



UNIVERSIDAD  
PRIVADA  
DEL NORTE

# FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Administración

El desarrollo del capital intelectual en las empresas de Latinoamérica: una revisión sistemática de la literatura científica en los últimos diez años, 2009-2019.

Trabajo de investigación para optar el grado de:

**Bachiller en Administración**

**Autores:**

David Alonso Lú León

Carlos Alberto Ramírez Sánchez

**Asesor:**

Mg. Emilio Chocobar Reyes

Lima - Perú

2019

## DEDICATORIA

A nuestras familias, por haber sido el soporte  
a lo largo de nuestra carrera y de nuestras vidas.

A todas las personas especiales que nos  
acompañaron, con sus aportes en nuestra  
formación profesional y como seres humanos.

## **AGRADECIMIENTO**

A nuestras familias, por brindarnos el apoyo necesario  
y la fuerza para culminar nuestros estudios en la UPN.

De manera especial, a nuestro asesor, por guiarnos no sólo  
en la elaboración del proyecto, sino a lo largo de nuestra meta  
para la obtención del bachillerato, brindándonos el apoyo para  
nuestro desarrollo profesional y seguir cultivando nuestros valores.

## Tabla de contenido

<b>DEDICATORIA</b> .....	<b>2</b>
<b>AGRADECIMIENTO</b> .....	<b>3</b>
<b>ÍNDICE DE TABLAS</b> .....	<b>5</b>
<b>ÍNDICE DE FIGURAS</b> .....	<b>6</b>
<b>RESUMEN</b> .....	<b>7</b>
<b>CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>8</b>
<b>CAPÍTULO II. METODOLOGÍA</b> .....	<b>17</b>
<b>CAPÍTULO III. RESULTADOS</b> .....	<b>20</b>
<b>CAPÍTULO IV. DISCUSIONES</b> .....	<b>29</b>
<b>CAPÍTULO V. CONCLUSIONES</b> .....	<b>31</b>
<b>REFERENCIAS</b> .....	<b>33</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.1 Palabras clave y sinónimos .....	16
Tabla 2.1. Declaración de artículos encontrados .....	19
Tabla 3.1 Estadístico referencias por país .....	20

## ÍNDICE DE FIGURAS

Ilustración 3.1 Línea de tiempo: países e investigadores del capital intelectual .....	21
Ilustración 3.2 Composición del capital intelectual .....	21
Ilustración 3.3 Dimensionamiento y clasificación.....	22
Ilustración 3.4 Estructura de éxito mundial .....	23
Ilustración 3.5 Finalidad del capital intelectual .....	24
Ilustración 3.6 Generación de valor continua .....	25
Ilustración 3.7 Analogía del conocimiento.....	26
Ilustración 3.8 Valor de la empresa .....	27
Ilustración 3.9 Proceso ventaja competitiva .....	28
Ilustración 3.10 Beneficios por dimensión .....	28

## RESUMEN

El capital intelectual de una empresa es el activo intangible más valioso que esta posee a pesar de no ser considerado. Por ello, nos hemos establecido conocer cómo ha evolucionado el desarrollo del capital intelectual en las empresas en los últimos diez años.

La información que hemos utilizado han sido tomadas de las bases de datos de EBSCOhost y ProQuest, y de las revistas científicas Scielo y Redalyc, que contienen información a nivel “latinoamerica”, siendo una de nuestras palabras claves, como también “capital intelectual”, “recurso humano” y “empresas”; hicimos la revisión sistemática de la literatura de los últimos diez años y para las revistas en español, teniendo un resultado de 53 revistas de las cuales nos hemos quedado con 30 por ser las que respondían a nuestra pregunta de investigación.

Resultando que los países que más valoran este factor son Colombia, México y Venezuela, por lo que el 70% de las referencias proceden de ellos.

Por lo tanto, el capital intelectual cobra cada vez mayor importancia en las empresas por aumentar el valor de estas, aun cuando no se refleje en los estados financieros.

Cabe señalar que esta investigación tuvo limitantes como el tiempo para profundizar y el espacio.

**PALABRAS CLAVES:** Capital intelectual, recursos intangibles, empresas.

## CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

Durante muchos años se ha confirmado que un país con empresas operantes en él, es un país con inversiones y por lo tanto un país con puertas abiertas al mundo, con más oportunidades y mejores resultados. Sin embargo, poco se ha visto acerca de las empresas que operan en esos países; de hecho, casi nada se ha visto de los saberes que tienen las personas que laboran en dichas empresas, que al final son la causa de crecimiento de las compañías y por ende del país.

Este trabajo ha sido desarrollado a fin de dar a conocer la importancia que tienen ciertos factores en el funcionamiento de una empresa, sobre todo de un factor que en el Perú no se escucha hablar y que a nivel Latinoamérica recién se está desarrollando.

### **Desarrollo del capital intelectual**

Para hablar de este recurso, capital intelectual, debemos saber que otros países se habían percatado de la existencia de activos que no eran considerados por las empresas, ni en teoría ni en práctica, tal fue el caso de Japón en 1980, que a través de su investigador Itarni, describió la existencia de recursos invisibles en las empresas. Seis años más tarde, el autor Sveiby siguió el ejemplo aplicándolo en Suecia, haciendo mención del valor de las empresas por el conocimiento de sus empleados; y con dicho estudio encontró una dificultad mayor. Las empresas no tan solo dejaban de valorar los conocimientos de sus empleados, sino que en muchos casos dicho recurso era mayor que los activos tangibles de la misma. Ya en los años noventa, Stewart aplicó el término de capital intelectual en sus publicaciones en Estados Unidos y Argentina (Heredia H, 2009, pág. 21). Desde entonces, se viene buscando dar mayor importancia al capital intelectual y buscando métodos para su gestión y control. Asimismo, se afirma que la actual importancia del capital intelectual es debido a que como medida intangible aporta mayor valor a las empresas (Valencia C, Estrada M, Bedoya B, Tuttle O, & Gaviria B, 2013, pág. 287). Para confirmar el enunciado anterior, tenemos que otros autores afirman que son 29 los países que conforman el 80% de la riqueza mundial y

el éxito de estos se debe en 67% al capital intelectual, en 17% al capital natural o sus insumos y el 16% a sus activos fijos (Saavedra G & Saavedra G, 2015, pág. 101).

Para que una empresa tenga un buen emprendimiento o un buen funcionamiento constante, según sea el caso, necesita de un capital dinerario, un capital en activo fijo o tangible, un capital financiero por si se requiere de un préstamo y por supuesto de un capital humano pero también necesita de un capital que en nuestra opinión es el de mayor importancia y nos referimos al capital intelectual, un capital que siempre estuvo presente en las empresas desde sus inicios pero que pocos lo han sabido valorar y gestionar.

El capital intelectual es confundido en muchas ocasiones por el capital humano, sin embargo, no son lo mismo, Sandoval (2013, pág. 461), nos da a entender que el capital intelectual no es más que el capital humano con un valor agregado, el conocimiento específico. Es decir, el capital humano son las personas en sí, sus cuerpos y movimientos. Una gestión del capital humano sería, por ejemplo, el destinar a las personas a ciertas áreas. Por otro lado, el capital intelectual viene a ser el conocimiento, las capacidades, saberes, valores y habilidades que tienen dichas personas. La gestión de este capital es más complicada, ya que se trata de tener la capacidad de lidiar, escuchar y aprovechar a cada participante de la organización en todo su potencial, ayudar en su desarrollo para una mejora tanto para él como para la empresa, quizá en este punto ya no sea solo distribuir a las personas a ciertas áreas de la empresa porque se tienen que cubrir las plazas sino que se evaluará según las habilidades, actitudes y aptitudes del colaborador para destinarlo al área que le sea de mayor provecho.

La expresión capital intelectual, con frecuencia se usa como sinónimo de intangibles, activos intangibles, recursos intangibles, propiedad intelectual, valores inmateriales, conocimiento, etc. Cabe señalar que todos estos términos tienen raíces económicas (Arrieta R, Gaviria G, & Consuegra M, 2017). Se puede tomar también, el capital intelectual como un capital personal, que según algunos autores se dividen en tres dimensiones parecidas a las de una organización: el capital humano, capital relacional y el capital de renovación o desarrollo (Pincheira V & Arenas Y, 2016, pág. 813); este último llamado de distintas formas dependiendo del autor, considerando más fáciles de recordar para nosotros, los términos aplicados por Fernández y Martos (2016, pág. 121) el capital humano, referido a los valores y capacidades de los empleados; el capital estructural, aquel conocimiento que la empresa

sistematiza e internaliza; y el capital relacional, referido a la relación de la empresa con su entorno.

