schoemaker (1993) definen las capacidades como el conjunto de habilidades que tiene la empresa para el desarrollo e intercambio de información mediante la combinación de recursos. Day (1994) relaciona los procesos organizacionales como el conjunto de habilidades y conocimientos acumulados a través de los procesos organizacionales, en términos más sencillos las capacidades dinámicas comprenden las habilidades de la empresa y de los gerentes para gestionar de manera eficiente los recursos que se adapten al ambiente de la empresa y cambios constantes del entorno (Vivas, 2013).

Capital intelectual como conjunto de activos intangibles relacionados con el conocimiento.

En la literatura se identifican autores que definen el capital intelectual articulado a los activos

intangibles de la empresa y al conocimiento (Lev, 2001) destacándose un tratamiento conceptual flexible (Bontis, 2001; Edvinsson y Malone, 1999).

El concepto de capital intelectual fue popularizado por Tom Stewart en 1991, abarcando los recursos intangibles más valiosos para la empresa (Edvinsson y Malone, 1999; Itami y Roehl, 1991; Kalkan et al., 2014; Roos y Roos, 1997) los cuales por su naturaleza no se pueden tocar (Stewart, 1991, citado por Sánchez et al., 2007) y tienen el potencial de generar valor económico. Brooking (1997) describe al capital intelectual como una combinación de activos intangibles, siendo el caso de patentes, marcas, derechos de autor, además de intangibles generados en una cultura corporativa como la administración de operaciones, fortalezas derivadas del manejo de tecnología.

En atención a la revisión de la literatura relevante, desde ésta investigación se asume que el capital intelectual trasciende de los recursos intangibles como el conocimiento acumulado por la organización en un momento dado, a las acciones continuas que reflejan habilidades para articular y adaptar elementos internos ante los cambios en el entorno competitivo. Adicionalmente se reconoce en el conocimiento efectos multiplicadores del capital intelectual en las organizaciones, destacándose el papel de los colaboradores en la empresa, quienes con sus competencias, y saber hacer, van configurando el conocimiento por la vía del

aprendizaje organizacional. De ahí la importancia de gestionar el conocimiento para orientar la generación de capacidades dinámicas, que, estando implícitas en el capital intelectual, potencian la innovación desde múltiples enfoques.

Estructura del Capital Intelectual

Varios estudios sobre el capital intelectual, aportan clasificaciones que reflejan coincidencia en los autores, así la de mayor aceptación (Bontis y Fitz-enz, 2002; Cano et al., 2014; Ordóñez de Pablos, 2003; Petty y Guthrie, 2000) establece que la estructura del capital intelectual está integrado por tres componentes: capital humano, capital estructural, capital relacional.

La identificación de dimensiones del capital intelectual no implica que la gestión se deba hacer por separado. Un valioso cuerpo de investigaciones concuerdan en señalar la existencia de relaciones entre los componentes (Edvinsson y Malone, 1999; Ordóñez de Pablos, 2003) de manera que al diseñar y ejecutar estrategias para fomentar el capital intelectual se debe tomar en cuenta su articulación. Rastogi (2002) enfatiza que dicha combinación lleva a la organización a desarrollar capacidades y habilidades para explotar las oportunidades que crean valor a la empresa. En la tabla 1 se extrae la visión de varios autores respecto a los componentes del capital intelectual.

Tabla 1. Estructura del Capital Intelectual

	COMPONENTES	AUTOR	DEFINICIÓN	CARACTERÍSTICAS	COMPETENCIA
CAPITAL INTELECTUAL	Capital Humano	Kalkan et al. (2014) Schultz, (1993)	Define al capital humano como el activo intangible más importante y más grande en una organización Sostiene que es elemento clave en la mejora de una empresa.	Las habilidades de los empleados, la experiencia, conocimientos, know how, valores y actitudes de las personas	Es una función propia del capital intelectual no es propiedad de la empresa
	Capital Estructural	(Roos et al., 1997, p. 42) citado por (Kalkan et al., 2014)	Describen como "lo que queda en la empresa cuando los empleados van a casa para pasar la noche". Compuestos por el conjunto de elementos propios de la empresa.	Son procesos internos, infraestructuras, sistemas de información, la cultura, las rutinas y procedimientos que permite la función del capital humano para ser productivo	Totalmente controlado y dirigida por la organización
	Capital Relacional	Todericiu y Stănit (2015)	Representa todas las valiosas relaciones entre la empresa, los clientes, proveedores y otros colaboradores. El capital relacional se representa por la relación de la empresa con el entorno externo.	Relaciones con los clientes, socios estratégicos proveedores, distribuidores, inversores, identidad de la empresa organismos públicos y otras partes interesadas que influye en la vida de la empresa.	No es propiedad pero se controla por parte de la organización.

