

Relación del Capital intelectual con el capital humano, estructural y relacional

Relationship of intellectual capital with human, structural and relational capital

Alejandro Navarro González ¹ ; Armando Medina Jiménez ²

Recibido: 6 de mayo de 2024.

Aceptado: 25 de junio de 2024.

DOI: <https://doi.org/10.36791/tcg.v9i26.260>

JEL: M1. Administración de empresas.

M5. Economía de la gestión de personal.

Resumen

El objetivo del artículo es la revisión teórica literaria de múltiples autores centrada en el capital intelectual (CI) y los tres capitales que lo conforman, capital humano (CH), estructural (CE) y relacional (CR), para conocer las relaciones, tendencias, diversificación y ponderaciones que presentan los estudios entre el CI y sus componentes por parte de los autores, con el fin de saber cómo impactan en la creación y desarrollo del conocimiento; para lo cual,

se examinó de manera exhaustiva la literatura en un periodo entre 1997 a 2023 considerando una población de 95 autores. Se resalta la importancia del CI como ente principal de la acción y relación existente con sus componentes en la creación de conocimiento, siendo responsable del desarrollo y crecimiento de las empresas; se destaca la importancia del CH como eje unificador, realizador y vinculador en la creación del conocimiento y como

¹ Alejandro Navarro González. Ingeniero Civil. Maestro en Ciencias del Hábitat con orientación en Administración de la Construcción y Gerencia de Proyectos. Doctorando en Ciencias de la Administración en la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí. Profesor Investigador de Tiempo Completo del Instituto de Investigación y Posgrado de la Facultad del Hábitat de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí. Correo: alejandro.navarro@uaslp.mx. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4460-6509>.

² Armando Medina Jiménez. Ingeniero Civil. Maestro en Administración; Especialidad en Finanzas. Doctor en Administración. Profesor Investigador de Tiempo Completo del Centro de Investigación de Estudio de Posgrado de la Facultad de Contaduría y Administración, Universidad Autónoma de San Luis Potosí, México. Correo: amedina@uaslp.mx. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1116-0723>.

núcleo activo que impacta en el CI, haciendo la conexión del CE y CR con el CI; enfatizando que los CE y CR no evolucionan sin la participación del CH. Se distingue que el CE es el integrante estático – dinámico y el CR como abastecedor de energía en las relaciones internas y externas de las empresas.

Palabras clave: capital intelectual, capital humano, capital estructural.

Abstract

The objective of the article is the theoretical literary review of multiple authors focused on intellectual capital (IC) and the three capitals that comprise it, human capital (HC), structural (SC) and relational (RC), to know the relationships, trends, diversification and weightings that the studies present between the IC and its components by the authors, in order to know how they impact the creation and development of knowledge; for which, the literature was exhaustively examined in a period between 1997 and 2023 considering a population of 95 authors. The importance of the IC is highlighted as the main entity of the action and relationship existing with its components in the creation of knowledge, being responsible for the development and growth of companies; the importance of the HC is highlighted as a unifying, performing and linking axis in the creation of knowledge and as an active core that impacts the IC, making the connection of the SC and RC with the IC; emphasizing that the SC and RC do not evolve without the participation of the HC. It is noted that the EC is the static-dynamic component and the RC as the energy supplier in the internal and external relationships of companies.

Keywords: intellectual capital, human capital, structural capital.

Introducción

Las empresas a fines del siglo XIX implementación de la producción en serie debido a la 1ª. Revolución Industrial, contratando un número importante de trabajadores para la operación y manejo de la maquinaria en la manufactura de bienes, donde la concepción del CI no estaba apreciado; de igual forma, Aljuboori et al. (2022) indican, en las dos últimas décadas del siglo XX a las empresas les interesa la valoración del CI; así mismo, Kaliyeva et al. (2022) consideran que el concepto de CI ha sido profusamente investigado con la finalidad de conocer su impacto en las organizaciones, a través de sus tres componentes.

El estudio de los tres capitales componentes del CI, se fueron dando en diferentes tiempos, referente al CH los primeros artículos se remontan a la primera década del siglo XX; los trabajos de investigación respecto al CE se ubican a fines de la última década del siglo pasado; los artículos relativos al CR se sitúan a principios de la última década del siglo XX.

De lo anterior, se tiene la necesidad de conocer cómo se efectúan los estudios de investigación correspondientes al CI y su relación, inclinación, variaciones y consideraciones respecto a sus componentes, con el fin de conocer como influyen en la creación del conocimiento.

1. Objetivo de la investigación

El objetivo del estudio es conocer a través de una revisión teórica literaria de diversos investigadores centrada en el CI y sus componentes, buscando las relaciones, tendencias, la diversificación y ponderaciones que presentan los artículos entre el CI y sus componentes en el proceso de la creación del conocimiento de las instituciones, así mismo, establecer la responsabilidad y la manera de actuar en dicho

desarrollo, comprendiendo la importancia y vinculación existente entre los cuatro capitales en la producción del conocimiento, y la manera en que apoyan al desarrollo, crecimiento, creación de valor, toma de las decisiones y de intangibles en las organizaciones.

Es importante conocer como se ha desarrollado la literatura respecto al CI y de sus elementos por parte de los autores, presentando diferentes preferencias hacia un cierto tipo determinado de capital, siendo en ocasiones generales en el estudio del CI o sus componentes, sin presentar las posibles relaciones existente entre los diferentes capitales, así como, la ponderación o lugar que ocupan en la participación para la generación de conocimiento y activos intangibles de las organizaciones.

2. Justificación de la investigación

Esta investigación tiene como significancia lo observado en la revisión de las tendencias que presenta la población de los 95 autores en realización de los estudios referentes al CI y sus elementos; encontrándose que la mayoría de los investigadores enfocaron sus análisis al CI, seguido en un número cercano los dirigidos al CH, y en menor cifra los referentes al CR y CR; descubriendo que se mencionan de manera indirecta las relaciones existentes entre dichos capitales.

Este trabajo va dirigido en primer instancia a la academia para poder dejar asentado el lugar que ocupan los estudios respecto al CI, CH, CR y CR por los diversos investigadores, así como, la diversificación, el interés, el lugar y las relaciones que guardan entre dichos capitales; en un segundo momento, el dar a conocer la importancia, el lugar y las conexiones que guardan entre los cuatro capitales en sus organizaciones, así como, el apoyo que dan para la creación de conocimiento, un buen desarrollo y desempeño de éstas.

3. Importancia

Es necesario conocer el sitio que guardan cada uno de los capitales tomando como universo la población de autores considerados, para ubicar el lugar que ocupan el CH, CE y CR en el CI, ya que, los autores lo enuncian, pero no de manera clara, siendo importante averiguar la influencia que tienen en la generación de conocimiento, así como, la simbiosis que se genera entre ellos sin demeritar la valía de ellos respecto al CI.

Es importante el porcentaje de los 95 autores que han abordado de manera independiente el estudio de cada uno de los cuatro capitales, así como, saber cómo influyen o hacen aportación al CI; es interesante conocer la manera de cómo se utilizan dichos capitales en el desarrollo de las corporaciones, tomando en cuenta el proceso de creación del conocimiento; por lo que, los cuatro capitales son valiosos en las propuestas de alternativas y ventajas competitivas de las empresas.

4. Antecedentes básicos

En de la literatura analizada autores como, Ali et al. (2021) señalan, que los empresarios del siglo XIX y mediados del siglo XX no valoraban el conocimiento, habilidades y destrezas de sus empleados en el desarrollo y desempeño de su puesto, considerándolos únicamente parte de las maquinarias en la realización del trabajo repetitivo requerido en los procesos de producción.

Por lo general, los investigadores describen al CI y sus componentes de la siguiente manera, como por ejemplo: Kale & Karaman (2012) señalan, el CI se crea partiendo del conocimiento tácito que es informal basado en experiencias, habilidades y aptitudes de los individuos, el cual, al ser transmitido a través del aprendizaje se genera el conocimiento explícito; por su parte Acar et al. (2021) definen, el CH es aquel que está constituido con

habilidades, actitudes, conocimientos de los empleados de las empresas; autores como Jardón & Silva (2022) mencionan, el CE es el encargado de retener, guardar, y transferir el conocimiento en la organización ayudando al aprendizaje; por su parte (Bakhsha et al., 2018; Al-Khoury et al., 2022) indican, el CR detalla las relaciones de las empresas con su medio interno – externo apoyando al crecimiento de éstas.

5. Metodología

La metodología utilizada para conocer las tendencias en el estudio del CI y sus componentes, se basó en la revisión de una población de 95 artículos de diferentes autores en un periodo de tiempo entre 1997 a 2023, basándose en el criterio que abordan los temas específicos de CI, CH, CE y CR, para conocer cuantitativamente los valores numéricos, porcentuales y gradientes referente a como son abordados los estudio de dichos capitales por los investigadores, los cuales, son presentados en tablas; cuyo objetivo es comprender las tendencias implícitas que expresan los escritores en los artículos respecto al estudio del CI y sus componentes, así como, las relaciones, vínculos

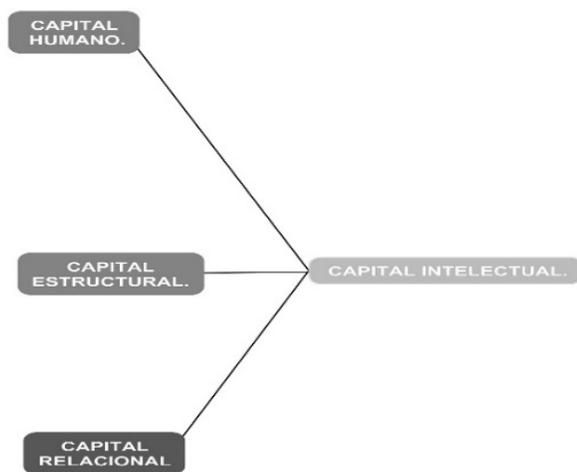
existentes entre éstos, y poder así, interpretar su función en la creación del conocimiento y la utilidad que aportan en el desarrollo, crecimiento, creación de valor y de intangibles de las organizaciones.

5.1. Revisión de la literatura

Se examino la literatura consultada efectuando una exploración respecto a la creación del CI como de sus componentes por parte de las organizaciones, identificando su influencia en el desarrollo, creación de activos intangibles y de valor de ésta; para lo cual, se realizó un esquema referente a la relación entre el CI y sus componentes, observando en primera instancia la posición que guarda el CI como elemento principal para la producción o formulación del conocimiento (ver Figura 1). Por lo que, se ha efectuado una inspección por cada contexto para conocer cuál ha sido el más estudiado y conocer las tendencias por parte de los autores para el estudio de estos capitales; así mismo, se obtuvieron valores porcentuales, sus relaciones y el impacto en las empresas en las estrategias para apoyar el desempeño y desarrollo de éstas.