Por otro lado, tenemos autores que indican que el capital intelectual no solo puede dimensionarse, sino también clasificarse en: recursos intangibles, que hacen referencia al valor de un activo intangible; y en actividades intangibles, enfocadas en acciones que asignan a un recurso intangible (Daza E, Wilches A, Gómez V, Durán H, & Cohen J, 2010, pág. 33)

A través del tiempo no tan solo se ha tratado de darle importancia al capital intelectual sino también ha existido una ferviente labor por valorarlo, llegando así a dos posturas: la primera, enfocada en la evaluación del capital intelectual para su inserción en los estados financieros; y la segunda, enfocada en la mejora de gestión para obtener una mayor creación de valor. Sin embargo, aún no se tiene algo definido. Por otro lado, existe un modelo llamado VAIC (Value Added Intellectual Coefficient) que trata de medir la eficiencia de la creación de valor, es decir, cuánto rendimiento obtuvo la empresa desde la conversión de los recursos intelectuales (Demuner F, Saavedra G, & Camarena A, 2017, pág. 76).

En Latino América se viene dando un problema basado en el intelecto de los trabajadores y que es originado por las empresas, la no democratización del saber, o como otros autores prefieren llamar, la especialización, que son aquellos procesos por los cuales un individuo se prepara para realizar una tarea específica (González P & Atencio C, 2010, pág. 471). Por ello, se trata de dar mayor importancia a ese capital intelectual que genera productividad, innovación y crea mejoras en la organización. Para confirmarlo, tenemos factores como la valorización de los elementos humanos, la creación de valor en los productos de las empresas y el aventajamiento competitivo entre ellas, que nos permiten estudiar la identificación y medición del capital intelectual en organizaciones de distintas envergaduras y sectores (Guevara L, 2018, pág. 257).

Por lo tanto, buscamos que este capital intelectual del que hablamos, sea aprovechado y bien gestionado por las empresas en sí, ya que hasta el momento solo se ha desarrollado por lo estudios y experiencias laborales del personal que lo aplica en sus tareas cotidianas para maximizar sus resultados, creando así su bienestar personal, social y económico (García & Chávez R, 2017, pág. 173).

## **Finalidad del desarrollo del capital intelectual**

Aquel conjunto de saberes que tiene el colaborador, sea porque ya viene a la empresa con dicho conocimiento o porque lo adquiere en ella, es de la misma mientras se encuentre laborando; por lo tanto, para la compañía es un capital intelectual. La importancia de este capital que venimos mencionando radica en que todo tiene un valor, más aún en las empresas, todo representa un número a lo que muchas veces denominamos valor de mercado, como son los precios de los productos, el costo de los insumos que se utilizan, el edificio o local, el personal o capital humano tiene un valor también, un número que determina lo que le cuesta a la empresa mensualmente; y el capital intelectual, es decir todo el conocimiento que guarda la empresa sea en sus sistemas o en las personas que laboran en ella, también tiene un valor, uno muy difícil de determinar.

El factor humano es un componente muy importante en el capital intelectual; y viéndolo como individuo, cada uno busca adquirir e incrementar dicho capital, con la finalidad de poder ser parte de las transformaciones sociales y de los procesos de modernización, lo que llamamos actualizarse, de esta manera cada ser favorece el crecimiento de su capital propio y el de sus allegados (Anzola M, 2018, pág. 8); el capital propio, porque al capacitarse continuamente seremos sujetos de interés para mayores empresas y con mejores compensaciones; y el de nuestros allegados, porque les brindaremos una mejor calidad de vida. Asimismo, Blanco (2013, pág. 172) considera que la participación del ser humano en su proceso formativo, no sólo le brinda una posición en el mundo, ni se limita en una transferencia de información, sino que habilita las condiciones para construir una mejor versión de sí mismo; y esto debe ser aprovechado e impulsado por las empresas.

Con el tiempo, las organizaciones se han dado cuenta que el verdadero valor generado no es en los activos fijos que posee o en los productos que fabrica, sino en el conocimiento que se aplica sobre ellos (Pincheira V & Arenas Y, 2016, pág. 813). Este conocimiento que consideramos debería ser motivado por las mismas organizaciones, tendrá como finalidad aumentar la rentabilidad de las empresas; por ende, generará un sentido de pertenencia en los colaboradores (García & Chávez R, 2017, pág. 174), ya que será un beneficio mutuo, mientras la entidad brinda conocimiento a su trabajador, este produce

mejor y con ello aumentan las ganancias. Además, al capacitar al trabajador se le da un grado de confianza con lo que se le compromete en la empresa. Y justamente este factor, el sentido de compromiso, busca ser calificado en una evaluación de desempeño de capital intelectual y gracias a la aplicación de la tecnología, como el intangible más relevante que garantizará la empresa (Cuesta S, y otros, 2018, pág. 25), ya que de lo contrario esta sólo serviría para capacitar personal que no necesariamente aplicará lo aprendido para beneficio de la misma.

El tema de capital humano y capacitación por medio del aprendizaje, se aborda como referente de productividad y competitividad, entre los mismos colaboradores, la empresa y su entorno (Merzthal , Wakabayashi, & Talledo, 2017, pág. 58). Es por ello, que la estrategia de desarrollo productivo en muchas empresas es el conocimiento, la educación y la capacitación con la finalidad de obtener competencias intelectuales e innovación en mejoría de la organización para poder estar a la par en la alta baya que pone la competencia mundial (Quiroga P, Hernández, Torrent S, & Felipe R, 2014, pág. 73). Sin embargo, las capacitaciones no son suficientes para una de las finalidades del capital intelectual, la creación de valor. Aunque una empresa tenga grandes conocimientos o información, estos no son suficientes para crear valor, lo que se debe hacer es gestionar dichos saberes para convertirlos en acciones que creen valor (Liberona & Ruiz , 2013, pág. 152).

En países más desarrollados, se tiene más clara la gestión del capital intelectual como generador de valor para la empresa; y quizá sea ese el motivo por el que el 77% de ejecutivos en América del Norte, considera que es importante no solo identificar cual es el capital intelectual de su empresa, sino también en establecer proyectos para desarrollarlo y compartirlo en el negocio (Daza E, Wilches A, Gómez V, Durán H, & Cohen J, 2010, pág. 33), ya que en ese compartir de saberes, se transfiere información, experiencia, técnica e incluso valores; a ello le llamamos cultura. Esta combinación de activos intangibles y las capacidades, técnicas y experiencias, que son tan valiosas para toda organización, permite la generación de valor a 360°, es decir, genera valor para la empresa, para quienes pertenecen a ella y para quienes la rodean (la sociedad) (Mercado S, 2016, pág. 110).

Guevara (2018, pág. 262), nos dice que el personal es el elemento que transforma los recursos tangibles de una empresa en capital, pero que esto lo hace a través del capital intelectual, a través de sus conocimientos, técnicas y capacidades, sea en la dimensión

relacional, estructural o humana, siendo esta combinación la que lleva a la organización a la competitividad, innovación y crecimiento.

Por lo tanto, destacamos que la finalidad del desarrollo del capital humano es la creación de valor personal, empresarial y en sociedad; y la rentabilidad individual y de la organización. Aunque no existe un formato establecido para la evaluación del capital intelectual y la consecución de los objetivos empresariales trazados, Pastrana (2016, pág. 131;133), nos da el mensaje de lo que no se mide no puede ser gestionado; y nos deja el aporte de medición del capital intelectual para carreras universitarias, dejando claro que dicho modelo puede ser adaptado a cualquier empresa. El autor ha colocado factores generadores de valor e inductores al éxito para cada dimensión del capital intelectual, entre los que podemos resaltar: las competencias, trayectoria, proyección, estrategias, innovación, imagen, calidad de servicio, proveedores, alianzas estratégicas, entre otros.

De esta forma constatamos que la ausencia de un modelo de gestión del capital humano afecta en la realización de la visión de la empresa, debido a la poca importancia que se le da el gestionar al capital humano de forma integral, esto significa tomando en cuenta su capital intelectual (Neira, 2011, pág. 33)

### **Beneficios del desarrollo del capital intelectual**

Como menciona Navas (2015, pág. 11) la contabilidad solo registra los activos tangibles y en algunas excepciones activos intangibles como marcas y patentes; sin embargo, la gran diferencia entre el valor contable y el valor de mercado de las empresas está en aquello que la contabilidad no ha podido registrar, el capital intelectual. Este nos permite desarrollar planes para cubrir las diversas necesidades de una organización; y para satisfacer dichas necesidades es necesario involucrar las tres dimensiones del capital intelectual, si hubiera una deficiencia en la interrelación de las tres dimensiones entonces la empresa no podría concretar sus ventas o prestación de servicios (Carlos U, Quiñones , & Carruyo , 2016, pág. 5).

