
EL EFECTO DEL CAPITAL INTELECTUAL EN LA ORGANIZACIÓN EMPRESARIAL: UNA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA

ZAKARIA, NEJJARI¹
HANANE, AAMOUM²

Fecha de recepción: 15 de abril de 2021

Fecha de aprobación: 21 de julio de 2021

ark:/s27188507/1ewt1gijs

Resumen

El objetivo principal del estudio es analizar las diversas formas de capital intelectual (CI) y cómo influyen en las empresas comerciales. La investigación también analiza cómo los informes financieros perciben la CI. Los tres elementos de CI, cómo se reconocen en los informes financieros de una unidad y el efecto que tienen en la organización de la empresa se describen utilizando una evaluación de la literatura y un marco teórico. La investigación utiliza fuentes de datos secundarias, incluidas determinadas revistas y libros, para evaluar cualitativamente el efecto de la CI en las organizaciones empresariales. Los hallazgos cualitativos del estudio muestran que la CI tiene una variedad de efectos en las organizaciones empresariales, que incluyen la mejora de la ventaja competitiva, la promoción de la creatividad, la mejora de la competencia del personal y la mejora de la capacidad de gestión. Este análisis ayudará a los ejecutivos financieros a comprender las diversas formas de CI, así como cuáles deben estar incluidas en los informes financieros y cuáles deben excluirse.

Palabras clave: capital intelectual, capital humano, capital estructural, capital relacional, organización empresarial, investigación cualitativa.

JEL: E22, E24, L21, L25.

¹ Escuela Nacional de Comercio y Gestión, Universidad Hassan 2 de Casablanca, Marruecos. za.nejjari@gmail.com

² Escuela Nacional de Comercio y Gestión, Universidad Hassan 2 de Casablanca, Marruecos. hanane.aamoum@gmail.com

THE INTELLECTUAL CAPITAL EFFECT ON BUSINESS ORGANIZATION: A QUALITATIVE INVESTIGATION

Abstract

The major study aim is to look at the various forms of intellectual capital (IC) and how they influence business firms. The research as well looks at how the financial reports perceive for IC. The three elements of IC, how they are acknowledged in a unit's financial reports, and the effect they have on the firm organization are described using a literature assessment and theoretical framework. The research uses secondary data sources including certain journals and books to qualitatively evaluate the effect of IC on business organizations. The study qualitative findings show that IC has a variety of effects on business organizations, including enhancing competitive advantage, promoting creativity, improving personnel proficiency, and improving managerial capability. This analysis will help financial executives understand the various forms of IC, as well as which ones must be comprised in financial reports and which ones must be excluded.

Keywords: intellectual capital, human capital, structural capital, relational capital, business organization, qualitative research.

JEL: E22, E24, L21, L25.

O EFEITO DO CAPITAL INTELECTUAL NA ORGANIZAÇÃO EMPRESARIAL: UMA INVESTIGAÇÃO QUALITATIVA

Resumo

O objetivo principal do estudo é analisar as várias formas de capital intelectual (CI) e como elas influenciam as empresas. A pesquisa também analisa como os relatórios financeiros percebem a CI. Os três elementos da IC, a forma na qual são reconhecidos nos relatórios financeiros de uma unidade e o efeito que têm na organização da empresa, são descritos a partir de uma avaliação da literatura e de um referencial teórico. A pesquisa usa fontes de dados secundárias, incluindo periódicos e livros selecionados, para avaliar qualitativamente o efeito do CI nas organizações empresariais. As descobertas qualitativas do estudo mostram que o IC tem uma variedade de efeitos nas organizações empresariais, incluindo o aumento da vantagem competitiva, a promoção da criatividade, o aprimoramento da competência da equipe e melhoria das habilidades de gestão. Essa análise ajudará os executivos financeiros a compreender as várias formas de IC, bem como quais devem ser incluídas nos relatórios financeiros e quais devem ser excluídas.

Palavras-chave: capital intelectual, capital humano, capital estrutural, capital relacional, organização empresarial, pesquisa qualitativa.

JEL: E22, E24, L21, L25.