Figura 1

El Capital Intelectual y sus componentes



Fuente: Elaboración basada en la correlación existente entre CI, CH, CE y CR.

5.1.1. *Capital Intelectual*

En la época actual hay interés en los activos intangibles que poseen las empresas, a través de la creación y fortalecimiento del CI; autores como Hussinki et al. (2017) comentan, existen empresas que no reflexionan y analizan la importancia del CI en el crecimiento de éstas; de igual manera, Jiménez et al. (2017) concuerdan, el CI no existe, ya que no hay interés en considerarlo por una parte de las instituciones, cuya atención está solamente en los capitales físicos. Por su parte, (Robbins Stephen P. & Judge Timothy A., 2013; Weihrich Heinz et al. 2017) indican, el CI varía según la cultura de la empresa, los niveles de educación y conocimiento de los empleados.

De igual forma, Suliman et al. (2021) expresan, las características de las empresas, lo complejo de los proyectos generan desatención de su entorno, incertidumbre y procesos no claros en la toma de decisiones. Además, (Kotenko et al., 2021; Wethyavivorn & Teerajetgul, 2020) subrayan, el conocimiento basado en la experiencia de los empleados hace a las entidades vulnerables.

Teóricos como (Chiavenato, 2019, 2020; Evans James R & Lindsay William M, 2015) indican, el conocimiento tácito es subjetivo y difícil de comunicar, basado en la interpretación que la persona da a la realidad, mientras que el conocimiento explícito es objetivo, descriptible, confiable pudiéndose documentar favoreciendo al CI, apoyando a la empresa alcanzar el éxito. Las organizaciones deben considerar la creación de activos intangibles los cuales provocarán la creación de conocimiento debiendo ser una habilidad duradera; donde Gómez-Bayona et al. (2020), afirman, el emprendimiento del ser humano demuestra la creencia en la búsqueda de la verdad, por lo que, el CI se

comunica con el aprendizaje.

Por su parte Tran N.P. & Vo (2020) indican, se debe tener perspectivas para el desarrollo de las empresas verificando su desempeño, con lo que se crean activos intangibles que son parte del CI; además, Kucharska (2022) denota, las asociaciones con estructuras débiles no dan importancia a los activos intangibles, los cuales miden la creación de valor y crecimiento de las compañías.

De igual forma, Kuzmin (2019) explica, el progreso de las empresas se basa en la competencia para generar conocimiento a través de su CH. Por su parte Uziene (2010) manifiesta, las empresas deben reflexionar sobre las causas – efectos que ayuden a la creación del conocimiento que dan valor al CI. Se deberían generar activos intangibles que impacten para lograr resultados en el desarrollo y creación de valor para el fortalecimiento del CI. Autores como Urban & Joubert (2017) advierten, algunas compañías no distinguen y administran correctamente los activos intangibles desfavoreciendo la creación de valor y la no creación de CI.

Sobre la participación de los empresarios, Bueno C et al. (1999) comentan, la importancia que debe tener el CI para los directivos para la creación de valor. Por su parte Monagas-Docasal, 2012 esclarecen, las empresas no pueden seguir con sus estrategias en desuso, no apoyando al crecimiento y creación de valor al no considerar su CI; igualmente Yeo (2020) por su parte afirma, los ejecutivos en su mayoría divagan respecto al CI de sus empresas. Hellriegel Don et al. (2021) expresan, medir el CI no es sencillo, debiendo entender los componentes de éste que son creadores de valor. De tal forma, Niwash et al. (2022), anotan, es primordial que las compañías examinen los factores que crean CI;

donde, Scantamburlo et al. (2019) indican, este suceso se presenta de igual manera en las economías emergentes.

La mayoría de las empresas su práctica está en la experiencia sin considerar y describir el CI en ellas, además, Gómez-Bayona et al. (2020) exponen, el CI la mayoría lo aprecia, alguien lo explica, interpretado por casi nadie y realmente apreciado por nadie; donde (Bellucci et al., 2020; Yu et al., 2022) comentan, las empresas impulsadas por la experiencia la obtienen de su interior, afectando su CI. Por otro lado, Wiig (1997) expresa, la combinación de conocimientos y experiencias son componentes del CI, los cuales pertenecen al CH donde el CE realiza su transferencia continua.

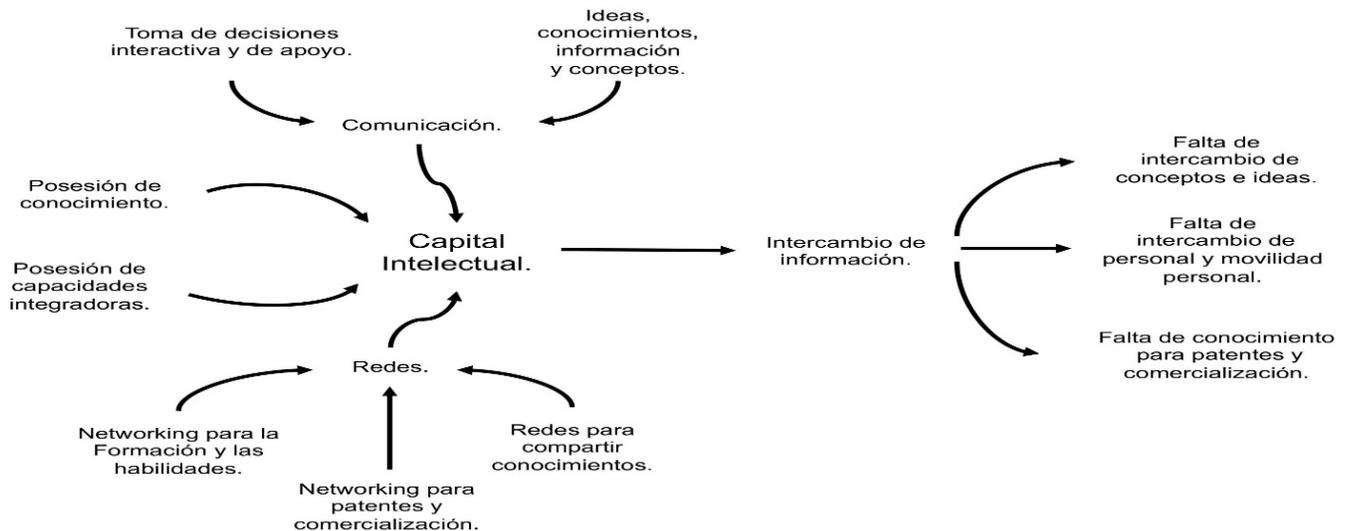
El objetivo de las empresas es ser competitivas en el sector productivo, al respecto Vale, J.A.F.L.O., et al. (2022) indican, el CI es un recurso intangible que contribuye a la competitividad, para afrontar a la competencia, donde la eficiencia impacta en el

desarrollo de las empresas; por su parte, (Endiana et al. 2023; Muda et al. 2019) manifiestan, el CI crea sinergias aumentando la competitividad de las empresas apoyando el desempeño organizacional.

Para el CI las capacidades, habilidades, talento, movilidad y comunicación interna - externa del CH crean conocimiento y valor para las empresas; a lo que, Iqbal et al. (2022) explican, el CI en las organizaciones se sustenta en el conocimiento, en el talento integrador, en la comunicación y las redes utilizadas por el CH, basándose en el intercambio de ideas, conocimientos, información y conceptos, toma de decisiones interactivas y de soporte, considerando la actividad social para compartir información para el desarrollo, creación de patentes y comercialización (*Networking*); el compartir el conocimiento, apoya a la generación de nuevas ideas, conceptos, movilidad del personal, para la integración personal del empleado y creación del CI (ver Figura 2).

Figura 2

Influencia del Capital Intelectual en el Intercambio de Información



Fuente: Elaboración en base a Iqbal A, Kulathuramaiyer; Khan M. Sustainability (Switzerland) (2022).

Una empresa al realizar los procesos para la creación de su CI se basa en su CH, debiendo contar con una estructura en base a los procesos para la formación de bienes o servicios, en base a esto, Tran T.P.K. et al. (2022) indican, si una organización solo se preocupa por lo realizado y no por su estructura provocará su fracaso, siendo importante su competitividad, crecimiento y permanencia en el mercado, para fortalecer su estructura y CI.

La mayoría de las empresas basan su desempeño en la experiencia, sin crear y almacenar conocimiento, sus estructuras son lineales, complacientes e informales, con un CH sin buenas relaciones internas - externas, bajos esfuerzos en el desarrollo y creación de valor. Versados como Cenciarelli et al. (2018) manifiestan, las organizaciones no tienen inclinación por crear CI, solo consideran su conocimiento tácito sin generar conocimiento explícito, con una estructuras condescendientes y planas; como lo hacen notar Simon Nobre et al. (2011) quienes dicen, el CI está relacionado con el incumplimiento, donde el conocimiento es importante en la competitividad de las empresas, ya que, el almacenamiento, transferencia, recuperación de CI ayuda a convertir conocimiento tácito en explícito.

En su mayoría de las empresas consideran únicamente la experiencia de su CH sin considerar su: nivel académico, competencia, habilidad, destreza, creación de ideas, siendo factores para la formulación de valores y ventajas competitivas en la creación de CI. En el mismo tenor, Kuznetsova et al. (2022) observan, el CI es crucial en el crecimiento y comportamiento de las empresas, donde su CH posee el grado de estudio, la experiencia y competencia, sin ser observado por éstas; de igual manera, Braunerhjelm & Lappi (2023) indican,

el alto nivel educativo del CH es creador de intangibles, de conocimiento, competencias, habilidades, actitudes y normas propiedad de la empresa; con lo que, el CI hace apalancamiento en la rentabilidad de la entidad.

5.1.2. Capital Humano

La estructura de toda empresa la constituyen objetos, conceptos y sujetos siendo éstos últimos el CH importante en el aporte y creación de CI, teniendo como base conocimientos, experiencias, habilidades, creatividad, transmisión de información, utilizando las redes internas de la compañía, aunque en ocasiones no tenga el reconocimiento y la ponderación correcta.

Donde, Hatamizadeh et al. (2020) sustentan, una parte de los empresarios no les interesa capacitar, entrenar, promocionar, y recompensar al CH para el desarrollo y creación de valor de la empresa; debido a ello, Asiaei et al. (2018) señalan, el CH al cumplir con sus actividades en la empresa espera recompensas económicas o promociones al aplicar su conocimiento, habilidad y destrezas en la creación del CI.