Un claro ejemplo de capital intelectual nos lo ofrece la empresa mexicana Carranco, que en el 2015 acumuló 130 años de experiencia familiar, en la cría de ganado vacuno y la elaboración de lácteos, esto es denominado generación de valor por el tiempo, posicionamiento y por ende, capital intelectual (Luna S, 2015, pág. 131). Asimismo, tenemos que, como capital intelectual, el sector de educación es quien debería tener mayor pesa debido a que es este quien construye todo un capital de información, una inmensa transferencia de saberes, conocimientos y obtención de datos que el ser humano adquiere (Nava R & Mercado S, 2011, pág. 181).

Al desarrollar el capital intelectual, se está dando conocimiento a los individuos que trabajan en una determinada empresa y ese valor que es intangible, se hará tangible en los resultados que espera la empresa, producto de la calidad del bien o servicio que el trabajador suministra al cliente (Pincheira V & Arenas Y, 2016, pág. 813). Por ello, según el estudio de Cadalzo, Caballero y Becerra (2017, pág. 24), incentiva a la mayor preparación posible de los colaboradores ya que al contar con una fuerza productiva en donde la tendencia sea, más del 80% tiene el nivel superior y medio superior, resultaría una gran garantía en el cumplimiento de los objetivos.

El tener un elemento, capacidad, habilidad o técnica que ninguna otra empresa tiene, se le denomina ventaja competitiva. El capital intelectual es un activo estratégico, capaz de implementar una ventaja competitiva sostenible y con un rendimiento financiero mayor que la empresa puede crear, esto es difícil de imitar por los competidores (Demuner F, Saavedra G, & Camarena A, 2017, pág. 76). Vale afirmar que poder mantenerse en el tiempo es uno de los principales beneficios que posee o puede generar el capital intelectual a través de las personas (Osorio E & Salazar D, 2016, pág. 346). Por otro lado, tenemos también que el incremento de las ventas y las mejoras de producción son beneficios generados por las estrategias de recursos humanos y la gestión del conocimiento, manteniendo una influencia directa (Plaza G & Mildred D, 2011, pág. 78).

No es un error decir que, a mayor conocimiento, mayores beneficios tendrá una organización. Tengamos en cuenta que cuando una empresa no gestiona de manera correcta el conocimiento, cabe la posibilidad de que se dejen de captar saberes muy valiosos, se repitan errores del pasado o se dejen de cumplir las buenas prácticas organizacionales (Domínguez S & Plaza G, 2012, pág. 144). El conocimiento que se imparte de empresa a

colaborador, no solo se trata de un aprendizaje técnico, sino que también se debe considerar el desarrollo emocional porque estos se reflejan a nivel personal y profesional. Contar con un personal con una inteligencia emocional, mejoraría la eficiencia de las personas y de los equipos, haciendo más fluida y clara su comunicación; y generando una interrelación entre compañeros de trabajo, así también las relaciones con los clientes (González P & Atencio C, 2010, pág. 472). Otro beneficio que mantiene alerta a los trabajadores y las empresas en sí, es la competitividad; para ello, se deben disponer recursos en talleres que generen capacidades que ayuden a la empresa y los empleados en ir a la par con los dinamismos que trae la globalización (Anzola M, 2018, pág. 9).

Para los países en vías de desarrollo resulta de vital importancia la gestión del conocimiento, no solo a nivel de empresas sino también a nivel gobierno, ya que el aumento de su capital intelectual hará que el desarrollo del mismo se siga dando (Liberona & Ruiz , 2013, pág. 152). El referirnos con el desarrollo del país, hacemos mención del aumento de niveles de salud, la participación de las comunidades y las perspectivas de empleo; y estos son resultado del desarrollo del recurso intelectual. La globalización hace necesarias y de vital importancia la adquisición de habilidades, tecnología y adaptación a los cambios (García & Chávez R, 2017, pág. 173).

La satisfacción y la lealtad de los clientes, la reputación de la empresa, las alianzas y tipos de acuerdos estratégicos que logre la empresa en su entorno, son algunos de los beneficios que le puede brindar al gestión del capital del conocimiento (Garcés G, 2011, pág. 8). Por último, precisamos que el capital intelectual genera ventajas competitivas a las organizaciones, en sus tres dimensiones: en el capital humano, genera capacidades organizativas; en el capital estructural, ve la cultura organizacional y los factores estratégicos; y en el capital relacional, detecta las oportunidades en las relaciones con su entorno (Fernández J & Martos, 2016, págs. 122-123).

El motivo de estudio del capital intelectual se basa es ser una materia poco estudiada y no valuada de forma estándar. Por ello, consideramos que la información que proporcionamos será de utilidad; primero, para nosotros porque a través de ello crecemos en conocimiento y profesionalmente; segundo, para que las empresas puedan establecer estrategias para aprovechar su capital intelectual; tercero, para que quede como antecedente frente a investigaciones posteriores.

### **Preguntas de investigación:**

PG: ¿Cómo se ha desarrollado el capital intelectual en las empresas en los últimos diez años?

P1: ¿Cuál es la finalidad de desarrollar el capital intelectual en las empresas?

P2: ¿Cuáles son los beneficios del desarrollo del capital intelectual en las empresas?

### **Técnica PICOC:**

Población: Revistas científicas de Latinoamérica.

Intervención: Conocimientos, saberes, valores, habilidades, capacidades, capital intelectual.

Comparación: Diferentes estudios de empresas privadas y públicas.

Objetivo: Analizar el desarrollo del capital intelectual en las empresas en los últimos diez años.

Contexto: Empresas de Latinoamérica.

### **Objetivo del estudio**

Analizar en la revisión de la literatura científica cómo se ha desarrollado el capital intelectual en las empresas en los últimos diez años.

*Tabla 1.1 Palabras clave y sinónimos*

<b>Palabras clave</b>	<b>Sinónimos</b>
Capital intelectual	Recurso intelectual, intangibles, conocimiento, capital estructural, capital social, capital humano.
Empresa	Sector, compañía, organización.

Fuente: Revisiones sistemáticas-ProQuest, EBSCOhost, Scielo, Redalyc.  
Elaboración: Propia

## CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

El tipo de estudio que hemos utilizado en este trabajo es la revisión sistemática de la literatura científica; como lo expresan Williamson y Navarrete (2014, pág. 23); “Se requiere de un rigor científico, de la aplicación de niveles de competencia de los investigadores, del interés de hacer visibles los resultados ante la comunidad científica y en especial de la necesidad de aportar un nuevo conocimiento científico que contribuya al mejoramiento de la calidad de vida y se posicione en los ránkines académicos y científicos”. Este método sintetiza toda la información disponible sobre un tema o problema, del cual se revisan aspectos cualitativos y cuantitativos de estudios primarios, con el objeto de sintetizar toda la data disponible sobre el tema a tratar. Los investigadores luego de recolectar los artículos de interés; los analizan, y comparan la evidencia que aportan con la de otros similares.

Citando a Yancy y otros, (2014, pág. 31) “Todos los profesionales en general y los investigadores en particular, tienen la responsabilidad de estar revisando sistemáticamente la literatura científica y no científica y de comunicar los avances más importantes “

Actualmente, las organizaciones no cuentan con procesos definidos para realizar un adecuado desarrollo del capital intelectual que poseen; lo cual es una desventaja frente al mercado competitivo. Por ende, con el presente trabajo de investigación se desea conocer el desarrollo del capital intelectual en las empresas en los últimos diez años.

Según, Martínez, Vergel y Zafra (2014, pág. 169), el estudiante, investigador o profesional que está revisando un tema para construir un artículo científico, una tesis o un trabajo de grado, debe establecer un plan para realizar una revisión sistemática que le sea de utilidad en la construcción de la obra que está realizando. Por ello, se utilizó como fuente de información las bibliotecas virtuales EBSCO y ProQuest para mayor información se realizó la búsqueda en las páginas Redalyc y Scielo. Los criterios de elegibilidad usados fueron los siguientes:

Ingresamos a la base de datos EBSCOHOST poniendo la palabra clave “Capital Intelectual” luego utilizamos el conector OR para “Capital Humano” y colocamos un

conector AND para “en empresas” dándonos un nuevo resultado de 742. Pasamos a colocar el filtro de tiempo, entre los años 2009 y 2019, con el siguiente filtro de Publicaciones Académicas, con el cual obtuvimos 219 resultados; luego se colocó un limitante de idioma, que fue el español en el cual nos brindó 146 resultados, a continuación, usamos el filtro de texto completo lo cual nos entregó 120 referencias para finalmente usar el filtro de especialidad en capital humano y obteniendo al final de todo este proceso 18 referencias.