L'EFFET DU CAPITAL INTELLECTUEL DANS D'ORGANISATION ENTREPRENEURIALE: UNE ÉTUDE QUALITATIVE

Résumé

Le but principal de l'étude est celui d'analyser les différentes formes de capital intellectuel (CI) et leurs influences dans les entreprises commerciales. L'étude analyse aussi la manière dont les rapports financiers perçoivent la CI. Les trois éléments de CI, comment sont-ils reconnus dans les rapports financiers d'une unité et leur effet dans l'organisation de l'entreprise et leur description par le biais d'une évaluation de la littérature et un cadre théorique. La recherche utilise de différentes sources de données secondaires, certains livres et magazines afin d'évaluer qualitativement l'effet de la CI dans les organisations entrepreneuriales. Les résultats qualitatifs de l'étude montrent que la CI comprend un ensemble d'effets dans les organisations entrepreneuriales comprenant l'amélioration de l'avantage compétitif, la promotion de la créativité, l'amélioration des compétences du personnel y de la capacité de gestion. Cette analyse permettra d'aider les cadres financiers à comprendre les différentes formes de CI, ainsi que celles qui devront être comprises dans les rapports financiers et lesquelles devront être exclues.

Mots clés: Capital Intellectuel, capital humain, capital structurel, capital relationnel, organisation entrepreneuriale, recherche qualitative.

JEL: E22, E24, L21, L25.

1. Introducción

El concepto de capital intelectual no es nuevo; sin embargo, el espacio organizacional tiene una comprensión limitada que es sugerida por la multitud de definiciones existentes. La importancia del concepto de capital intelectual en la era del conocimiento se convierte en el nuevo núcleo del progreso económico, ya que la influencia de los activos fijos y financieros se reduce en comparación con la influencia de los intangibles. Un número cada vez mayor de especialistas respalda el argumento de que el capital intelectual es un elemento esencial para lograr el desempeño en una organización (Sydler *et al.*, 2014, Dost *et al.*, 2017). Actualmente, se está llevando a cabo un proceso de modificación de la composición del capital con el fin de desarrollar una parte importante de los activos intangibles prioritarios. Por tanto, estos activos son intangibles (la capacidad de utilizar la información, la cultura organizacional). El papel de cada activo intangible y la capacidad económica de una organización radica en el arte de reunir un conjunto coherente de recursos.

Al respecto, Toffler (1995) dice que mientras los inversionistas de la industria sectorial sigan considerando los medios tradicionales como activos

críticos, los inversionistas de los sectores más avanzados y de más rápido crecimiento se basan en diferentes factores para respaldar las inversiones. Rastogi (2002) está de acuerdo con la definición anterior y agrega a esta observación que el capital intelectual es la capacidad de una empresa para aprovechar las oportunidades con el fin de crear valor. Esta perspectiva a menudo utiliza un análisis multinivel que combina conocimientos y habilidades individuales con procesos organizacionales e interorganizacionales. Stewart (2001) ubica el capital intelectual en el centro de la realidad económica actual diciendo que la inteligencia y el conocimiento se convierten en capital intelectual cuando el poder de la libertad intelectual logra ciertos beneficios financieros a través del procesamiento cuidadoso de los activos intangibles. Desde este punto de vista, el capital intelectual incluye todos los recursos intangibles a disposición de la empresa para conferir una ventaja en el mercado, que en combinación con otras ventajas puede resultar en beneficios futuros. Estas definiciones y conceptos subyacentes proporcionan una base útil para comprender el capital intelectual.

Según Yang and Lin (2009), la propiedad intelectual tiene tres elementos principales que incluyen el capital humano, el capital estructural y el capital relacional. El capital humano incluye las habilidades y la creatividad de los trabajadores que se incrementa a través de inversiones en los programas de capacitación. El capital humano incluye las habilidades y la experiencia de los empleados de una organización. Si los empleados son más eficientes, es probable que impulsen el rendimiento de la empresa. El capital estructural también es un componente del capital intelectual que incluye los activos no humanos de una organización (Alkhateeb *et al.*, 2018). Esto incluye la confianza, la experiencia y el conocimiento que forman la relación crítica entre una empresa y los clientes. Es el capital relacional el que evita que las partes interesadas externas, como los clientes, abandonen la relación comercial (Alkhateeb *et al.*, 2018).