Una parte de las empresas presentan la falta de conjunción y comunicación entre los equipos de trabajo; a lo cual, (Arango Serna et al., 2010; Bowen & Siehl, 1997) refieren, en algunas instituciones no vinculan eficientemente su CH, presentando falta de compromiso con éstas; a lo que, Wang et al. (2019 b) explican, parte de las empresas tienen estructuras endeblas con el mínimo de CH, sin la instrucción idónea, con bajos sueldos y en ocasiones sin prestaciones.

El CH es generador de conocimiento en las empresas consideradas frágiles cuya estructura es indefinida; en virtud de ello, (Demirkan et al., 2022; Melano et al., 2021) manifiestan, la mayoría de las empresas

informales, con estructura flexible, con pocos recursos y estrategias inconsistentes provoca la no generación conocimiento y de CI.

Además, Engku Md Azmi (2020) aduce, lo importante para el CI es la vinculación con el CH en la creación de activos intangibles; evidencia, las empresas vulnerables no tienen el interés de generar conocimiento provocándole una vida corta; así mismo, Fernández & Silva (2022) mencionan, los activos intangibles se crean con el CH, el cual, no es gestionado correctamente por las compañías.

Por otro lado, (Singla et al., 2022; Vale et al., 2022) testifican, el talento del CH aporta ideas que apoyan al crecimiento, funcionamiento, y éxito de las instituciones; como lo expresan (Dabić et al., 2020; Dalfovo et al., 2016) quienes comentan, el CH debe conocer la visión y la funcionalidad de la empresa, considerando sus habilidades, actitudes, conocimientos, para el crecimiento y creación de valor y del CI. Una parte de las empresas se basan en el conocimiento tácito del CH, aplicado de manera rápida, sin fundamento y sin respaldo de información, autores como Pardo-Cueva et al. (2020) expresan, las organizaciones deben incluir el conocimiento tácito y explícito de su CH para la creación de valor y del CI.

Las instituciones han adaptado sus estructuras para la utilización de redes de información, pero al no contar con un CH adecuado y capacitado no crean ventajas competitivas para su desarrollo; al respecto Kucera & Dvorakova (2023) indican, las empresas están inmersas en las tecnologías de la información (TI), pero carecen en su mayoría de personal apto para explotarlas de

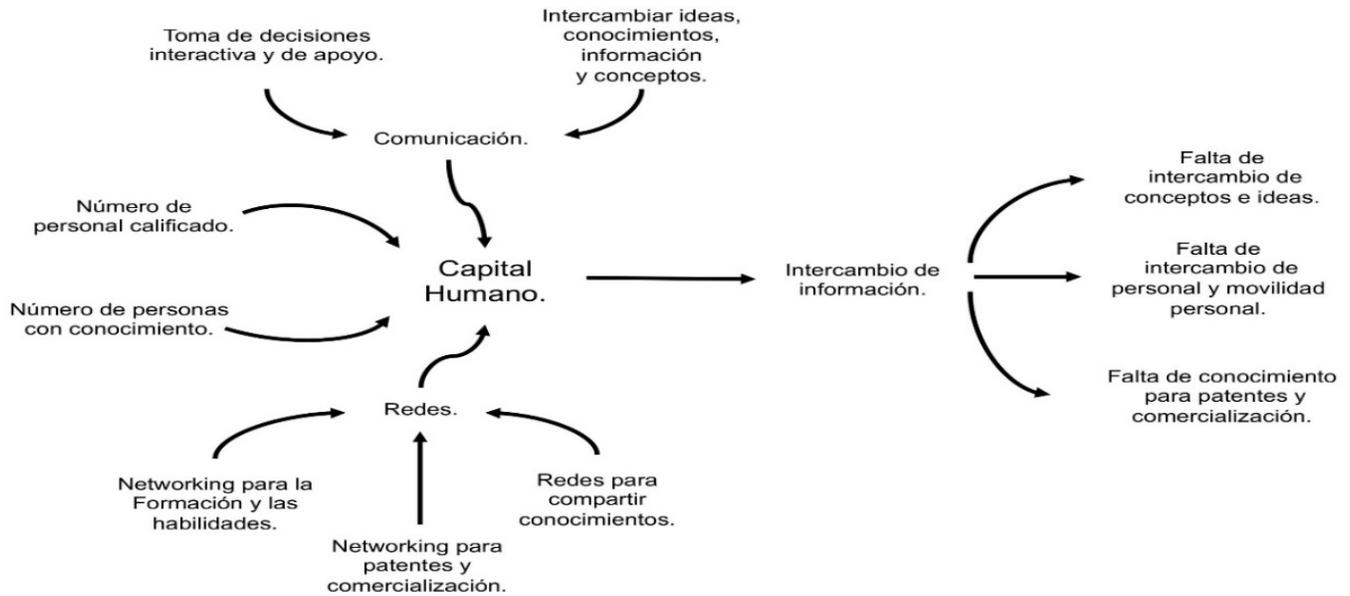
manera eficiente; por su parte, Monteiro et al. (2020) apuntan, la era de las TI son ya parte importante en las compañías siendo una ventaja competitiva, lo cual se logra con una buena selección del CH.

Las empresas aun contando con TI no es garantía para un crecimiento sostenido, a lo que, Velasco & Espinoza (2017) agregan, el CH es un factor valioso en el crecimiento de las instituciones con el apoyo del CH calificado, para el fortalecimiento del CI; de igual forma, (Dalfovo Oscar & Dias Dilson, 2009; Jardon & Martínez-Cobas, 2019; Ramadan & Pasha Safavi, 2022) expresan, el CH de las corporaciones resalta por su nivel educativo, igualdad, experiencia, liderazgo, relaciones, siendo considerado como activo fijo. Donde el rendimiento del CH de las empresas no dependerá solamente de las TI, sino del aprovechamiento de sus cualidades propias para la generación de CI.

Las compañías deben contar con una cantidad de empleados calificados, los cuales, deben aplicar el conocimiento, experiencia, con redes para una buena comunicación, generando ideas, y tomas de decisiones activas y de apoyo; es necesario que el CH se apoye en las redes de comunicación para el acceso a la información, creando y desarrollando habilidades, valores, patentes y comercialización (*Networking*), cuyo fin, es darle al CH acceso al conocimiento para la aportación de ideas, conceptos, con la movilidad y formación de sitios para el desarrollo de habilidades y competencias, para alcanzar objetivos, patentes, registros, activos intangibles y ventajas competitivas (ver Figura 3).

Figura 3

Influencia del Capital humano en el Intercambio de Información



Fuente: Elaboración en base a Iqbal A, Kulathuramaiyer; Khan M. *Sustainability (Switzerland)* (2022).

Por su parte, (Urbanski, 2021; Wang et al., 2019 a) manifiestan, una parte del CH en las empresas no prestan atención a las estrategias y conocimientos, conformándose con las experiencias, sin aportar ideas para el desarrollo del CI; en base a esto, Abu Hasan et al., (2020) observan, las compañías al limitar al CH impiden la clasificación y reconocimiento de variables para establecer estrategias para la creación de conocimiento y de activos intangibles para su CI.

Existen empresas con estructuras autocráticas impidiendo a sus CH la libertad de movilidad, aportación de ideas, utilizar sus habilidades, relaciones internas - externas; al respecto Salimi & Della Torre (2022) manifiestan, las instituciones con tendencias absolutistas deberían promover cambios en su

estructura, movilidad del personal, almacenamiento de conocimiento para alcanzar niveles altos en desarrollo y creación de activos intangibles que formarían parte de su CI.

Por parte de, Ghi et al. (2022) comentan, las empresas al desestimar el trabajo en equipo, el aprendizaje, uso de habilidades y capacidades del CH provocan no poseer desarrollo ni activos intangibles; por su parte (Tuncdogan et al. 2023; Gareth & George, 2014) declaran, el éxito de las organizaciones al considerar: Inversiones, resultados, otorgamiento de incentivos que conlleve a la creación de valor y resultados por parte del CH.

5.1.3. Capital Estructural

Las empresas al vincular las destrezas y conocimientos del CH se concibe el CE, el cual lo guarda, lo trasmite, lo comunica y lo proporciona para ser interpretado y utilizado por los integrantes de la organización; así mismo (Melo & De la Gala Velásquez, 2022; Quintero et al., 2020) revelan, el CE da relevancia al CI y a los recursos intangibles de las instituciones creando beneficios y buen desempeño; a lo que, Porancea-Raulea Andreea (2021) comenta, el conocimiento debe ser almacenado y con acceso para toda la organización para la creación de registros, patentes o marcas registradas apoyando al desarrollo de la organización a través de su CE.

Las organizaciones deben de considerar que el CE, basa en la relación entre el conocimiento tácito y explícito perteneciente al CH; a lo que, Aichouche et al. (2022) observan, las empresas al consentir que los equipos de trabajo tengan acceso a la información, conocimiento, toma de decisiones, comunicación interna - externa, creación ideas, generara activos intangibles; por lo que, Alan & Köker (2021) apuntan, el conocimiento tácito es importante pero las empresas no se preocupan en convertirlo en conocimiento explícito a través de su CE, para la generación de patentes, derecho de autor y marcas registradas

Las empresas al no dar acceso a sus personal al CE por el desinterés, así como, la falta de redes de comunicación y TI, provoca la falta de relación permanente interna – externamente de su CH; al respecto Do et al. (2022) apuntan, las compañías en su mayoría tienen estructuras diferentes, las cuales, no ostentan una buena comunicación entre su CH, ocasionando que las estrategias no se logren; así mismo, Schislyaeva et al. (2022) comentan, el CH al no tener acceso a la información, vínculos y comunicación interna - externa provoca malos trabajos, afectando a su CE.

Respecto al CI, los autores como Curado et al. (2011) indican, el CI de una empresa se obtiene con las habilidades, la tecnología, la innovación y la capacidad del CH, la mayoría tienen presente estas cualidades para la creación de su CE; de igual forma, Magau et al. (2021) se expresan de manera opuesta, las organizaciones no tienen la precaución de resguardar su CE factor importante del CI, ya que no documentan, almacenan y transmiten el conocimiento, una parte de los directivos no les interesa o desconocen que el CE es parte de la organización.

Al hablar del desarrollo de las empresas, Bontis (2001) denota, las organizaciones no aprecian tener buen desarrollo, resultados y creación de valor, ya que no aprovechan correctamente su CE; así mismo, Ling (2013) argumenta, el CE impacta positivamente en los resultados y desarrollo de una compañía y es fundamental para las estrategias de gestión del conocimiento.