Para el caso del buscador SCIELO se colocó como primer criterio de búsqueda la palabra clave “Capital Intelectual”, luego usamos el conector OR para la palabra clave “Capital Humano”, paso posterior usamos un conector AND para “en empresas” brindándonos una cantidad de 122 resultados. Posteriormente se usó el filtro idioma, en el cual se seleccionó “español”, arrojando 97 resultados; seguidamente se usó el filtro de tiempo entre los años 2009 y 2019, por lo cual se obtuvo 78 coincidencias, para finalmente usar el filtro de especialidad en el cual seleccionamos “Ciencias Humanas” y se obtuvo un resultado final de 10 referencias.

Así mismo, ingresamos a la base de datos PROQUEST poniendo la palabra clave "Capital Intelectual" utilizando el conector “OR” para “Capital Humano” y “AND” para “Empresas” y luego el conector “AND” para “Latinoamérica”, obteniendo 536 resultados. Luego hemos aplicado los criterios de exclusión como son; el tipo de fuente seleccionando revistas científicas, texto completo y los últimos diez años (2009-2019) obteniendo como resultado 277 revistas. Aplicamos, además, los criterios de exclusión idioma “español” y lugar “Latin America”, obteniendo un resultado de 19 revistas para nuestro estudio.

También, se ingresó a la base de datos de google académico colocando las palabras clave "capital intelectual" + Latinoamérica + "scielo", obteniendo 1740 resultados; luego hemos aplicado los criterios de exclusión de idioma, solo el español e información de periodo de tiempo de los últimos diez años (2009 – 2019) quedándonos para nuestra revisión 430 revistas.

Finalmente, se ingresó a la base de datos de REDALYC colocando las palabras clave "Capital Intelectual" + "Gestión de Conocimiento" + "Empresas" + “Latinoamérica”, obteniendo 15 resultados, de aquí se han aplicado los criterios de exclusión de tiempo, los últimos diez años (2009 – 2019) y el idioma español, quedando tan solo 6 revistas.

Tabla 2.1. Declaración de artículos encontrados

Fuente	Número de artículos con criterios: Capital Intelectual OR Capital Humano AND en empresas AND Latinoamérica	Número de artículos con filtro tiempo: Años 2009 al 2019 y con filtro tipo: Publicaciones Académicas	Número de artículos con filtro idioma: Español	Número de artículos con filtro selección: Texto Completo	Número de artículos con filtro especialidad: Capital Humano	Número de artículos obtenidos luego de los descartes
EBSCOhost	742	219	146	120	18	18
ProQuest	536	536	277	277	19	19
Scielo	122	78	97		10	10
Redalyc	15	10	6			6

Fuente: ProQuest, EBSCOhost, Scielo, Redalyc.

Elaboración: Propia

Como se aprecia en el cuadro, al final los artículos obtenidos luego de todas las exclusiones fueron 53; los cuales fueron recopilados en un cuadro Excel donde se extrajo los siguientes criterios: Nombre de autor, título de artículo, año de publicación, país de publicación, link del artículo, resumen del artículo, palabras clave, nuestras preguntas de estudio, tipo de estudio, enfoque metodológico; variables; instrumentos de medición y las razones porque debemos incluirlo o excluirlo.

Una vez realizado el traspaso de todos los artículos, descartamos todos aquellos que no brindaban algún aporte a nuestra investigación y hemos especificado los que sí respondían a nuestras interrogantes colocando el motivo de incluirlos en este trabajo.

Los artículos incluidos para nuestra investigación suman 30; de los cuales 12 de estos respondían a nuestra pregunta general; 12 artículos responden a nuestra primera pregunta y 16 de ellos responden satisfactoriamente a la segunda pregunta.

## CAPÍTULO III. RESULTADOS

De los 53 artículos encontrados se seleccionaron solo 30, los cuales aparte de cumplir los criterios de inclusión a la base de datos que hemos formado, respondían a alguna de nuestras preguntas de investigación, tanto general como específicas.

*Tabla ;Error! No hay texto con el estilo especificado en el documento..1 Estadístico referencias por país*

País	Años	Cantidad	Porcentaje
Colombia	2010-2018	11	37%
México	2009-2017	6	20%
Venezuela	2010-2016	4	13%
Argentina	2012-2016	2	7%
Cuba	2017-2018	2	7%
Perú	2016-2017	2	7%
Chile	2013	1	3%
Ecuador	2016	1	3%
Uruguay	2011	1	3%

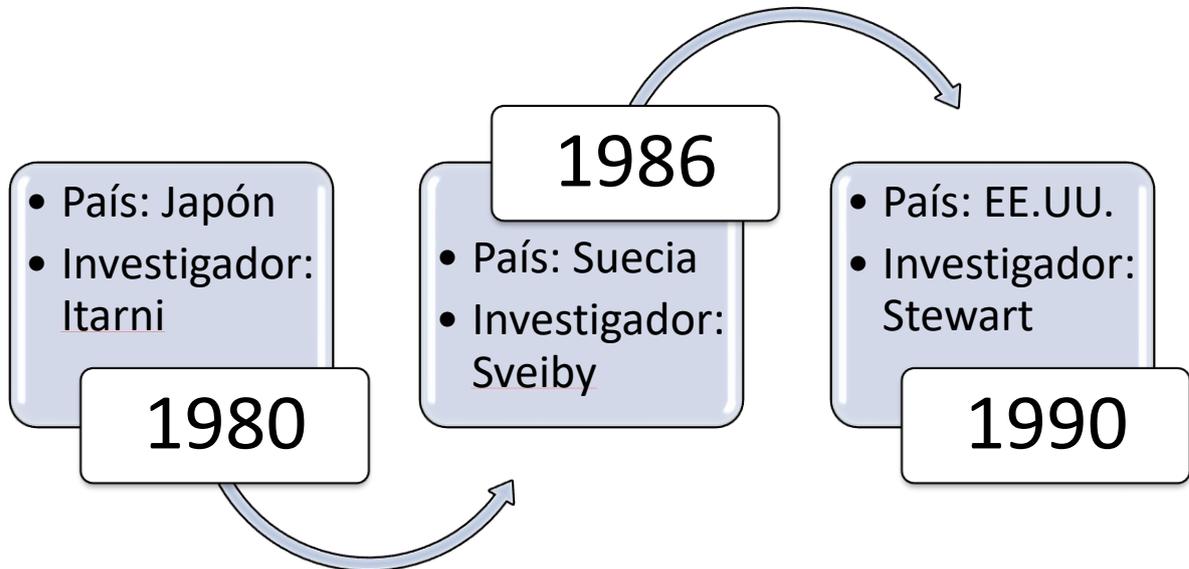
Fuente: ProQuest, EBSCOhost, Scielo, Redalyc.  
Elaboración: Propia

En la tabla 3.1. se puede observar a los países que se encuentran más concientizados acerca de la importancia del desarrollo y gestión del capital intelectual en las empresas y como país. Estos son Colombia, México y Venezuela, quienes entre los tres conforman el 70% de las referencias que hemos seleccionado para esta investigación.