La innovación, visión desde las capacidades y procesos.

Fuente: Elaboración propia a partir de los autores citados.

La literatura relaciona la innovación con la existencia de un clima propicio para el aprendizaje y la creatividad, reconociendo en dicha articulación la influencia en los resultados empresariales (Rasmussen, 2014). Siguiendo a Gómez y Martínez (2014, p. 159) la innovación es reconocida como el “resultado de un proceso de ordenamiento y transferencia del conocimiento organizacional, y necesita de una estructura que responda a las condiciones internas y externas”, ante esta reflexión resulta clave identificar los elementos que la empresa puede gestionar internamente para fortalecer los procesos de innovación.

Nagles (2007, p. 82) define la innovación como la “capacidad de la empresa para generar soluciones creativas que atiendan a las necesidades, expectativas y demandas de los consumidores”, en este sentido Mathison et al. (2007, p. 69) señalan que “la innovación se manifiesta en la capacidad para transformar procesos empresariales y crear organizaciones más competitivas, ágiles y eficaces”. La innovación no se limita a la creación de nuevos productos, toma otras formas como “procesos innovadores, estructura organizacional, gestión de sistemas, modelo de negocios innovadores, diferenciación en el servicio a clientes” (Aryanto et

al., 2015, p. 875).

La innovación pasa de una concepción cerrada a una abierta (Mathison et al., 2007) la primera se relaciona a bienes cuyos cambios tecnológicos son de origen externo a la empresa; en ésta línea, la tecnología se adquiere en el mercado, derivando luego las modificaciones internas necesarias para su adaptación. En el segundo caso, un cambio de enfoque lleva a las empresas a priorizar la creación continúa de competencias internas como sustento de la innovación (Clausen et al., 2011; Madsen y Leiblein, 2015) donde la interacción de recursos y capacidades dinámicas constituyen fortalezas para generar competitividad.

Enlazando las definiciones expuestas, se asume que las capacidades mantenidas por el recurso humano en una organización, y la gestión que sobre ellas se realice, posibilitan la creación de nuevos productos y procesos, fortaleciendo la articulación entre el capital intelectual y la innovación.

II. METODOLOGÍA

Se parte de un modelo de análisis basado en la revisión de literatura, en el cual se exponen los componentes del capital intelectual, su relación con la dirección del conocimiento y la innovación.

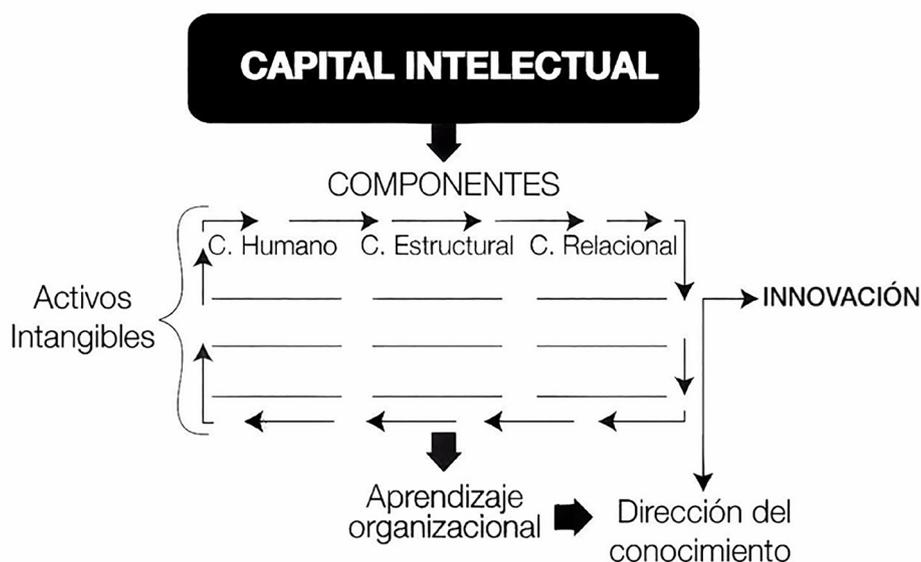


Figura 1. Modelo de Análisis. Fuente: Elaboración propia

Se utilizó la Teoría Fundamentada o *Grounded Theory* (Calvo et al., 2013; Requena, et al.,