Las relaciones entre el CH de las organizaciones se logran con los enlaces con la información, redes, conocimientos, valores que conforman el CE para apoyo del CI; a lo cual, Zakaria & Hanane (2021) revelan, el entorno colaborativo estimula al CH a transmitir y adquirir conocimientos que serán parte de su CE. Por su parte, García-Villaverde et al. (2018) comentan, el CE apoya a las conexiones entre los actores para la comunicación dentro de la estructura, transmisión y obtención de conocimiento apoyando las relaciones internas - externas de la empresa.

Igualmente, Zanatta (2013) apunta, el CE lo forman el capital envuelto en clientes, procesos, bases de datos, marcas, sistemas, reglamentos, normas, manuales, patentes, en base a lo anterior, Fazlagić & Szczepankiewicz (2018) señalan, el CE es conocimiento creado, aprovechando las capacidades, bases de datos, redes de comunicación, procesos, propiedad intelectual,

a través del CE. Para apoyar lo anteriormente, Bedenko et al. (2019) indican, el CE lo conforman tres elementos: 1. Eficiencia en el CH, 2. Eficiencia del CE. 3. Eficiencia del CI, el cual al ser utilizado generando efectos positivos y altos rendimientos.

5.1.4. Capital Relacional

Un aspecto importante en las compañías son las relaciones internas - externas con las que cuenta, lográndose través de sus CR; a lo cual, Sierotowicz (2022) manifiesta, la importancia que tienen las relaciones entre el CH y sus CR; por su parte Ticha I (2008) aclara, el CR no es considerado por una parte de las empresas, es un factor que ayuda a la comunicación de forma interna-externa.

Autores como Wójcik (2021) manifiesta, debería importarles a las instituciones su CR, ya que, las interrelaciones y colaboraciones del CH dentro y fuera de éstas afectan directamente a la productividad, crecimiento y rendimientos de las empresas. Así mismo, Oliveira et al. (2020) revelan, las relaciones comerciales de las instituciones por lo general no son las correctas, donde sus estrategias y cadenas de valor no son consideradas a través de su CR.

Al hacer alusión a otros aspectos del CR, Bhattacharjee & Akter (2022) explican, el CR ofrece a las empresas probabilidades para un mejor rendimiento respecto a sus rivales, ya que delinea los medios que se ocupan de la marca, el cliente y el prestigio de la compañía; a lo que Matos et al. (2020) observan, las instituciones se ven en desventaja debido a que no integran precisa su CR.

Es importante conocer la repercusión del CR en el desempeño de las empresas; al respecto, Li et al. (2019) señalan, un factor relevante para buenos resultados es contar con un CH de calidad, ya que una buena parte de

las firmas presenta deficiencia afectando al CE y al CI, lo cual impide un buen desarrollo y desempeño de éstas por no tener el apoyo del CR.; al observar las relaciones entre CR y CH, Novas et al. (2017) comentan, el CH de las empresas deben tener relación internamente en los equipos de trabajo incluido el entorno externo, agregando a través de su CR valor a su marca apoyándose en el compromiso, retribuciones, categoría y valor de mercado.

De igual forma, Byun et al., (2018) expresan, el CR es el resultado de los buenos negocios efectuados por las nexos previos, en la obtención de las decisiones recíprocas y de buena voluntad con proveedores y mercado laboral; y Kucharska (2021) comenta, el CR crea relaciones internas - externas como fuente de poder para la organización; considerando la afinidad con terceros para activar la adquisición y distribución de conocimiento en la empresa, con el fin de crear CE y CI.

5.1.5. Discusión

En la revisión de la literatura se observó que el 39% (37 autores) de los trabajos analizados hacen hincapié sobre el CI, indicando la importancia para el desarrollo, crecimiento, creación de valor, desempeño y de intangibles, apoyando la creación de estrategias, la toma de decisiones por parte de las empresas; en segundo término, con un porcentaje del 29% (28 autores) hacen referencia a la importancia del CH, el cual efectúa la generación del conocimiento ya que tiene características especiales para tal fin; en un tercer lugar, con un 19% (18 autores) expresan en sus lecturas la relevancia del CE, y finalmente con un porcentaje del 13% (12 autores) se refieren al CR; aunque el CE y CR presentan porcentajes cercanos entre ellos pero alejados del CI y CH, se observa que el CE y CR son la parte dinámica y operativa para un buen desempeño de las compañías; los autores no hablan de los cuatro capitales de manera

global, ni de la influencia, en algunos casos, que tienen de manera individual o recíproca y de cómo contribuyen sobre los resultados obtenidos por las organizaciones.

Los investigadores comentan que las empresas necesitan tener una visión sistémica respecto al desarrollo, crecimiento y buen desempeño de éstas, ya que, por lo general no es contemplado por los directivos de las empresas, ya que siguen considerando al CH como un activo físico y no como parte de los activos intangibles, siendo la base en las aportaciones que hacen para la creación de conocimientos; por lo que, es necesario que su CH tenga una visión respecto al desarrollo, crecimiento, creación de conocimiento y desempeño de las organizaciones. Lo anterior conlleva a decir que las corporaciones deben tener una estructura organizacional de acuerdo con su CH, indicando que por sí solo no apoya en su totalidad a la generación del conocimiento, por no tener apoyo del CE y CR, evitando que se obtengan buenos desempeños, aunque el CH es considerado como el eje rector del proceso.

En la mayoría de las organizaciones, el conocimiento se basa en la experiencia del CH, sin considerar las cualidades, aptitudes, capacidades, compromiso, nivel de conocimiento que éste posea para la realización de los procesos requeridos a pesar de contar TI, provocando en las empresas, la falta de estrategias adecuadas, con estructuras organizacionales no apropiadas, con tomas de decisiones incorrectas, por lo que, no generan desarrollo, crecimiento y creación de valor, teniendo malas relaciones internas - externas y principalmente no contar con activos intangibles que fortalezcan a su CI, debido a que, las instituciones no cuentan con un CE y CR que apoyen al CH como pivote en el proceso para la generación de conocimiento, activos intangibles para la empresa.

Los investigadores anotan que las empresas deben considerar simultáneamente la creación del CE y CR,

donde el primero, se encargan del resguardo y transferencia del conocimiento y el segundo en las relaciones internas – externas apoyándose en el CH; además, el conocimiento al ser generado es propiedad de los empleados y pasa también a ser propiedad de las organizaciones, ya sea que, los trabajadores permanezcan o se retiren de la organización. La transferencia del conocimiento como las relaciones internas- externas se logran a través de las redes y TI, registrándose como por patentes, normas, registros, etc.; el intercambio de conocimiento internamente apoya a la creación de valor y activos intangibles.

El intercambio del conocimiento internamente como externamente, los nexos externos de las compañías con el sector donde se desenvuelven se realizan a través del CR; jugando un papel importante en el desempeño, creación de capitales intangibles y de valores, apoyando las estrategias, lo cual ayudará a las empresas a tener dinamismo en el mercado donde se desenvuelven.

En los artículos referentes al CI y CH se describe la correlación existente entre éstos, donde el CH es considerado como el eje generador de conocimiento, basándose en la experiencia del CH para crear conocimiento propio y de la empresa. Existe una relación entre el CH y CE que genera cambio en las relaciones internas de las entidades, por lo que, los empresarios deberían fortalecer el CH con el apoyo del CE para lograr la creación de valor, activos intangibles y fortalecer al CI.

Los autores indican la existencia de vínculos entre el CE y CR, respecto a la operatividad, manejo, aplicación del conocimiento y fortalecimiento del CI de las empresas, siendo factor que apoya al desempeño, desarrollo, relaciones internas - externas de éstas; igualmente los investigadores hacen menciones de forma breve entre las conexiones existentes entre el CE y CR con el CI y CH.

Los análisis respecto al CE indican que es la parte se encarga de la organización del conocimiento, así como, de la forma en es resguardado y transferido, señalando las redes para el acceso a éste por parte de los miembros de las empresas; la exploración refleja que el CR es el emprendedor que apoya las relaciones internas - externas en los equipos de trabajo, dentro de la empresa y con las del entorno, sin perder de vista que el CH es el responsable de que CE y CR se den con eficacia.

Se puede observar, una parte de los investigadores dan por hecho de que las estrategias de las empresas generan el dinamismo y el conocimiento, que son aplicados en la obtención de beneficios, considerando que el CI se obtiene con el apoyo del CH, dando por hecho, que el CE y CR cumplen con su responsabilidad en el proceso.

5. Resultados

De la revisión hecha de la población de 95 artículos, el análisis se basó tomando en cuenta la tendencia de los autores hacia el estudio del CI, CH, CE y CR de manera individual; se encontró que el CI es el más referido por los investigadores siendo un total de 37 artículos; el segundo capital en preferencia de investigación por parte de los autores es el referente al CH, contabilizando un total 28 trabajos con esa tendencia, como se puede observar en la tabla adjunta observando una diferencia de 9 artículos más respecto al CI que los realizados para el CH (ver Tabla 1).

Tabla 1

Autores interesados en el CI y CH

CAPITAL INTELECTUAL (CI)		CAPITAL HUMANO (CH)	
39%		29%	
1	Ali, M. A., Hussin, N., Haddad, H., Al-Araj, R., & Abed, I. A. (2021).	1	Abu Hasan, N., Omar, N. A., Zainuddin, M. N., & Mukhtar, D. (2020).
2	Abu Hasan, N., Omar, N. A., Zainuddin, M. N., & Mukhtar, D. (2020).	2	Acar, Ö. F., Tunca, M. Z., & İPÇİOĞLU, İ. (2021).
3	Bellucci, M., Marzi, G., Orlando, B., & Ciampi, F. (2020).	3	Arango Serna, M. D., Molina Parra, P. A., & Zapata Cortés, J. A. (2010).
4	Braunerhjelm, P., & Lappi, E. (2023).	4	Asiaei, K., Jusoh, R., & Bontis, N. (2018).
5	Bueno C, E., Rodríguez J, P., & Salmador S, M. P. (1999).	5	Bowen, D. E., & Siehl, C. (1997).
6	Cenciarelli, V. G., Greco, G., & Allegrini, M. (2018).	6	Dabić, M., Vlačić, B., Scuotto, V., & Warkentin, M. (2020).
7	Chiavenato, I. (2019).	7	Dalfovo Oscar, & Dias Dilson. (2009).
8	Chiavenato, I. (2020).	8	Dalfovo, M. S., Rutzen, F., Machado, M. M., & Gonçalves, A. (2016).
9	Endiana, I. D. M., Suryandari, N. N. A., & Ardianti, P. N. H. (2023).	9	Demirkan, I., Srinivasan, R., & Nand, A. (2022).