### Desarrollo del capital intelectual

El interés por conocer aquel activo intangible de la empresa que no se refleja en los estados financieros pero que influye sobremanera en el valor de esta, comienza en los años ochenta, como se ve reflejado en la ilustración 3.1. los investigadores posteriores toman los antecedentes y agregan conocimiento a este estudio, los pioneros del capital intelectual son:

*Ilustración 3.1 Línea de tiempo: países e investigadores del capital intelectual*



Fuente: (Heredia, 2009)  
 Elaboración: Propia

Iitarni dio a conocer que existían recursos que eran invisibles en las empresas pero que contribuían en el desarrollo de esta. Por su parte, Sveiby mencionaba que entre los recursos invisibles estaba el conocimiento de los empleados; y estos conocimientos hacen crecer el valor de la empresa. Stewart complementó los estudios realizados y le dio el nombre

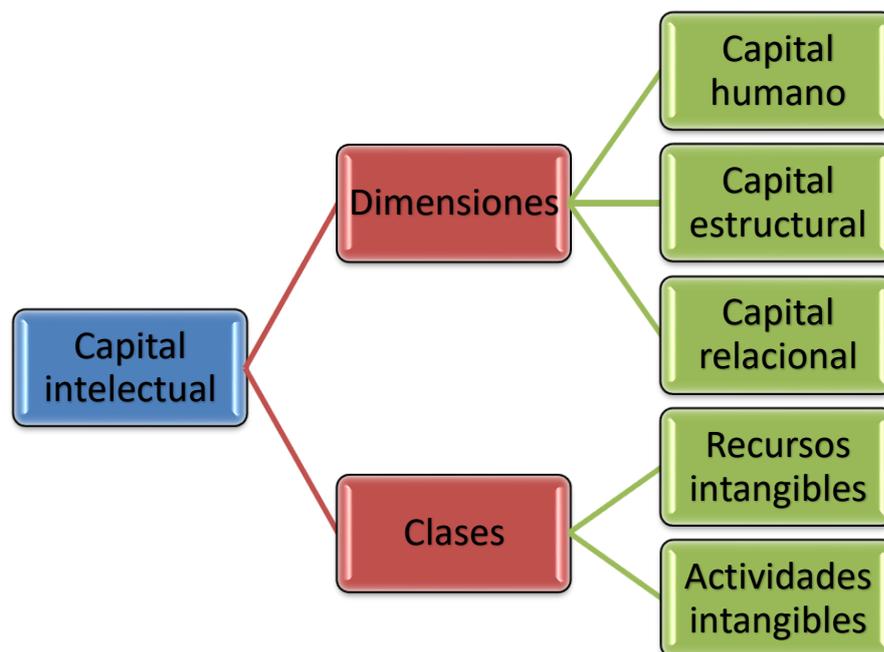
*Ilustración 3.2 Composición del capital intelectual*



Fuente: (Sandoval, 2013)  
 Elaboración: Propia

Aunque se creía que el capital intelectual era lo mismo que el capital humano, en la ilustración 3.2. podemos observar que este es solo un componente del capital intelectual, el segundo componente resulta ser el valor agregado del capital humano, el conocimiento. De esta forma tenemos que cuando hablamos de gestión de capital humano nos referimos al manejo del personal, como personas y trabajadores, sus beneficios y el manejo de sus valores, principios, caracteres, etc. Por el contrario, cuando nos referimos a la gestión del capital intelectual, hacemos referencia al manejo del conocimiento técnico que tienen los colaboradores, el cual pertenece y debe ser administrado por la empresa, sea que dicho conocimiento haya llegado ya con el empleado o lo haya adquirido dentro de la empresa.

*Ilustración 3.3 Dimensionamiento y clasificación*

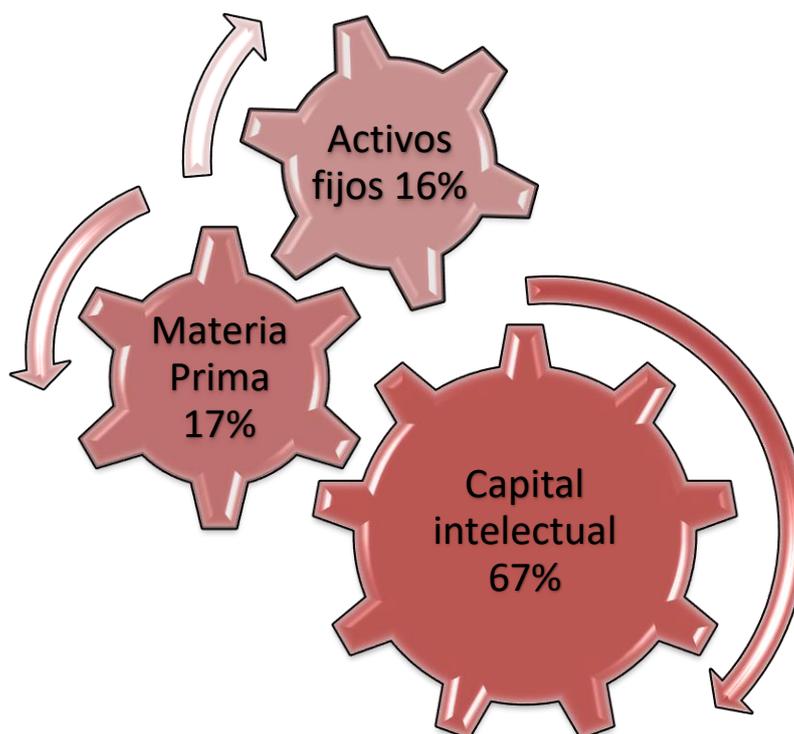


Fuente: (Fernández & Martos, 2016), (Daza et al, 2010)  
 Elaboración: Propia

El capital humano se dimensiona en capital humano, que ve las capacidades y valores de los trabajadores; capital estructural, conocimiento que la empresa internaliza; y el capital relacional, en donde se ve a la empresa frente a su entorno. En cuanto a su clasificación tenemos que los recursos intangibles como tales son los activos que tiene la empresa que no son percibidos por los sentidos; mientras que las actividades intangibles son la acciones que se le asigna a un recurso intangible específico.

Actualmente se da mayor importancia al capital intelectual, sobre todo en los países desarrollados, ya que 29 de ellos conforman el 80% de la riqueza mundial y para conseguir ello, se basan en una estructura que les resulta exitosa.

*Ilustración 3.4 Estructura de éxito mundial*

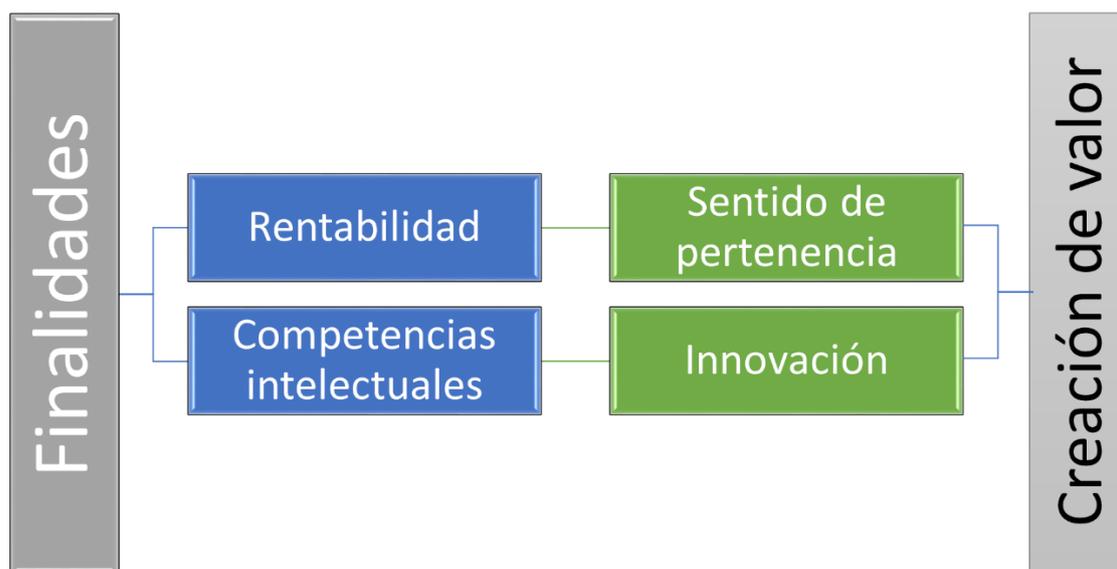


Fuente: (Saavedra & Saavedra, 2015)  
Elaboración: Propia

## Finalidad del desarrollo del capital intelectual

La finalidad del desarrollo del capital intelectual en las empresas, se basa en la creación de valor, tanto para los empleados como para la misma empresa. Esta creación de valor se da produciendo rentabilidad a la empresa, lo que le genera un lugar en el mercado, prestigio y un sentido de pertenencia a los trabajadores; y promoviendo las competencias intelectuales lo que en futuros a corto y mediano plazo se convertirán en nuevas ideas que tienen los empleados para el negocio (innovación).