2006; Strauss y Corbin, 2002) como base de la investigación cualitativa, considerada como una

alternativa metodológica de análisis y recogida de datos, con rigor científico, que lleva a través de procesos inductivos a capturar la teoría que emerge de los actores ubicados en un contexto real, de donde surgen sus interpretaciones sobre los fenómenos objeto de estudio.

El análisis de datos se circunscribe a la interpretación, proceso donde se identifican conceptos y relaciones. Se aplican las tareas metodológicas: codificación abierta, codificación axial, codificación selectiva (Lúquez y Fernández, 2016) para identificar las prácticas organizativas y ubicarlas según su relación con las dimensiones del capital intelectual.

Con la finalidad de dar soporte al análisis de datos en el contexto del corpus textual, se utilizó el software T-Lab versión 8, dada la dimensión cualitativa de la percepción de los involucrados en la gestión del talento humano, respecto al capital intelectual. Esta herramienta proporciona aplicaciones estadísticas, gráficas, de análisis de contenido, mediante la identificación de patrones de palabras.

Siendo la gestión del capital intelectual en las exportadoras camaroneras de la Provincia de El

Oro el objeto de estudio, la selección de empresas estuvo marcada por la predisposición a colaborar. De 6 exportadoras registradas en el Instituto Nacional de Pesca, 5 accedieron, autorizando a jefes de talento humano, gestión de calidad y responsables de seguridad e higiene industrial, constituyéndose en los informantes. Las empresas participantes comparten características: presencia en mercados internacionales, más de 200 empleados en promedio cada una, certificaciones internacionales de calidad, producto con valor agregado, más de cinco años en la actividad.

La técnica escogida para recolección de información fue la entrevista. Siguiendo a Strauss y Corbin (2002, pp. 223-224) se utilizó una guía inicial de preguntas, no un cuestionario estructurado, precisamente para dar paso a la interpretación de lo que consideran importante los actores. En el transcurso de la entrevista surgieron conceptos y relaciones, dando lugar de manera secuencial a otras preguntas.

La guía inicial se diseñó con las siguientes preguntas relacionadas a la gestión del capital intelectual y la innovación:

Tabla 2. Estructura de la Entrevista.

PREGUNTAS	Aspecto conceptual con el que se relaciona	
En consideración a la trayectoria de la empresa como exportadora, ¿cuáles son los elementos que considera como ventajas competitivas para mantenerse en los mercados internacionales?	Competitividad global de la empresa	
¿Qué aspectos considera han sido clave para alcanzar un posicionamiento en los mercados internacionales?		
En relación al capital humano y su participación, ¿qué actividades se gestionan con mayor profundidad?	Dimensiones del Capital Intelectual	Capital Humano
¿Qué tipo de relaciones ha desarrollado la empresa con agentes externos?		Capital Relacional
¿Qué papel juega la cultura organizativa en el desempeño de la empresa?		Capital Estructural
¿Qué aspectos considera como manifestaciones de innovación en la empresa?		Innovación

Fuente: Elaboración propia.

III. RESULTADOS

Se han aplicado cinco entrevistas o relatos, el corpus textual de análisis se compone de 125 contextos elementales o párrafos. Luego de aplicar el programa T-Lab, mediante el análisis automático se obtiene un ordenamiento de los relatos en cinco clústers, éstos representan la asociación de palabras clave,

es decir, se expone una co-ocurrencia que sirve para aproximarnos al contenido semántico. En la tabla 3 se destaca la composición de los clústers resultantes, mediante el análisis de los datos obtenidos a través de la entrevista a las empresas del sector camaronero exportador de la provincia de El Oro.

Tabla 3. Composición de los Clusters.