Tabla 1

Continuación...

CAPITAL INTELECTUAL (CI)		CAPITAL HUMANO (CH)	
39%		29%	
10	Evans James R, & Lindsay William M. (2015). Evans JR_Lindsay WM (2015).	10	Engku Md Azmi, E. A. A. (2020).
11	Gómez-Bayona, L., Londoño-Montoya, E., & Mora-González, B. (2020).	11	Fernández J CA, & Silva A F.C. (2022).
12	Hellriegel Don, Jackson Susan E, & Slocum John W. (2021).	12	Gareth, J. R., & George, J. M. (2014).
13	Hussinki, H., Ritala, P., Vanhala, M., & Kianto, A. (2017).	13	Ghi, T., Thu, N., Huan, N., & Trung, N. (2022).
14	Iqbal, A. M., Kulathuramaiyer, N., Khan, A. S., Abdullah, J., & Khan, M. A. (2022).	14	Hatamizadeh, N., Ahmadi, M., Vameghi, R., & Hosseini, M. A. (2020).
15	Jiménez S E, Lema C J, & Larrea A J. (2017).	15	Jardon, & Martínez-Cobas. (2019).
16	Kale, S., & Karaman, E. A. (2012)	16	Kucera, M., & Dvorakova, D. (2023).
17	Kaliyeva, S., Baisalova, B., & Nathan, J. (2022).	17	Melano, S., Servian, D., & Sánchez, A. (2021).
18	Kotenko, S., Heiets, I., & Yacout, D. (2021).	18	Monteiro, B., Santos, V., Reis, I., Sampaio, M. C., Sousa, B., Martinho, F., Sousa, M. J., & Au-Yong-oliveira, M. (2020).
19	Kuzmin, S. (2019).	19	Pardo-Cueva, M., Dávila, G. A., & Chamba-Rueda, L. M. (2020)
20	Kuznetsova, N., Tkachuk, V., Obikhod, S., Vlasenko, T., Samborska, O., & Chorna, L. (2022).	20	Ramadan, A., & Pasha Safavi, H. (2022).
21	Monagas-Docasal, M. (2012).	21	Salimi, M., & Della Torre, E. (2022).
22	Muda, S., Ridhuan, M., & Rahman, C. A. (2019).	22	Singla, H. K., Shrivastava, A., & Sharma, A. (2022).
23	Niwash, M. N. K., Cek, K., & Eyupoglu, S. Z. (2022).	23	Tuncdogan, A., Dogan, I. C., & Barca, M. (2023).
24	Robbins Stephen P., & Judge Timothy A. (2013).	24	Urbanski, M. (2021).
25	Scantamburlo, V. A., Delgado, D. S., Cavalheiro, R. T., & Kremer, A. M. (2019).	25	Vale, J., Miranda, R., Azevedo, G., & Tavares, M. C. (2022).
26	Simon Nobre, F., Tobias, A. M., & Walker, D. S. (2011).	26	Velasco, A., & Espinoza, J. A. (2017).
27	Suliman, A., Qammaz, B., & Almaian, R. Y. (2021).	27	Wang, L., Dai, Y., & Ding, Y. (2019 b).
28	Tran, N. P., & Vo, D. H. (2020).	28	Wang, Y., Tsai, C. H., Lin, D. D., Enkhbuyant, O., & Cai, J. (2019 a).

Tabla 1

Continuación...

CAPITAL INTELECTUAL (CI)		CAPITAL HUMANO (CH)
39%		29%
29	Tran, T. P. K., Van Nguyen, P., Nguyen, Q. L. H. T. T., Tran, N. P., & Vo, D. H. (2022).	
30	Urban, B., & Joubert, G. C. D. S. (2017).	
31	Uziene, L. (2010).	
32	Vale José Antonio Fernández Lopez Oliveira, J., Teixeira Vale Vera Cristina Fontes., & Lopes Vânia Sofia Castro. (2022).	
33	Wehrich Heinz, Cannice Mark V., & Koontz Harold. (2017).	
34	Wethyavivorn, P., & Teerajetgul, W. (2020).	
35	Wiig, K. M. (1997).	
36	Yeo, R. K. (2020).	
37	Yu, Q., Aslam, S., Murad, M., Jiatong, W., & Syed, N. (2022).	

Fuente: Elaboración basada en la literatura revisada de 95 artículos. 2024.

Al seguir el análisis del resto artículos en estudio, se encontró que 18 trabajos hacen referencia al CE y el resto con 12 estudios hablan del CR, como se observar

en la tabla adjunta, es evidente la diferencia en 6 trabajos más que hablan del CE respecto a los realizados para el CR (ver Tabla 2).

Tabla 2

Autores interesados en el CE y CR

CAPITAL ESTRUCTURAL (CE)		CAPITAL RELACIONAL (CR)	
19%		13%	
1	Aichouche, R., Chergui, K., Brika, S. K. M., El Mezher, M., Musa, A., & Laamari, A. (2022).	1	Al-Khoury, A., Hussein, S. A., Abdulwhab, M., Aljuboori, Z. M., Haddad, H., Ali, M. A., Abed, I. A., & Flayyih, H. H. (2022).
2	Alan, H., & Köker, A. R. (2021).	2	Bakhsha, A., Afrazeh, A., & Esfahanipour, A. (2018).
3	Bedenko, V., Maltseva A.A., Veselov I.N., & Lebedev K.V. (2019).	3	Bhattacharjee, S., & Akter, R. (2022).
4	Bontis, N. (2001).	4	Byun, H., Frake, J., & Agarwal, R. (2018).
5	Curado, C., Henriques, L., & Bontis, N. (2011).	5	Kucharska, W. (2021).
6	Do, M. H., Thanh Tam, V., & Kim-Duc, N. (2022).	6	Li, Y., Song, Y., Wang, J., & Li, C. (2019).
7	Fazlagić, J., & Szczepankiewicz, E. I. (2018).	7	Matos, F., Vairinhos, V., & Godina, R. (2020).
8	García-Villaverde, P. M., Parra-Requena, G., & Molina-Morales, F. X. (2018).	8	Novas, J. C., Alves, M. do C. G., & Sousa, A. (2017).
9	Jardón, C.-M. F., & Silva, A. F. C. (2022).	9	Oliveira, M., Curado, C., Balle, A. R., & Kianto, A. (2020).
10	Kucharska, W. (2022).	10	Sierotowicz, T. (2022).
11	Ling, Y. H. (2013).	11	Ticha I. (2008).
12	Magau, M. D., Roodt, G., & van Zyl, G. (2021).	12	Wójcik, M. (2021).
13	Melo, N. A. P., & De la Gala Velásquez, B. (2022).		
14	Porancea-Raulea Andreea. (2021).		
15	Quintero, B., María, S., Pertuz, O., & Palma, H. (2020).		
16	Schislyaeva, E. R., Krasovskaya, I. P., & Plis, K. S. (2022).		
17	Zakaria, N., & Hanane, A. (2021).		
18	Zanatta, S. S. M. (2013).		

Fuente: Elaboración basada en la literatura revisada de 95 artículos. 2024.

De la revisión de los artículos se constató que el CI es el más referido, en segundo orden se encuentra el CH y situándose muy por debajo y con porcentajes cercanos el CE y CR respecto al CI y CH; lo anterior, se puede sustentar a través de la clasificación que se realizó respecto a la intensidad con que se abordaron los

estudios por parte de los investigadores, considerados dentro del período antes mencionado, basándose en los objetivos, soporte teórico, métodos, resultados y conclusiones, expresándose en forma resumida en la tabla adjunta (ver Tabla 3).

Tabla 3

Autores y porcentajes respecto al CI, CH, CE y CR.

AUTORES		
CAPITAL INTELECTUAL (CI).	37	39%
CAPITAL HUMANO (CH).	28	29%
CAPITAL ESTRUCTURAL (CE).	18	19%
CAPITAL RELACIONAL (CR).	12	13%
		100%

Fuente: Elaboración basada en la literatura revisada de 95 artículos. 2024.

En la tabla 3 se puede observar que: 1. El 39% (37 autores) se enfocan principalmente al CI. 2. El 29% (28 autores) hablan preponderantemente del CH. 3. El 19% (18 autores) escriben principalmente del CE. 4. El 13% (12 autores) abordan el tema del CR.

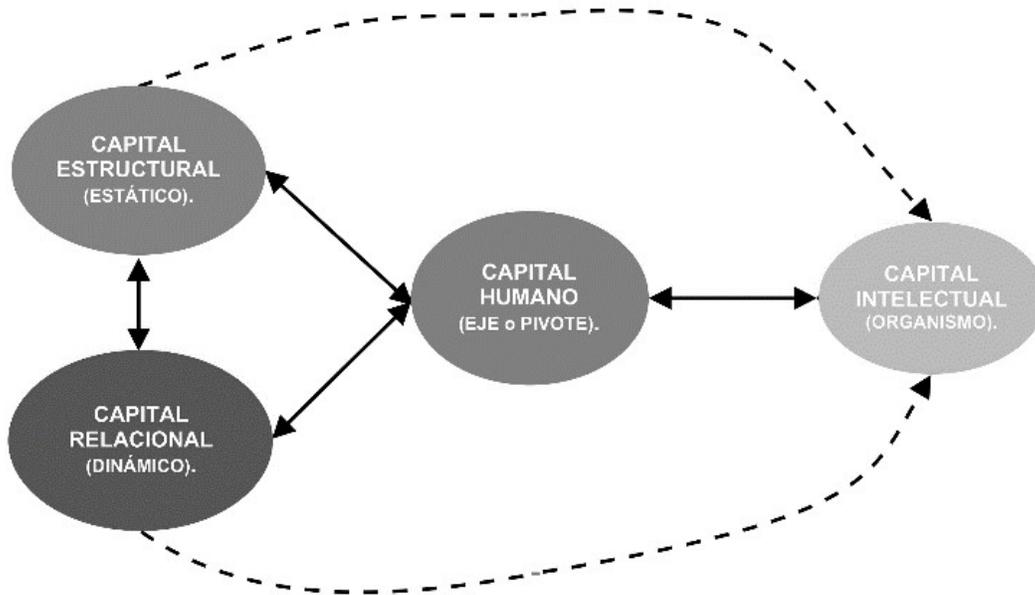
Otro punto importante, se encuentra en los trabajos las preferencias en el estudio entre el CI y el CH existiendo un diferencial de 10 puntos porcentuales entre ambos, por lo que, se contempla la importancia que tiene el CH para la generación del CI a través de la creación de conocimiento, no se estudian estos dos capitales con la misma intensidad, ya que, consideran al CI como el organismo donde se acogen el resto de los capitales; entendiendo que sin el CH el resto de los capitales no existirían. Otro punto para observar es la existencia de un gradiente importante de 20 y de 26 puntos porcentuales respecto del CI al CE y CR respectivamente y de 10 puntos y 16 puntos porcentuales respecto del CH al CE y CR de manera respectiva. Así mismo, existe una diferencia relativamente mínima 6 puntos porcentuales entre el CE y CR en base a la indagación hecha por parte de los autores, esto no demerita la importancia de estos dos últimos capitales, ya que su función es necesaria para el fortalecimiento de las organizaciones.