*Ilustración 3.5 Finalidad del capital intelectual*

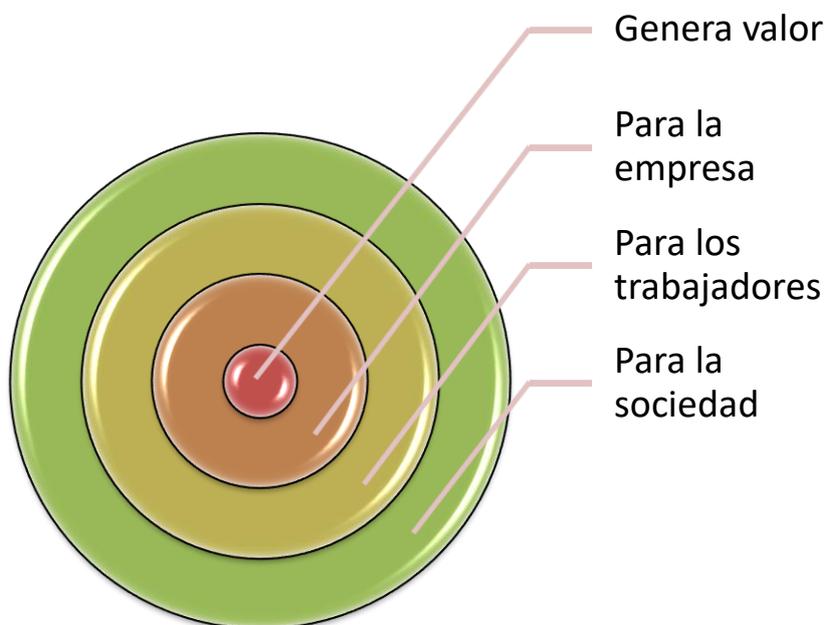


Fuente: (García & Chávez, 2017), (Quiroga et al, 2014) y (Liberona & Ruiz , 2013)  
 Elaboración: Propia

La generación de valor que producen los empleados de una organización, debe ser desarrollada y compartida en el negocio de forma que este se convierta en el Know How de la empresa, lo que con el pasar del tiempo se convertirá en cultura organizacional. Teniendo

claro este concepto, se puede decir, entonces que la generación de valor en la empresa repercute en otra creación de valor a 360°, como se muestra en la ilustración 3.6.

*Ilustración 3.6 Generación de valor continua*



Fuente: (Daza et al, 2010) y (Mercado, 2016)  
Elaboración: Propia

A pesar que el capital intelectual beneficia a las empresas, a quienes pertenecen a ella y a quienes la rodean, ese beneficio está en las manos de un sujeto (el trabajador) y es que es este quien ha de poseer el conocimiento suficiente para poder crear valor y dar inicio a la serie de beneficios a 360°. Tal como mostramos en la ilustración 3.7. analógicamente tenemos dos círculos en donde el pequeño representa al sujeto, es decir, al trabajador en sí; y el más grande es un trabajador con conocimiento específico. Aunque ambos son sujetos (círculos) la diferencia en la dimensión y magnitud son vastas debido a la ventaja competitiva que tiene uno, el contar con conocimiento técnico que le dará mayor oportunidad de crear valor.

*Ilustración 3.7 Analogía del conocimiento*

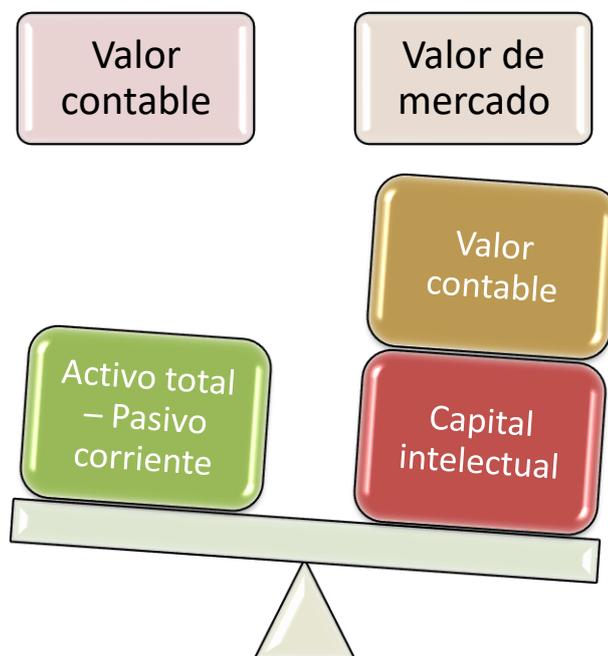


Fuente: (Blanco, 2013)  
Elaboración: Propia

### **Beneficios del desarrollo del capital intelectual**

Entre los beneficios que produce el desarrollo del capital intelectual, tenemos el hecho que genera un valor mayor a la empresa. De manera que, la empresa no solo vale lo que tiene en activos fijos y efectivo, sino también vale por su prestigio, su marca y su conocimiento sea en bases de datos o los de sus empleados.

Ilustración 3.8 Valor de la empresa



Fuente: (Navas, 2015)  
Elaboración: Propia

Asimismo, al desarrollar el capital intelectual en la empresa, se genera también una ventaja competitiva. Y aunque para la creación de esta ventaja competitiva se debe seguir un proceso mediante el cual el colaborador recibe de la empresa capacitaciones (valor intangible), estos adiestramientos le servirán para ser más productivos, por lo que dicho valor intangible cobra validez física en los resultados de la empresa. Dichos resultados se ven en aumento debido a la preferencia de los clientes hacia la empresa, esta preferencia se debe a que se ha generado una ventaja competitiva, aquello que hace única a la organización.

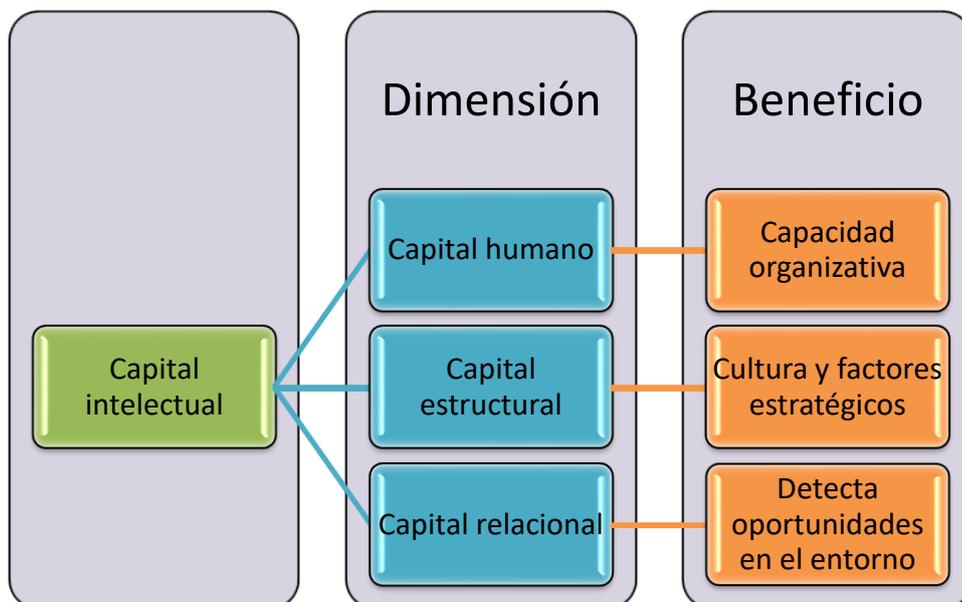
*Ilustración 3.9 Proceso ventaja competitiva*



Fuente: (Pincheira & Arenas, 2016)  
Elaboración: Propia

Por último, hemos rescatado de lo investigado que el capital intelectual sea de una empresa o un país, tiene algunos beneficios de acuerdo a la dimensión en la que se divide este.

*Ilustración 3.10 Beneficios por dimensión*



Fuente: (Fernández & Martos, 2016)  
Elaboración: Propia

## CAPÍTULO IV. DISCUSIONES

Esta investigación nos ha permitido determinar que existen elementos comunes relacionados con el capital intelectual, ya que está formado por un conjunto de activos intangibles que generan o generarán un valor para las organizaciones en el futuro.