Nº de Clusters	Nº de párrafos	Lema o palabras claves	Nº de veces incluida en el clúster	Nº de veces incluida en el total de clusters
Clúster 1 (15,45%)	19	Personal	13	27
		Calidad	12	39
		Equipo	6	9
		Tiempo	6	12
		Control	5	8
		Capacitación	17	49
Clúster 2 (21,14%)	26	Conocimiento	12	12
		Personal	11	27
		Talento	7	16
		Seguridad	5	9
		Certificadoras	3	4
		Proceso	9	26
Clúster 3 (17,89%)	22	Certificación	7	14
		Exigencia	5	5
		Consultoras	4	5
		Mejora	3	6
		Gestionar	3	4
		Capacitación	19	49
Clúster 4 (24,39%)	30	Mercado	19	30
		Internacional	12	25
		Plan	6	7
		Planificación	4	4
		Formación	3	4
		Camarón	14	20
Clúster 5 (21,14%)	26	Socio	6	7
		Capacidad	5	8
		Producir	4	5
		Exportar	3	5

Fuente: Elaboración propia mediante el soporte del software T-Lab.

El mapa cartesiano permite la visualización de los clusters, exponiéndose la correspondencia entre las unidades léxicas, es decir, se representa la asociación de palabras en los clusters. La cercanía de las palabras a los clusters es una muestra de relación o afinidad temática. En la figura 2 se expone el mapa de clúster temáticos. Los términos identificados evidencian y guardan claramente relación con el capital intelectual y la innovación empresarial, es por ello que al

capital intelectual dentro del sector camaronero es considerado como la base de la empresa, el capital humano ha adquirido habilidades y competencias mediante su experiencia y la capacitación continua, en la misma línea se identifica la influencia de otros elementos que denotan que el capital intelectual de manera individual no genera efectos positivos, es decir para generar competitividad se tiene que combinar todos los elementos marcados en los clusters.

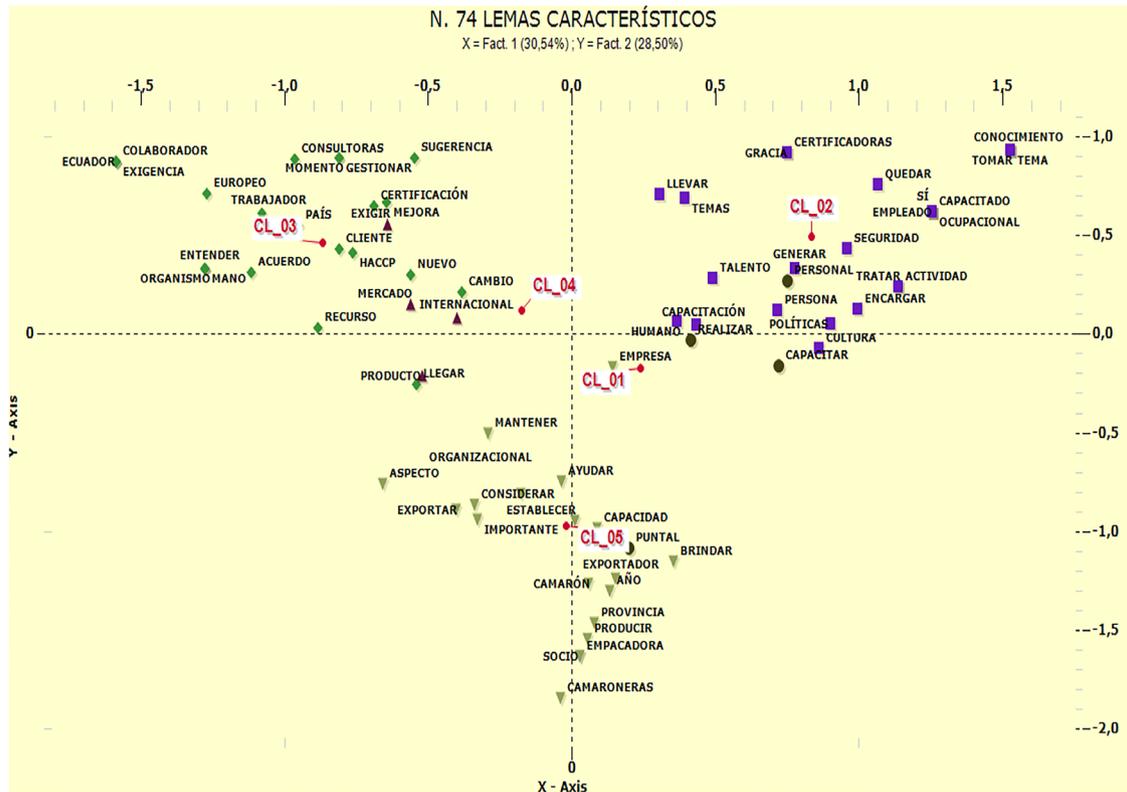


Figura 2. Mapa de clusters temáticos y lemas asociados. Fuente: Elaboración propia.