Lo expuesto anteriormente se puede interpretar de la siguiente manera: 1. El CI es el organismo o cuerpo rector del conocimiento. 2. El CH es el cerebro, pivote o eje respecto al cual gira o depende el CI para la creación de conocimiento. 3. El CE es la estructura o parte fija con dinamismo que resguarda y da acceso al conocimiento actual y nuevo. 4. El CR es la parte netamente dinámica para las relaciones con actores internos como externo de las empresas. 5. El CH es el responsable para la eficiencia del CI, CE y CR y participando en las conexiones entre los tres capitales.

Se puede inferir que las diferencias porcentuales encontradas del CI y CH respecto al CE y CR es justificado, al observar los puntos mencionados anteriormente; siendo importante decir que cada uno de los capitales CI y CH cumplen con sus objetivos, donde el CI rige y el CH es el eje y talento creador del conocimiento, dicho de otro modo, son las partes intangibles de dicho proceso cuya conexión es de gran valor independientemente de lo que aporten cada uno de ellos (ver Figura 4).

Figura 4

El Capital Intelectual y su relación con sus componentes



Fuente: Elaboración en base a la literatura revisada de 95 artículos. 2024.

También queda en claro, el por qué no se abordó de igual forma el estudio de los CE y CR que son la parte operativa en la creación del conocimiento, donde el CE es el dispositivo que tiene la responsabilidad de la representación, realización, resguardo y difusión del conocimiento; donde el CR es la parte emprendedora que lleva a la aplicación de los activos intangibles obtenidos por el conocimiento, generado a través de las relaciones internas - externas de los empleados y la empresa.

Además, se observa otro punto referente al porcentaje bajo en las investigaciones concernientes al CE y CR respecto al CH, debido a que una parte de las empresas se enfocan preponderantemente a tener únicamente un equipo de trabajo, donde el CE y el CR no son como factores necesarios, dando importancia solamente a las experiencias de los empleados.

Los artículos señalan, que el conocimiento se aplicará a través del CI considerando la importancia, la implicación y las relaciones que existe con el CH y de éste con los dos capitales restantes, por lo que, las empresas podrían tener mejores estrategias que ayudarían a un buen desarrollo de éstas.

6. Conclusiones

Después de realizar la revisión de la literatura de la población de 95 autores se puede decir que, el estudio del CI es el más observado respecto a sus componentes en relación a la creación del conocimiento, no actúa de manera independiente existiendo una simbiosis con el CH, CE y CR; los cuatro capitales tienen sus propios objetivos y responsabilidades en el desarrollo y creación del conocimiento de la empresa a través de la vinculación entre ellos, lo anterior, se soporta con los

resultados obtenidos del análisis de la literatura, donde se observaron los porcentajes, las diferencias en puntos porcentuales de cómo han sido estudiados dichos capitales por los autores.

Los estudios arrojan como se ha mencionado, las empresas al apoyarse en el CI provocarán un impacto positivo en éstas, arrojando como resultado la aportación de beneficios obtenidos en la producción del conocimiento, el buen desempeño, crecimiento, creación de valor y de activos intangibles para las organizaciones, aunque los autores indiquen que una buena parte de las compañías no les interesa generar la simbiosis entre el CI y sus componentes. Los investigadores deberán estar interesados en conocer porque no existe ese interés por las compañías en la vinculación dichos capitales, por lo que, enfocan sus estudios en el CI y CH en mayor grado en proporción al CE y CR donde los porcentajes son bajos respecto a los dos primeros capitales.

Se observa que los mayores porcentajes se ubican en el CI y CH teniendo una diferencia no mayor de 9 trabajos correspondientes a 10 puntos porcentuales, siendo el CI ente rector en el proceso de la generación del conocimiento para obtener un buen desempeño de las empresas, lo anterior establece que a pesar de la poca diferencia entre el CI y CH no significa que este último a pesar de poseer y generar el nuevo conocimiento está por encima del CI o que éste sea su subalterno.

Como se sabe, el CH está constituido por el personal que es un ente tangible siendo importante, en el proceso de la generación del conocimiento, lo cual, lo ubica como el pivote o eje activo en la posesión, vinculación, ejecución, unificación y creación del conocimiento, basándose en la experiencia y en la cognición de los empleados como de la empresa; también se observa, que las organizaciones al tener un mal desempeño por parte del CH influyen en una mala conexión entre éste y el

resto de los capitales, afectando a los activos intangibles que posee o que busca crear la organización, perjudicando el almacenamiento y la transmisión de conocimiento por parte del CE, provocando deficientes relaciones internas - externas por parte del CR.

Ahora bien, el CE es un componente estático-dinámico (generador de sinergias) dentro del proceso de formación, resguardo y transmisión del conocimiento tácito como explícito, a través de los medios o redes y con el apoyo de las TI, donde el CE lo resguardará en forma de patentes, registros, normas, etc. También se define la responsabilidad que tiene el CR en la parte dinámica de la empresa apoyando la movilidad, conexión y relación que tienen los empleados internamente como externamente a la institución, siendo responsable de la parte operativa en las organizaciones.

Por otro lado, el CH se apoya en la obtención de conocimiento nuevo con las relaciones que tiene con el CE y CR, independientemente de las diferencias de 10 y 16 puntos porcentuales existentes respecto al CH, lo cual, se podría entender ya de que el CH tiene más atracción para ser estudiado por su importancia en la generación del conocimiento, además, el CE y CR, a pesar de sus porcentajes bajos, mantienen y ofrecen alternativas (donde su función es más operativa), sin las cuales, la simbiosis entre los capitales no se daría, provocando fracasos y extinción de organizaciones, donde el CE y CR no podrían evolucionar sin el CH.

Referente a la relación baja porcentual que guardan el CR y el CE, ésta no se debe interpretar como no trascendentes en el fortalecimiento y de creación del conocimiento, ya que, el CE y CR aportan las herramientas para el planteamiento de estrategias, generando experiencias, las cuales, están relacionadas con la aportación que hacen las relaciones internas existentes, para la generación de nuevos ciclos en la

creación del conocimiento donde el CE y CR se verán involucrados.

La vinculación o simbiosis entre el CI, CH, CE y CR apoya a las empresas, donde el espacio-tiempo está en constante movimiento y solicitando requerimientos nuevos para satisfacer las necesidades del entorno y de las propias compañías, por lo que, es necesario no perder de vista el porqué de los porcentajes en las investigaciones están más enfocadas al CI y CH, sin olvidar que el CI CE y CR dependen para alcanzar sus objetivos de un buen CH, insistiendo que éste no está por encima o que sea más relevante que el CI. Se puede agregar a lo anterior, diciendo que la relación del CI con sus componentes forma un todo indestructible, complejo, dinámico y perenne siempre que la simbiosis entre ellos perdure y sea del interés mantenerla o crearla por las empresas.

Esta revisión de literatura tuvo como objetivo conocer como se ha abordado el estudio del CI y sus componentes en las investigaciones, así como las relaciones existentes entre estos capitales.

Referencias

- Abu Hasan, N., Omar, N. A., Zainuddin, M. N., & Mukhtar, D. (2020). The interaction effects of knowledge transfer on knowledge assets and innovative performance relationship. *Malaysian Journal of Society and Space*, 16(4), 69–86. <https://doi.org/10.17576/geo-2020-1604-06>
- Acar, Ö. F., Tunca, M. Z., & İPÇİOĞLU, İ. (2021). A conceptual study on classification, measurement and dimensions of intellectual capital. *Journal of Economics and Administrative Sciences Faculty*, 9(1), 700–716. <https://doi.org/10.30798/makuiibf.911134>
- Aichouche, R., Chergui, K., Brika, S. K. M., El Mezher, M., Musa, A., & Laamari, A. (2022). Exploring the relationship between organizational culture types and knowledge management processes: A meta-analysis path analysis. *Frontiers in Psychology*, 13, 1–12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.856234>
- Alan, H., & Köker, A. R. (2021). Structural social capital studies in management and organization literature: A bibliometric network study. *Central European Management Journal*, 29(4), 2–31. <https://doi.org/10.7206/cemj.2658-0845.58>
- Ali, M. A., Hussin, N., Haddad, H., Al-Araj, R., & Abed, I. A. (2021). Intellectual capital and innovation performance: systematic literature review. *Risks*, 9(9), 1–19. <https://doi.org/10.3390/risks9090170>
- Aljuboori, Z. M., Singh, H., Haddad, H., Al-Ramahi, N. M., & Ali, M. A. (2022). Intellectual capital and firm performance correlation: The mediation role of innovation capability in Malaysian manufacturing SMEs perspective. *Sustainability (Switzerland)*, 14(1). <https://doi.org/10.3390/su14010154>
- Al-Khoury, A., Hussein, S. A., Abdulwhab, M., Aljuboori, Z. M., Haddad, H., Ali, M. A., Abed, I. A., & Flayyih, H. H. (2022). Intellectual capital history and trends: A bibliometric analysis using Scopus database. *Sustainability (Switzerland)*, 14(18). <https://doi.org/10.3390/su141811615>