Según hemos ido investigando el capital intelectual y capital humano se han ido disgregando durante el avance del tiempo, ya que en un inicio eran considerados similares. Siendo así que, el capital intelectual está dividido en 3 dimensiones que son el Capital Humano, el Capital Estructural y el Capital Relacional; según lo expuesto por Daza et al (2010). Luego Sandoval (2013) nos indica que el Capital Intelectual es el resultado del capital humano más un valor agregado, que es el conocimiento, siendo este perteneciente a los colaboradores o adquirido por ellos en la empresa a lo largo del tiempo labora (experiencia); redefiniendo así el concepto; para luego en su estudio Fernández y Martos (2016) ratificar que el capital intelectual es la adición de esas tres dimensiones, (capital humano, capital estructural y capital relacional), y que cada una de ellas nos brinda un beneficio específico, (véase ilustración 3.10). Siendo esta definición la mejor manera de explicar el concepto del Capital Intelectual y su desarrollo obtenido a lo largo del tiempo, según nuestro análisis de los autores revisados en estos últimos 10 años.

Por otro lado, Heredia (2009), al llevar a cabo un estudio donde mide como el Capital Intelectual genera rentabilidad a las empresas hoteleras, sentando las bases para indicar que el Capital Intelectual influye directamente en las ganancias de las organizaciones. Este enunciado es reforzado por Saavedra & Saavedra (2015), al indicar que este valor intangible debería ser agregado al valor contable de las organizaciones por el aporte que brindan en rentabilidad y esto ayudaría a tomar mejores decisiones, ya que, la gestión de este capital va directamente relacionado con la mejora de las organizaciones a un nivel económico. Navas (2015), por su parte indica algo similar, diciendo que en la contabilidad de las empresas son pocos los activos intangibles y solamente consideran las patentes y marcas; mas no el Capital Intelectual que para él viene a ser el “conocimiento que la empresa posee”, siendo este un gran valor adquirido durante los años y está presente en la toma de decisiones. Un estudio más reciente de García & Chávez (2017) reafirma que el valor de las empresas ya no es solo económico; sino que, también comprende los aspectos personales y sociales de los

colaboradores. Por lo antes expuesto y debidamente revisado, podemos asegurar que la finalidad fundamental de la gestión del Capital Intelectual es la de proveer a las organizaciones con recursos (siendo estos intangibles) para la optimización y productividad del desarrollo de sus negocios. Y es de vital importancia saber administrarlos, ya sea que los colaboradores traigan este recurso o sea adquirido dentro de la organización, para el desarrollo óptimo de esta.

Una buena gestión del recurso del Capital Intelectual traerá como consecuencia una serie de beneficios para las empresas, pero el primero en resaltar es el performance, según lo evidencia Plaza & Mildred (2011), en las empresas donde realizó su estudio tuvieron incremento en las ventas y mejoró su productividad. El aporte que brinda Garcés (2011), sobre la reputación de la empresa y lealtad de los clientes para las organizaciones también es un aporte que brinda el Capital Intelectual.

Tanto el incremento de las ventas como la reputación de la empresa y la lealtad de los clientes, resultan de vital importancia en la actualidad, por lo dinámicos que son ahora los mercados, varían según las nuevas tendencias y debemos estar acorde con ellos; esto lo explica también Carlos, Quiñones & Carruyo (2016), explican que el involucrar al personal para la toma de decisiones nos brindan mejores planes que se transformaran en ventas para la compañía y a su vez estas ventas se reflejan en la rentabilidad. En un artículo más reciente Anzola (2018), nos dice que estas habilidades intangibles hacen a la organización más competitiva y podrá afrontar los cambios que se dan en los mercados.

Por lo tanto, afirmamos que el desarrollo de este Capital, enfocándonos con en un plan de capacitación que sea efectivo para desarrollar las habilidades blandas y enfocadas a la cultura organizacional de las empresas; les brindará las herramientas necesarias para poder ser sostenibles en el tiempo y brindar un excelente producto o servicio de clientes, teniendo dentro de este proceso el desarrollo de los colaboradores y por consecuencia de las empresas en sí.

## CAPÍTULO V. CONCLUSIONES

Brindaremos las conclusiones después de los análisis realizados, sobre la investigación por el objetivo principal que nos hemos formulado, así como también las interrogantes que nos hemos planteado sobre el Capital Intelectual, su desarrollo, finalidad y beneficios.

El desarrollo que ha tenido el capital intelectual en estos últimos diez años (2009-2019), ha sido exponencial debido al uso de la tecnología mediante el internet y también gracias a la globalización es que los estudios sobre este tema han sido más analizados, así como las repercusiones sobre la gestión de este recurso que poseen las empresas. En múltiples ensayos, estudios y encuestas realizadas, lo confirman ya que este recurso no había sido explotado correctamente en el pasado.

La finalidad que se obtiene de desarrollar el capital intelectual en las empresas son múltiples; pero la gran mayoría de autores indican que la principal finalidad está ligada directamente a la creación de valor y rentabilidad dentro de las empresas, también se desarrollan los aspectos personales de los colaboradores, como realización profesional, mejor calidad de vida; y los aspectos sociales como la interacción con la sociedad y los beneficios que se obtienen al haber expansión o mejoras en las empresas (tributos, generación de empleos, etc.).

Con relación a los beneficios que aporta el desarrollo del Capital Intelectual en las empresas, concluimos que; en cualquier medida que este capital sea trabajado siempre proveerá un beneficio tangible a las organizaciones. Como lo han indicado varios autores los beneficios son, adicionalmente de la rentabilidad, de realización personal de sus

colaboradores y sociales del medio donde se desarrolla la empresa, que esto se ve reflejado en la imagen de la empresa.

El capital intelectual implica el gestionar los conocimientos de un grupo de personas que labora en una determinada empresa, para ello se debe tener en cuenta que el área que se encargue del desarrollo de este activo de la empresa, debe buscar el desarrollo del personal según su perfil, sus aptitudes y siempre enfocándolo en los objetivos del negocio, para que de esta manera todos se sientan parte de ellos y vean sus labores como logros personales en pos de un bien mayor.

Como todo estudio, esta investigación tuvo dos limitantes: el tiempo, ya que nos hubiera gustado profundizar aún más el tema y quizá estudiar el manejo de este recurso por país o región; y el espacio, ya que hubiera sido mucho más interesante para nosotros haber encontrado más referencias de nuestro país. Por ello, recomendamos que para las investigaciones posteriores se basen en encontrar la ejecución del capital intelectual actual, y la influencia de la cultura en él, con la finalidad de poder dar pie a investigaciones mayores acerca de este activo intangible.

## REFERENCIAS

- Anzola M, O. (2018). La gestión de recursos humanos y la construcción de subjetividades en las nuevas condiciones de la economía. *Universitas Psychologica*(1), 1-14. Obtenido de [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1657-92672018000100030&lang=pt](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-92672018000100030&lang=pt)
- Arrieta R, N., Gaviria G, G., & Consuegra M, J. (2017). Papel del capital intelectual en la calidad de las Instituciones de Educación Superior en Colombia. *Educación y educadores*(3), 419-433. Obtenido de [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0123-12942017000300419&lang=pt](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-12942017000300419&lang=pt)
- Blanco O, C. (2013). El ser humano como condición fundamental en la administración de empresas: propósito educativo. *Itinerario educativo*(61), 167-178. Obtenido de <http://web.a.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=10&sid=7a1a860e-cc0f-4283-ae48-8674294b150f%40sdc-v-sessmgr02>
- Cadalzo D, Y., Caballero T, I., & Becerra A, M. (2017). La gestión de capital humano en empresas del sector biotecnológico cubano. *Ingeniería Industrial*(1), 18-31. Obtenido de <http://web.b.ebscohost.com/ehost/detail/detail?vid=29&sid=d4510b9e-101b-4881-a2e6-e201139760e7%40sessionmgr4009&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=121152898&db=a9h>
- Carlos U, Y., Quiñones , E., & Carruyo , N. (2016). Capital intelectual: Modelo estratégico para la calidad de servicio en organizaciones inteligentes. *Revista Orbis*(35), 3-17. Obtenido de <http://eds.b.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=22&sid=08036e77-551a-4d76-b172-e201139760e7%40sessionmgr4009&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=121152898&db=a9h>
- Cuesta S, A., Fleitas T, S., García F, V., Hernández D, I., Anchundia L, A., & Mateus M, L. (2018). Evaluación del desempeño, compromiso y gestión de recursos humanos en la empresa. *Ingeniería Industrial*(1), 24-35. Obtenido de <http://web.b.ebscohost.com/ehost/detail/detail?vid=25&sid=d4510b9e-101b-4881-a2e6e726a7ece24f%40sessionmgr101&bdata=JkF1dGhUeXBIPXNoaWlmbGFuZz1lcyZzaXRIPWVob3N0LWxpdmU%3d#AN=127711853&db=a9h>
- Daza E, J., Wilches A, M., Gómez V, L., Durán H, O., & Cohen J, J. (2010). La gestión estratégica del capital intelectual en el entorno Latino Americano. *PROSPECTIVA*(2), 31-36. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/4962/496250978005.pdf>
- Demuner F, M., Saavedra G, M., & Camarena A, M. (2017). Medición del capital intelectual en el sector bancario: aplicación de los modelos Skandia y vaic. *Revista INNOVAR journal*(66),