Para la interpretación de los resultados se recurre al análisis de los clusters procedentes de la aplicación del T-Lab, aquí la repetición de palabras se asocia con categorías amplias, lo que permite abordar una codificación abierta como producto de un proceso de reflexión primaria. El paso a la codificación axial implicó profundizar en la revisión del discurso para identificar constructos relacionados con la categoría primaria identificada.

Para completar una aproximación a la percepción sobre la gestión del capital intelectual, se revisaron las palabras repetidas en el discurso usado por los entrevistados para responder a la pregunta sobre los factores que consideran como contribuyentes en la

generación de ventajas competitivas. De ahí surge un enlace con las prácticas organizativas más frecuentes, y la innovación derivada de la aplicación de cambios gestados en los procesos internos vinculados a la gestión de la calidad, destacándose como un elemento homogéneo en las empresas incorporadas al estudio.

Finalmente, se ubican los constructos principales: componentes del capital intelectual, guiados por el modelo de estudio planteado. En éste proceso sistemático de ejercicio analítico y reflexivo, emerge como teoría la configuración de la gestión del capital intelectual articulada a los componentes en que se enfocan mayoritariamente las prácticas organizativas en las exportadoras de camarón de la provincia de El Oro, y las manifestaciones de innovación percibidas.

Tabla 4. El capital intelectual en las exportadoras de camarón de la provincia de El Oro.

CODIFICACIÓN SELECTIVA			
CODIFICACIÓN ABIERTA	CODIFICACIÓN AXIAL		PRÁCTICAS DE GESTIÓN
	COMPONENTES	VARIABLES	
Aprendizaje organizacional Transferencia de conocimiento Experiencia sobre la formación	Capital Humano	Formación	Se genera conocimiento desde capacitaciones.
		Conocimiento	Las capacitaciones mejoran el desempeño del talento humano. Se relacionan las capacitaciones con el ahorro de tiempo, disminución de desperdicios y costos.
		Experiencia	Réplica de capacitación a personal clave con potencial y responsabilidad. Programa de inducción con personal experimentado
Normativa de calidad Procesos de mejora continua	Capital Estructural	Procesos internos	Sistemas de Gestión de la Calidad implementados. Capacitación continua en normativa de calidad, sistemas de gestión de calidad, procesos productivos. Cambios en procesos generados internamente Normativas internacionales de calidad implementadas.
		Cultura organizacional	Procesos documentados acorde a normativa internacional de calidad. Control de procesos. Monitoreo de política de calidad.
Relación con el entorno	Capital Relacional	Relaciones con clientes	Las empresas monitorean constantemente el mercado, la implementación de las normas de calidad es una evidencia. Las empresas del sector mantienen ventas crecientes en los últimos 5 años.
		Relaciones con proveedores	Han incrementado mercados y clientes. Relación con proveedores de tecnología y alimentación. Relación con instituciones gubernamentales para actualizar normativa, criterios de calidad y capacitación.
Evidencias de Innovación			
Cambios en procesos organizativos		Mejora sustancial en la planificación, control y en prácticas de gestión.	
Modernización planta de producción		Cambios significativos en infraestructura, equipo, herramientas	
Implementación de una cultura organizacional		Políticas, procedimientos, equipos de trabajo empoderados, incentivo a la participación de colaboradores.	

Fuente: Elaboración propia.

IV. CONCLUSIONES

El presente trabajo tuvo como objetivo identificar las prácticas de gestión organizacional que involucran al capital intelectual como factor preponderante en la generación de innovación, en el contexto de las empresas exportadoras de camarón de la Provincia de El Oro.