- Arango Serna, M. D., Molina Parra, P. A., & Zapata Cortés, J. A. (2010). Revisión de metodologías para la valoración del capital intelectual organizacional. *Revista Virtual Universidad Católica de Chile*, 31, 105–130. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=194214587006>
- Asiaei, K., Jusoh, R., & Bontis, N. (2018). Intellectual capital and performance measurement systems in Iran. *Journal of Intellectual Capital*, 19(2), 294–320. <https://doi.org/10.1108/JIC-11-2016-0125>
- Bakhsha, A., Afrazeh, A., & Esfahanipour, A. (2018). Identifying the variables of intellectual capital and its dimensions with the approach of structural equations in the educational technology of Iran. *Eurasia Journal of Mathematics, Science and Technology Education*, 14(5), 1663–1682. <https://doi.org/10.29333/EJMSTE/85037>
- Bedenko, V., Maltseva A.A., Veselov I.N., & Lebedev K.V. (2019). Evaluation of universities' intellectual capital influence on the intellectual capital of the regions of their location. *Amazonia Investiga*, 8(18), 210–230. <https://ssrn.com/abstract=3356327>
- Bellucci, M., Marzi, G., Orlando, B., & Ciampi, F. (2020). Journal of intellectual capital: a review of emerging themes and future trends. *Universita Degil Studi de Trieste*, 1–24. <https://doi.org/10.1108/JIC-10-2019-0239>
- Bhattacharjee, S., & Akter, R. (2022). Intellectual capital efficiency and firm performance: evidence from an emerging knowledge-economy. *Int. J. Learning and Intellectual Capital*, 19(1). <https://doi.org/10.1504/IJLIC.2022.119284>
- 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. Blackwell Publishing Ltd. <https://doi.org/10.1111/1468-2370.00053>
- Bowen, D. E., & Siehl, C. (1997). The future of human resource management: March and Simon (1958) revisited. *Human Resource Management*, 36(1), 57–63. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-050X\(199721\)36:1<57::AID-HRM10>3.0.CO;2-B](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-050X(199721)36:1<57::AID-HRM10>3.0.CO;2-B)
- Braunerhjelm, P., & Lappi, E. (2023). Employees' entrepreneurial human capital and firm performance. *Research Policy*, 52(2), 1–17. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2022.104703>
- Bueno C, E., Rodríguez J, P., & Salmador S, M. P. (1999). Experiencias en medición del capital intelectual en España: El modelo intelect. *Instituto Universitario Euroforum Escorial*, 1–26. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=494211>
- Byun, H., Frake, J., & Agarwal, R. (2018). Leveraging who you know by what you know: Specialization and returns to relational capital. *Strategic Management Journal*, 39(7), 1803–1833. <https://doi.org/10.1002/smj.2790>

- Cenciarelli, V. G., Greco, G., & Allegrini, M. (2018). Does intellectual capital help predict bankruptcy? *Journal of Intellectual Capital*, 19(2), 321–337. <https://doi.org/10.1108/JIC-03-2017-0047>
- Chiavenato, I. (2019). Administración de recursos humanos. Chueco Martín (Ed.), *Administración de recursos humanos. Capital humano de las organizaciones*. (910th ed., pp. 1–422). Mc Graw Hill Editores S.A.
- Chiavenato, I. (2020). Gestión del talento humano. *Gestión del talento humano*. (5th ed., pp. 1–420). Mc Graw Hill Education.
- Curado, C., Henriques, L., & Bontis, N. (2011). Intellectual capital disclosure payback. *Management Decision*, 49(7), 1080–1098. <https://doi.org/10.1108/00251741111151154>
- Dabić, M., Vlačić, B., Scuotto, V., & Warkentin, M. (2020). Two decades of the Journal of intellectual capital: a bibliometric overview and an agenda for future research. *Journal of Intellectual Capital*, 22(3), 458–477. <https://doi.org/10.1108/JIC-02-2020-0052>
- Dalfovo, M. S., Rutzen, F., Machado, M. M., & Gonçalves, A. (2016). Recursos para vantagem competitiva sustentável no segmento da construção civil. *Revista FSA*, 13(5), 3–25. <http://dx.doi.org/10.12819/2016.13.5.1>
- Dalfovo Oscar, & Dias Dilson. (2009). Human capital management: Comparison in the location of softwares of human capital management among the countries Brazil, Argentina and Mexico. *Revista Brasileira de Gestao de Negocios*, 333–350. <https://doi.org/10.7819/rbgn.v11i133.535>
- Demirkan, I., Srinivasan, R., & Nand, A. (2022). Innovation in Smes: the role of employee training in German Smes. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 29(3), 421–440. <https://doi.org/10.1108/JSBED-07-2020-0246>
- Do, M. H., Thanh Tam, V., & Kim-Duc, N. (2022). Investigating intellectual capital: The role of intellectual property rights reform. *Cogent Economics and Finance*, 10(1), 1–20. <https://doi.org/10.1080/23322039.2022.2106630>
- Endiana, I. D. M., Suryandari, N. N. A., & Ardianti, P. N. H. (2023). Green intellectual capital on performance based on competitive advantage of SMEs. *Quality - Access to Success*, 24(194), 29–34. <https://doi.org/10.47750/QAS/24.194.04>
- Engku Md Azmi, E. A. A. (2020). Small medium enterprises (SMEs) business owner’s wellbeing and business growth in Malaysia. *Malaysian Journal of Society and Space*, 16(4), 296–310. <https://doi.org/10.17576/geo-2020-1604-22>
- Evans James R, & Lindsay William M. (2015). Evans JR_Lindsay WM (2015). Garay Castro Claudia (Ed.), *Administración y control de la calidad* (9th ed., pp. 1–691). CENGAGE Learning.
- Fazlagić, J., & Szczepankiewicz, E. I. (2018). Intellectual capital statement model for counties in Poland. *Amfiteatru Economic*, 20(49), 732–753. <https://doi.org/10.24818/EA/2018/49/732>
- Fernández J CA, & Silva A F.C. (2022). Human capital as a mediating factor of structural capital and value addition. *International Journal of Knowledge Management*, 18(1), 1–13. <https://doi.org/10.4018/ijkm.291103>

- García-Villaverde, P. M., Parra-Requena, G., & Molina-Morales, F. X. (2018). Structural social capital and knowledge acquisition: Implications of cluster membership. *Entrepreneurship & Regional Development, 30*(5–6), 530–561. <https://doi.org/10.1080/08985626.2017.1407366>
- Gareth, J. R., & George, J. M. (2014). Administración contemporánea. C. M. Toledo (Ed.), *Mc Graw Hill Education* (8th ed., Vol. 1, pp. 400–440). Mc Graw Hill Education.
- Ghi, T., Thu, N., Huan, N., & Trung, N. (2022). Human capital, digital transformation, and firm performance of startups in Vietnam. *Sciend Management, 26*(1), 1–18. <https://doi.org/10.2478/manment-2019-0081>
- Gómez-Bayona, L., Londoño-Montoya, E., & Mora-González, B. (2020). Modelos de capital intelectual a nivel empresarial y su aporte en la creación de valor. *Revista CEA, 6*(11), 165–184. <https://doi.org/10.22430/24223182.1434>
- Hatamizadeh, N., Ahmadi, M., Vameghi, R., & Hosseini, M. A. (2020). Intellectual capital in rehabilitation organizations: Concept clarification. *Journal of Health Research, 34*(3), 195–207. <https://doi.org/10.1108/JHR-04-2019-0077>
- Hellriegel Don, Jackson Susan E, & Slocum John W. (2021). Administración. Un enfoque basado en competencias. Casapia Renzo (Ed.), *CENGAGE Learning* (12th ed., Vol. 1, pp. 376–410). CENGAGE Learning.
- Hussinki, H., Ritala, P., Vanhala, M., & Kianto, A. (2017). Intellectual capital, knowledge management practices and firm performance. *Journal of Intellectual Capital, 18*(4), 904–922. <https://doi.org/10.1108/JIC-11-2016-0116>
- Iqbal, A. M., Kulathuramaiyer, N., Khan, A. S., Abdullah, J., & Khan, M. A. (2022). Intellectual capital: A system thinking analysis in revamping the exchanging information in University-Industry research collaboration. *Sustainability (Switzerland), 14*(11). <https://doi.org/10.3390/su14116404>
- Jardón, C.-M. F., & Silva, A. F. C. (2022). Human Capital as a mediating factor of structural capital and value addition. *International Journal of Knowledge Management, 18*(1), 1–13. <https://doi.org/10.4018/ijkm.291103>
- Jardon, & Martínez-Cobas. (2019). Leadership and Organizational Culture in the Sustainability of Subsistence Small Businesses: an Intellectual Capital Based View. *Sustainability, 11*(12), 3491. <https://doi.org/10.3390/su11123491>
- Jiménez S E, Lema C J, & Larrea A J. (2017). La gestión del conocimiento organizacional basado en las perspectivas del Balanced Scorecard como factor clave para la innovación de las pymes. *Organización y Dirección de Empresas, 12*(2), 640–657. <https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/746>

- Kale, S., & Karaman, E. A. (2012). A diagnostic model for assessing the knowledge management practices of construction firms. *KSCE Journal of Civil Engineering*, 16(4), 526–537. <https://doi.org/https://doi.org/10.3846/13923730.2012.698910>
- Kaliyeva, S., Baisalova, B., & Nathan, J. (2022). Managing formation of competitive human capital in project-oriented companies. *Journal of Eastern European and Central Asian Research*, 9(6), 992–1007. <https://doi.org/10.15549/jeecar.v9i6.950>
- Kotenko, S., Heiets, I., & Yacout, D. (2021). Organizational competitiveness: a systematic literature review. *Marketing and Management of Innovations*, X, 175–187. <https://hdl.handle.net/11159/6872>
- Kucera, M., & Dvorakova, D. (2023). Analysis of determinants influencing the level of intellectual capital disclosure: The case of FTSE 100 entities. *Intangible Capital*, 19(2), 296–315. <https://doi.org/10.3926/IC.2213>
- Kucharska, W. (2021). Leadership, culture, intellectual capital and knowledge processes for organizational innovativeness across industries: the case of Poland. *Journal of Intellectual Capital*, 22(7), 121–141. <https://doi.org/10.1108/JIC-02-2021-0047>
- Kucharska, W. (2022). Tacit knowledge influence on intellectual capital and innovativeness in the healthcare sector: A cross-country study of Poland and the US. *Journal of Business Research*, 149, 869–883. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.05.059>
- Kuzmin, S. (2019). Methodology of paradigms in organizational growth studies. *Upravlenets*, 10(5), 52–62. <https://doi.org/10.29141/2218-5003-2019-10-5-6>
- Kuznetsova, N., Tkachuk, V., Obikhod, S., Vlasenko, T., Samborska, O., & Chorna, L. (2022). Human capital development in a creative economy. *Revista Amazonia Investiga*, 11(54), 349–356. <https://doi.org/10.34069/ai/2022.54.06.33>
- Li, Y., Song, Y., Wang, J., & Li, C. (2019). Intellectual capital, knowledge sharing, and innovation performance: Evidence from the Chinese construction industry. *Sustainability (Switzerland)*, 11(9). <https://doi.org/10.3390/su11092713>
- Ling, Y. H. (2013). The influence of intellectual capital on organizational performance-knowledge management as moderator. *Asia Pacific Journal of Management*, 30(3), 937–964. <https://doi.org/10.1007/s10490-011-9257-5>
- Magau, M. D., Roodt, G., & van Zyl, G. (2021). A measurement scale for assessing intellectual capital disclosure. *SA Journal of Human Resource Management*, 19, 1–14. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v19i0.1645>
- Matos, F., Vairinhos, V., & Godina, R. (2020). Reporting of intellectual capital management using a scoring model. *Sustainability (Switzerland)*, 12(19), 1–19. <https://doi.org/10.3390/su12198086>
- Melano, S., Servian, D., & Sánchez, A. (2021). Perspectivas teóricas en torno a estrategias utilizadas por las pymes. *Ec-Revista de Administración y Economía*, IV (5).