- 75-89. Obtenido de  
<https://search.proquest.com/docview/1965421050/166CDD15303948F0PQ/19?accountid=36937>
- Domínguez S, M., & Plaza G, M. (2012). La adopción de prácticas de gestión del conocimiento y su relación con las políticas de recursos humanos: análisis de casos en empresas valencianas. *Universidad & Empresa(23)*, 141-156. Obtenido de  
<http://web.a.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=3&sid=f7a3621e-e92f-4f9a-b6a2-1a6628384ed2%40sessionmgr4008>
- Fernández J, C., & Martos, M. (2016). Capital intelectual y ventajas competitivas en pymes basadas en recursos naturales de Latinoamérica. *Revista INNOVAR journal*, 60, 117-132. Obtenido de  
<https://search.proquest.com/docview/1819128018/23C785B7E2C0431CPQ/1?accountid=36937>
- Garcés G, R. (2011). La composición del capital intelectual. Una valoración sociológica. *Acta Universitaria(3)*, 5-11. Obtenido de  
<http://web.a.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=16&sid=85403e80-9d82-48d7-a2b5-5c85402b5143%40sdc-v-sessmgr03>
- García , M., & Chávez R, R. (2017). Indicadores para medir el capital humano en micro, pequeñas y medianas empresas en México. *Revista Cimexus(2)*, 167-178. Obtenido de  
<http://web.b.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=33&sid=d4510b9e-101b-4881-a2e6-e726a7ece24f%40sessionmgr101>
- González P, B., & Atencio C, E. (2010). Incidencia del factor humano y la calidad de servicio en organizaciones privadas del estado Zulia. *Revista de Ciencias Sociales(3)*, 468-480. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28016320008>
- Guevara L, J. (2018). La gestión del capital intelectual y éxito en los planes estratégicos de las organizaciones. *Folletos gerenciales(4)*, 255-264. Obtenido de  
<http://web.a.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=6&sid=f7a3621e-e92f-4f9a-b6a2-1a6628384ed2%40sessionmgr4008>
- Heredia H, J. (2009). Influencia del Capital Intelectual en la Competitividad de los Hoteles. *Conciencia tecnológica(37)*, 20-25. Obtenido de  
<http://www.redalyc.org/pdf/944/94411773004.pdf>
- Liberona , D., & Ruiz , M. (2013). Análisis de la implementación de programas de gestión del conocimiento en las empresas chilenas. *ESTUDIOS GERENCIALES(29)*, 151-160. Obtenido de

<https://search.proquest.com/docview/1497176113/fulltextPDF/D57934F492944CEAPQ/1?accountid=36937>

- Luna S, P. (2015). Perspectiva histórica de la empresa mexicana Carranco 1885-2015. Valor e identidad de marca. *Nueva época*(11), 106-137. Obtenido de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1665-899X2016000100106&lang=pt](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-899X2016000100106&lang=pt)
- Mercado S, P. (2016). Validez inicial de una escala de medición del capital intelectual en universidades. *Universitas Psychologica*(2), 109-120. Obtenido de <https://search.proquest.com/docview/2100395165/166CDD15303948F0PQ/5?accountid=36937>
- Merzthal , J., Wakabayashi, J., & Talledo, H. (2017). Capital Humano y Generación de Valor en la Empresa. *Gestion de Negocios*(1), 57-76. Obtenido de <http://web.a.ebscohost.com/ehost/detail/detail?vid=18&sid=f7a3621e-e92f-4f9a-b6a2-1a6628384ed2%40sessionmgr4008&bdata=JkF1dGhUeXBIPXNoaWlmbGFuZz1lcyZzaXRIPWVob3N0LWxpdmU%3d#AN=126503352&db=a9h>
- Nava R, R., & Mercado S, P. (2011). Análisis de trayectoria del capital intelectual en una universidad pública mexicana. *Revista electrónica de investigación educativa*(2), 166-187. Obtenido de <http://web.a.ebscohost.com/ehost/detail/detail?vid=0&sid=a37ded0c-86d8-47bc-9bcc-004348c4ee21%40sessionmgr4006&bdata=JkF1dGhUeXBIPXNoaWlmbGFuZz1lcyZzaXRIPWVob3N0LWxpdmU%3d#AN=74123953&db=fua>
- Navas L, J. (2015). Reflexiones sobre la identificación y medición del capital intelectual de la empresa. *Revista ciencias estratégicas*(33), 7-13. Obtenido de <https://search.proquest.com/docview/1792216914/fulltextPDF/64A0F4E5C8064B1EPQ/1?accountid=36937>
- Neira, F. (2011). Dificultades en la implementación de modelos de gestión de recursos humanos: una aproximación a la realidad uruguaya. *Ciencias Psicológicas*(1), 31-45. Obtenido de [http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1688-42212011000100004&lang=pt](http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-42212011000100004&lang=pt)
- Osorio E, M., & Salazar D, D. (2016). La gestión del conocimiento organizacional y el capital intelectual en el sector de alimentos y bebidas. *Estudios y Perspectivas en Turismo*(3), 339-359. Obtenido de <http://eds.a.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=24&sid=0b886a16-13bf-4c9d-95e0-23b22083ecdc%40sessionmgr4008>

- Pastrana D, N. (2016). Modelo de medición del capital intelectual en las carreras acreditadas de Ingeniería Industrial del Perú. *Industrial Data*(1), 131-138. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/816/81650062016.pdf>
- Pincheira V, A., & Arenas Y, T. (2016). Caracterización de los profesionales de la 'Generación millennials' de Arica Y Parinacota, Chile, desde una mirada del capital intelectual. *INTERCIENCIA*(12), 812-818. Obtenido de <https://search.proquest.com/docview/1851706313/A5D2B25BD6994602PQ/31?accountid=36937>
- Plaza G, M., & Mildred D, S. (2011). La estrategia de recursos humanos como clave del éxito de la gestión del conocimiento en empresas que implementan nuevas tecnologías de manera sistemática en la ciudad de Montería. *Universidad & Empresa*(20), 44-83. Obtenido de <http://web.a.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=28&sid=7a1a860e-cc0f-4283-ae48-8674294b150f%40sdc-v-sessmgr02>
- Quiroga P, D., Hernández, B., Torrent S, J., & Felipe R, J. (2014). La innovación de productos en las empresas Caso empresa América Latina. *Cuadernos del Cendes*(87), 63-85. Obtenido de [http://www.scielo.org/ve/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1012-25082014000300004&lang=pt](http://www.scielo.org/ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1012-25082014000300004&lang=pt)
- Saavedra G, M., & Saavedra G, M. (2015). La investigación contable en Latinoamérica. *ACTUALIDAD Contable FACES*(31), 99-121. Obtenido de <https://www.redalyc.org/html/257/25743363006/>
- Sandoval Y, C. (2013). Propuesta para implementar un sistema de gestión del conocimiento que apoye el diseño de un curso online. *Ingeniare: Revista chilena de ingeniería*(3), 457-471. Obtenido de <https://search.proquest.com/docview/1470425740/fulltextPDF/563C974DEED94472PQ/1?accountid=36937>
- Valencia C, M., Estrada M, J., Bedoya B, I., Tuttle O, S., & Gaviria B, F. (2013). Indicadores del capital intelectual en el área de ingenierías de una universidad. *Revista ciencias estratégicas*(30), 285-298. Obtenido de <https://search.proquest.com/docview/1553179619/166CDD15303948F0PQ/6?accountid=36937>
- Vergel O, M., Martínez L, J., & Zafra T, S. (2014). Indicadores para evaluar la pertinencia social en la oferta académica de programas. *Revista Logos Ciencia & Tecnología*(1), 165-177.
- Williamson, G., & Navarrete, S. (2014). Cooperación internacional y educación intercultural bilingüe en Chile: Cuatro casos en la educación superior. *Revista Mexicana De Investigación Educativa*(60), 19-43.

Yanci, J., Los Arcos, A., Reina, R., Gil, E., & Grande, I. (2014). Agility in primary education students: Differences by age and gender. *Revista Internacional De Medicina y Ciencias De La Actividad Fisica y Del Deporte*(53), 23-35.