En la percepción de los responsables de las empresas comprendidas en el estudio, la competitividad se sustenta en el cumplimiento de las exigentes normativas internacionales de calidad, lo que ha implicado la necesidad de

realizar adecuaciones en infraestructura, procesos productivos, administrativos.

En paralelo a la implementación de los sistemas de gestión de calidad, se ha evidenciado un enfoque en actividades de capacitación como estrategia para responder a los cambios que demanda el manejo de nuevos equipos, instrumentos y parámetros de producción. La experiencia sobre la formación profesional es altamente valorada, el personal que realiza actividades en el área de producción se ha formado en las mismas empresas, éste criterio es homogéneo en las empresas observadas.

El monitoreo constante de las manifestaciones del mercado y exigencias específicas de los clientes, ha repercutido en la preparación para responder a la adaptación de la oferta. Aunque no se detectan procesos dinámicos para la innovación de productos, tres de las cinco empresas exportadoras mantienen en su cartera productos con valor agregado, lo que les ha llevado a mantener, y aperturar nuevos mercados.

La debilidad se manifiesta en la gestión del capital relacional, no obstante, se aprovecha el contacto con los proveedores para fortalecer el manejo de maquinarias y equipos, y las alianzas con instituciones gubernamentales para la actualización de aspectos normativos nacionales.

En virtud de lo expuesto, se concluye que desde la gestión del capital intelectual existe un predominio de las actividades relacionadas al capital estructural, seguido del capital humano, en tanto la innovación percibida como los cambios implementados, a criterio de los entrevistados, han conducido a resultados positivos como la optimización de costos, y reducción de tiempos.

Finalmente podemos afirmar que los resultados expresamos han sido favorables y que en una futura investigación deberán ser contrastados desde el ámbito cuantitativo generalizando el número de empresas exportadoras existentes en el país ya que población del sector camaronero exportador de la provincia de El Oro no tiene una representatividad grande.

Para líneas futuras de investigación se recomienda ampliar el estudio, desde los responsables hacia la visión del personal respecto al capital intelectual y su gestión, incorporando análisis multivariante para determinar las variables de mayor influencia en su desempeño.

V. REFERENCIAS

- Amit, R., & Schoemaker, P. J. H. (1993). Strategic Assets and Organizational Rent. *Strategic Management Journal*, 14(1), 33–46. doi: 10.2307/2486548
- Aryanto, R., Fontana, A., & Afiff, A. Z. (2015). Strategic Human Resource Management, Innovation Capability and Performance: An Empirical Study in Indonesia Software Industry. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 211(9), 874–879. doi: 10.1016/j.sbspro.2015.11.115
- Banco Central del Ecuador. (2015). Exportaciones por actividad económica. Retrieved from <https://www.bce.fin.ec/>
- Barney, J. (1991). Firm Resources and Sustained Competitive Advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99–120. doi: 10.1177/014920639101700108
- Barney, J. B. (1986). Strategic Factor Markets: Expectations, Luck, and Business Strategy. *Management Science*, 32(10), 1231–1241. doi: 10.1287/mnsc.32.10.1231
- Bontis, N. (2001). Assessing knowledge assets: a review of the models used to measure intellectual capital. *International Journal of Management Reviews*, 3(1), 41–60.
- Bontis, N., & Fitz-enz, J. (2002). Intellectual capital ROI: a causal map of human capital antecedents and consequents. *Journal of Intellectual Capital*, 3(3), 223–247.
- Brooking, A. (1997). *El capital intelectual: El principal activo de las empresas del tercer milenio*. Editorial Paidós. España: Grupo Planeta (GBS).
- Calvo, A., Labarta, U., Meixide, A., Fernández, M., & Marey, M. F. (2013). Using grounded theory methodology for developing the strategic plan industrial Galicia. *17th International Congress on Project Management and Engineering*.
- Cámara Nacional de Acuicultura. (2015). Ecuador apuesta a la calidad con el mejor camarón del mundo. Retrieved from <http://www.cna-ecuador.com/>
- Cano, C., César, G., Martínez, S., Pérez, M. G., Carlos, J., & García, P. (2014). El Rol del Capital Intelectual en la innovación de las empresas (Artículo De Revisión). *European Scientific Journal*, 10(28), 348–366.
- Carrión, J., & Ortiz De Urbina Criado, M. (2000). La teoría de recursos y capacidades y la gestión del conocimiento. *Fundacion Iberoamericana Del Conocimiento*, 4, 1–4.
- Castello, E. (2002). Los activos intangibles en la era