- Monagas-Docasal, M. (2012). El capital intelectual y la gestión del conocimiento Intellectual capital and knowledge management. *Ingeniería Industrial*, 33, 142–150.
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=360433580006>
- Monteiro, B., Santos, V., Reis, I., Sampaio, M. C., Sousa, B., Martinho, F., Sousa, M. J., & Au-Yong-oliveira, M. (2020). Employer branding applied to Smes: a pioneering model proposal for attracting and retaining talent. *Information (Switzerland)*, 11(12), 1–19.
<https://doi.org/10.3390/info11120574>
- Muda, S., Ridhuan, M., & Rahman, C. A. (2019). Sectoral effects of intellectual capital on Malaysian SME business performance. *Asia-Pacific Management Accounting Journal*, 14(3), 151–175.
<https://www.doi.org/10.24191/APMAJ.v14i3-07>
- Niwash, M. N. K., Cek, K., & Eyupoglu, S. Z. (2022). Intellectual capital and competitive advantage and the mediation effect of innovation quality and speed, and business intelligence. *Sustainability (Switzerland)*, 14(6), 1–21.
<https://doi.org/10.3390/su14063497>
- Novas, J. C., Alves, M. do C. G., & Sousa, A. (2017). The role of management accounting systems in the development of intellectual capital. *Journal of Intellectual Capital*, 18(2), 286–315.
<https://doi.org/10.1108/JIC-08-2016-0079>
- Oliveira, M., Curado, C., Balle, A. R., & Kianto, A. (2020). Knowledge sharing, intellectual capital and organizational results in SMES: are they related? *Journal of Intellectual Capital*, 21(6), 893–911.
<https://www.researchgate.net/publication/341027332>
- Pardo-Cueva, M., Dávila, G. A., & Chamba-Rueda, L. M. (2020). Discovering the role of intellectual capital in Latin America: Insights from Ecuador. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 8(2), 1006–1026.
[https://doi.org/10.9770/jesi.2020.8.2\(61\)](https://doi.org/10.9770/jesi.2020.8.2(61))
- Pedraza Melo, N. A., & De la Gala Velásquez, B. (2022). The mediating role of structural capital in the relationship between human capital and performance in the public administrations of Mexico and Peru. *Estudios Gerenciales*, 38(164), 320–333.
<https://doi.org/10.18046/j.estger.2022.164.5087>
- Porancea-Raulea Andreea. (2021). How intellectual capital is made? *Studies in Business and Economics*, 16(1), 136–146.
<https://doi.org/10.2478/sbe-2021-0011>
- Quintero, B., María, S., Pertuz, O., & Palma, H. (2020). Capital intelectual en la creación del conocimiento: Hacia el mejoramiento de la calidad académica. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, 26, 301–311.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28064146020>

- Ramadan, A., & Pasha Safavi, H. (2022). Impact of strategic management practices on organizational performance: Empirical studies of selected firms in Libya short running title: Libyan organizational performance based on strategic management practices. *Business Administration Department, Cyprus International University TRNC*, 1–17. <https://doi.org/10.47654/v26y2022i2p97-115>
- Robbins Stephen P., & Judge Timothy A. (2013). *Comportamiento organizacional*. (Guillermo Domínguez Chávez, Ed.; 10th ed., Vol. 1). Pearson Education.
- Salimi, M., & Della Torre, E. (2022). Pay incentives, human capital and firm innovation in smaller firms. *International Small Business Journal: Researching Entrepreneurship*, 40(4), 507–530. <https://doi.org/10.1177/02662426211043237>
- Scantamburlo, V. A., Delgado, D. S., Cavalheiro, R. T., & Kremer, A. M. (2019). Elementos formadores do capital intelectual no contexto das pequenas e médias empresas. *Navus - Revista de Gestão e Tecnologia*, 9(2), 61–75. <https://doi.org/10.22279/navus.2019.v9n2.p61-75.847>
- Schislyaeva, E. R., Krasovskaya, I. P., & Plis, K. S. (2022). Post COVID green intellectual capital management with the mediation of organizational learning capability. *Frontiers in Energy Research*, 10, 1–12. <https://doi.org/10.3389/fenrg.2022.1028476>
- Sierotowicz, T. (2022). Sources of intellectual capital acquisition. *Sustainability (Switzerland)*, 14(18), 1–21. <https://doi.org/10.3390/su141811477>
- Simon Nobre, F., Tobias, A. M., & Walker, D. S. (2011). Uma Visão da empresa baseada em habilidades: Contextos estratégicos e contingenciais an ability-based view of the organization: Strategic and contingent contexts. *RAC, Curitiba*, 15(3), 413–432. <https://www.scielo.br/j/rac/a/NVTP3spNWwg4x4wThwk57vJ/?format=pdf&lang=pt>
- Singla, H. K., Shrivastava, A., & Sharma, A. (2022). Identification of knowledge assets in construction projects and their impact on project performance. *Journal of Intellectual Capital*, 23(3), 558–587. <https://www.researchgate.net/publication/347475230>
- Suliman, A., Qammaz, B., & Almaian, R. Y. (2021). Assessment of risk awareness in medium-sized and large construction organizations in Kuwait. *Journal of Engineering Research*, 9(3B), 43–55. <https://doi.org/10.36909/jer.v9i3B.10171>
- Ticha I. (2008). Intellectual capital reporting. *Agric. Econ. – CZECH*, 54(2), 57–62. <https://agricecon.agriculturejournals.cz/pdfs/age/2008/02/02.pdf>
- Tran, N. P., & Vo, D. H. (2020). Human capital efficiency and firm performance across sectors in an emerging market. *Cogent Business and Management*, 7(1), 1–15. <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1738832>
- Tran, T. P. K., Van Nguyen, P., Nguyen, Q. L. H. T. T., Tran, N. P., & Vo, D. H. (2022). Does national intellectual capital matter for shadow economy in the Southeast Asian countries? *PLoS ONE*, 17(5 May). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0267328>

- Tuncdogan, A., Dogan, I. C., & Barca, M. (2023). The size of the fight in the dog: The role of teams' active human capital resources within the human capital-task performance relationship. *Strategic Organization*, 21(2), 380–399. <https://doi.org/10.1177/14761270211001546>
- Urban, B., & Joubert, G. C. D. S. (2017). Multidimensional and comparative study on intellectual capital and organisational performance. *Journal of Business Economics and Management*, 18(1), 84–99. <https://doi.org/10.3846/16111699.2016.1255990>
- Urbanski, M. (2021). Company global competitive strategy and employee's awareness. *Marketing and Management of Innovations*, 5(2), 49–64. <https://www.zbw.eu/econis-archiv/handle/11159/6827>
- Uziene, L. (2010). Model of organization's intellectual capital measurement. *Inzinerine Ekonomika-Engineering Economics*, 21(2), 151–159. <https://www.inzeko.ktu.lt/index.php/EE/article/view/11688>
- Vale, J., Miranda, R., Azevedo, G., & Tavares, M. C. (2022). The impact of sustainable intellectual capital on sustainable performance: A case study. *Sustainability (Switzerland)*, 14(8). <https://doi.org/10.3390/su14084382>
- Vale José Antonio Fernández Lopez Oliveira, J., Teixeira Vale Vera Cristina Fontes., & Lopes Vânia Sofia Castro. (2022). Intellectual capital efficiency and financial performance in the hotel sector. *Int. J. Learning and Intellectual Capital* (Vol. 19, Issue 1). <https://www.mdpi.com/2071-1050/14/8/4382>
- Velasco, A., & Espinoza, J. A. (2017). A Method for the management of intellectual capital in research centers. *GECONTEC: Revista Internacional de Gestión Del Conocimiento y La Tecnología*, 5(1), 41–60. https://web.archive.org/web/20180415134646id_/https://www.upo.es/revistas/index.php/gecontec/article/viewFile/2004/pdf
- Wang, Y., Tsai, C. H., Lin, D. D., Enkhbuyant, O., & Cai, J. (2019 a). Effects of human, relational, and psychological capitals on new venture performance. *Frontiers in Psychology*, 10(1071). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01071>
- Wang, L., Dai, Y., & Ding, Y. (2019 b). Internal Control and SMEs' Sustainable Growth: The Moderating Role of Multiple Large Shareholders. *Journal of Risk and Financial Management*, 12(4), 182-to. <https://doi.org/10.3390/jrfm12040182>
- Wehrich Heinz, Cannice Mark V., & Koontz Harold. (2017). Administración. Una perspectiva global, empresarial y de innovación. Orozco Celina & Rocha Marcela (Eds.), *MC Graw Hill Education* (15th ed., pp. 1–400). MC Graw Hill Education.
- Wethyavivorn, P., & Teerajetgul, W. (2020). Tacit Knowledge Capture in Thai Design and Consulting Firms. *Journal of Construction in Developing Countries*, 25(1), 45–62. <https://doi.org/10.21315/jcdc2020.25.1.3>
- Wiig, K. M. (1997). Integrating intellectual capital and knowledge management. *Long Range Planning*, 30(3), 399–405. <https://www.researchgate.net/publication/222186650>

- Wójcik, M. (2021). Structural capital and its importance for the intellectual capital of an organization. *E-Mentor*, 92(5), 61–68.
<https://doi.org/10.15219/em92.1543>
- Yeo, R. K. (2020). Crossing knowledge boundaries: From team learning to knowledge teams. *Small Group Research*, 51(6), 700–737.
<https://doi.org/10.1177/1046496420919929>
- Yu, Q., Aslam, S., Murad, M., Jiatong, W., & Syed, N. (2022). The impact of knowledge management process and intellectual capital on entrepreneurial orientation and innovation. *Frontiers in Psychology*, 13(772668), 1–19.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.772668>
- Zakaria, N., & Hanane, A. (2021). El Efecto del capital intelectual en la organización empresarial: Una investigación cualitativa. *Revista Del Instituto Internacional de Costos.*, 19, 10–36.
<http://agora.edu.es/servlet/articulo?codigo=8490285>
- Zanatta, S. S. M. (2013). La importancia del capital intelectual en las organizaciones. *Ciencia Administrativa*, No. 1 Año, 1, 39–45.
<http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/jspui/handle/123456789/2146>