- del conocimiento. *Boletín de Estudios Económicos*, 57(176), 197–226.
- Castiaux, A. (2012). Developing dynamic capabilities to meet sustainable development challenges. *International Journal of Innovation Management*, 16(6), 1–16. doi: 10.1142/S1363919612400130
- Clausen, T., Pohjola, M., Sapprasert, K., & Verspagen, B. (2011). Innovation strategies as a source of persistent innovation. *Industrial and Corporate Change*, 21(3), 553–585. doi: 10.1093/icc/dtro51
- Claver, E., Molina, H., & Zaragoza, P. (2013). El efecto dinamizador del capital intelectual en la innovación de las empresas familiares. *Economía Industrial*, (388), 121–128.
- Collis, D. J., & Montgomery, C. A. (1995). *Competing on Resources: Strategy in the 1990s*. In Harvard Business Review (Vol. 73, pp. 118–128).
- Day, G. S. (1994). The Capabilities of Market-Driven Organizations. *Journal of Marketing*, 58(4), 37–52. doi: 10.2307/1251915
- Edvinsson, L., & Malone, M. (1999). *El capital Intelectual: como identificarlo y calcular el valor de los recursos intangibles de su empresa*. Gestión 2000. Barcelona, España.
- Gómez T., A., & Martínez P., O. S. (2014). La gestión del conocimiento como herramienta para la innovación y el cambio incremental en las organizaciones. *Desarrollo Gerencial, Revista de La Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas Y Contables*, 6(2), 153–179.
- Grant, R. (1991). The Resource-Based Theory of Competitive Advantage: Implications for Strategy Formulation. *California Management Review*, 33(3), 114–135.
- Hansen, G. S., & Wernerfelt, B. (1989). Determinants of firm performance: The relative importance of economic and organizational factors. *Strategic Management Journal*, 10(5), 399–411. doi: 10.1002/smj.4250100502
- Itami, H., & Roehl, T. W. (1991). *Mobilizing invisible assets*. Harvard University Press. EE.UU.
- Kalkan, A., Bozkurt, Ö. Ç., & Arman, M. (2014). The Impacts of Intellectual Capital, Innovation and Organizational Strategy on Firm Performance. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 150(34), 700–707. doi: 10.1016/j.sbspro.2014.09.025
- Lev, B. (2001). *Intangibles: Management, measurement, and reporting*. The Brookings Institution Press. Washington, EE.UU.
- López, E., García, F., & García, S. (2012). De la organización que aprende a la organización ambidiestra: evolución teórica del aprendizaje organizativo. *Cuadernos de Administración*, 25(45), 11–37.
- Lúquez, P., & Fernández, O. (2016). La teoría fundamentada: precisiones epistemológicas, teórico-conceptuales, metodológicas y aportes a las ciencias. *Revista Cumbres*, 2(1), 101–114.
- Madsen, T. L., & Leiblein, M. J. (2015). What Factors Affect the Persistence of an Innovation Advantage? *Journal of Management Studies*, 52(8), 1097–1127. doi: 10.1111/joms.12154
- Mathison, L., Primera, C., Gándara, J., & García, L. (2007). Innovación: Factor clave para lograr ventajas competitivas. *Revista Negotium / Ciencias Gerenciales*, 3(7), 65–83.
- Moncada, A. (2012). *Teorías Gerenciales: La teoría de recursos y capacidades*. Maracaibo.
- Mortimore, M., & Peres, W. (2001). La competitividad empresarial en América Latina y el Caribe. *Revista de la Cepal*, 74(8), 37–59.
- Nagles G., N. (2007). La gestión del conocimiento como fuente de innovación. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 61, 77–87.
- Ordóñez de Pablos, P. (2003). Intellectual capital reporting in Spain: A comparative view. *Journal of Intellectual Capital*, 4(1), 61–81. doi:

- 10.1108/14691930310455397 doi: 10.1002/smj.4250120302
- Peteraf, M. A. (1993). The Cornerstones of Competitive Advantage: A Resource-Based View. *Strategic Management Journal*, 14(3), 179–191. doi: 10.1002/smj.4250140303
- Petty, R., & Guthrie, J. (2000). Intellectual capital literature review. *Journal of Intellectual Capital*, 1(2), 155–176. doi: 10.1108/14691930010348731
- Porter, M. E. (1980). Industry Structure and Competitive Strategy: Keys to Profitability. *Financial Analysts Journal*, 36(4), 30–41.
- Prahalad, C. K., & Hamel, G. (1990). The Core Competence of the Corporation. *Harvard Business Review*, 68(3), 79–91. doi:10.1007/3-540-30763-X_14
- Rasmussen, C. C. (2014). Intangible resources as drivers of high growth. *International Journal of Innovation Management*, 18(4), 1–20. doi: 10.1142/S1363919614500212
- Rastogi, P. N. (2002). Knowledge management and intellectual capital as a paradigm of value creation. *Human Systems Management*, 21, 229–240.
- Requena, A. T., Planes, V. C., & Miras, R. M. S. (2006). Teoría Fundamentada («Grounded Theory»). La construcción de la teoría a través del análisis interpretacional. *Cuadernos Metodológicos* (Vol. 37).
- Roos, G., & Roos, J. (1997). Measuring your Company's Intellectual Performance. *International Journal of Strategic Management*, 30(3), 413–426.
- Roquebert, J. A., Phillips, R. L., & Westfall, P. A. (1996). Markets vs. Management: what “drives” profitability? *Strategic Management Journal*, 17(8), 653–664.
- Rubin, P. H. (1973). The Expansion of Firms. *Journal of Political Economy*, 81(4), 936–949. doi: 10.1086/260089
- Rumelt, R. (1991). How much does industry matter? *Strategic Management Journal*, 12(4), 167–185.
- Sánchez, A. J., Melián, A., & Hormiga, E. (2007). El Concepto de Capital Intelectual y sus Dimensiones. *Investigaciones Europeas de Dirección Y Economía de La Empresa*, 13(2), 97–111.
- Schultz, T. W. (1993). The Economic Importance of Human Capital in Modernization. *Education Economics*, 1(1), 13–19. doi: 10.1080/09645299300000003
- Scott, J. T., & Pascoe, G. (1986). Beyond the Firm and Industry Effects on Profitability in Imperfect Markets. *The Review of Economics and Statistics*, 68(2), 284–292.
- Strauss, A. L., & Corbin, J. (2002). *Bases de la investigación cualitativa: técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada*. Editorial Universidad de Antioquia. Medellín, Colombia.
- Teece, D. J., Pisano, G., & Shuen, A. (1997). Dynamic capabilities and strategic management. *Strategic Management Journal*, 18(7), 509–533.
- Todericiu, R., & Stăniț, A. (2015). Intellectual Capital – The Key for Sustainable Competitive Advantage for the SME's Sector. *Procedia Economics and Finance*, 27(22), 676–681. doi: 10.1016/S2212-5671(15)01048-5
- Uribe, E. M. (2001). Los aportes de la dirección por competencias básicas distintivas a la explicación de las operaciones internacionales. *Cuadernos de Administración*, 14(23), 25–49.
- Ventura, J. (2008). *Análisis estratégico de la empresa*. Empresas de Universidad de Oviedo (Reimpresión). Madrid, España: Paraninfo Cengage Learning.
- Vivas, S. (2013). Implicaciones de las capacidades dinámicas para la competitividad y la innovación en el siglo XXI. *Cuadernos de Administración*, 26(47), 119–139.
- Wang, C. L., & Ahmed, P. K. (2007, March). Dynamic capabilities: A review and research agenda. *International Journal of Management Reviews*.

doi: 10.1111/j.1468-2370.2007.00201.x

Wernerfelt, B. (1984). A resource-based view of the firm. *Strategic Management Journal*, 5(1), 171–180. doi: 10.1002/smj.4250050207/abstract

Winter, S. G. (2003). Understanding dynamic capabilities. *Strategic Management Journal*, 24(10), 991–995. doi: 10.1002/smj.318

Zahra, S. A., Sapienza, H. J., & Davidsson, P. (2006). Entrepreneurship and dynamic capabilities: A review, model and research agenda. *Journal of Management Studies*, 43(4), 917–955. doi: 10.1111/j.1467-6486.2006.00616.x