El capital intelectual no es un concepto nuevo para las organizaciones, sino que hace unas décadas que se enfoca en desarrollar el desempeño organizacional con la ayuda de los recursos disponibles; sin embargo, hay una serie de estudios realizados que apoyan este concepto, como Sharabati *et al.* (2013), un estudio realizado en la industria hotelera que concluyó que el capital humano y estructural son las principales características para incrementar el desempeño organizacional. Estudios previos (Bontis, 1998; Gogan *et al.*, 2016; Obeidat *et al.*, 2017; Ibarra Cisneros y Hernandez-Perlina, 2018; Lazazzara *et al.*, 2020; Almutirat, 2020) avalan que existe una relación positiva significativa entre el capital intelectual y el desempeño organizacional. En la investigación actual, la brecha de investigación se cerrará mediante el uso de las tres variables independientes que son el capital humano, estructural y relacional. Los estudios anteriores se centran en dos factores, los humanos y la estructura, mientras que la tercera variable, que es la relacional, no ha sido considerada. Sin embargo, actualmente los investigadores están utilizando estas tres variables para desarrollarlas en situaciones diferentes para

brindar conclusiones diferentes y la mejor solución a la sociedad o el sector industrial en cuanto a incrementar el desempeño organizacional mediante el uso de capital intelectual.

Sobre la base de la discusión anterior, la investigación intenta responder la siguiente pregunta y subpreguntas:

- Q1. ¿Existe algún impacto del capital intelectual en el desempeño de la organización empresarial?
- Q2. ¿Existe algún impacto del capital humano en el desempeño de la organización empresarial?
- Q3. ¿Existe algún impacto del capital estructural en el desempeño de la organización empresarial?
- Q4. ¿Existe algún impacto del capital relacional en el desempeño de la organización empresarial?

2. Marco teórico

2.1. Capital humano

El capital humano es uno de los componentes de la propiedad intelectual. El capital humano incluye la competencia profesional, la competencia social, la motivación de los empleados y también la capacidad de liderazgo. La competencia profesional es la experiencia y los conocimientos adquiridos en una empresa y en la carrera de los empleados. Los factores que contribuyen a la competencia profesional incluyen formación, oportunidades de educación superior, experiencia práctica a través del trabajo, cursos y seminarios. La competencia social, por ejemplo, incluye las habilidades interpersonales, la capacidad de relacionarse bien con los demás, la capacidad de comunicarse y la capacidad de discutir de manera constructiva. La competencia social mejora la buena cooperación y la capacidad de aprendizaje de los empleados (Alkhateeb *et al.*, 2018).

Muchos estudios, de los cuales el más importante es Pilevari *et al.* (2015), han demostrado el impacto de la inversión en capital humano sobre la innovación en países ricos en petróleo, particularmente Irán. Señala que dicha inversión no necesariamente conduce a la innovación o el aumento de la riqueza. Rosdi (2014) examinó el marco teórico del concepto de gestión de recursos humanos como base para el desarrollo de capacidades innovadoras organizacionales, identificando los factores intermedios entre la gestión de recursos humanos y el proceso de innovación, por un lado, y entre la innovación y la gestión del conocimiento, por el otro. Lerro *et al.* (2014), al identificar la relación del capital humano y el desempeño innovador como base para el desarrollo de estrategias creativas más efectivas, indicaron que las mayores brechas están relacionadas con los estímulos de innovación, los cuales son educación, intercambio de conocimientos y habilidades sociales. Sheehan *et*

al. (2014), en un estudio sobre creatividad y desarrollo de recursos humanos, señalaron que la relación entre ellos no tuvo un efecto significativo, lo que requiere más investigación y vinculación con la cultura organizacional, el entorno circundante y las capacidades de liderazgo. Lerro *et al.* (2014) proporcionaron un marco intelectual para resumir los supuestos básicos para una mejor comprensión de la importancia del capital intelectual como catalizador de las capacidades competitivas. La investigación de Swart (2006) muestra que el capital humano es fundamental ya que es una fuente estratégica de creatividad e innovación en una empresa. El capital humano se considera la base del capital intelectual y es un componente clave en el desempeño de las actividades de capital intelectual. Investigaciones realizadas por Joia (2007) indican que el capital humano tiende a ser el motor clave del crecimiento de una empresa. La gestión adecuada del capital humano podría ayudar a generar otros activos intelectuales dentro de una empresa. Parte del capital humano puede ser específico de determinadas industrias. Esto se debe a que algunos empleados están capacitados y tienen experiencia en ciertos campos como contabilidad, ingeniería y medicina. A los empleados que tienen conocimientos profesionales en determinadas áreas se les puede solicitar que se registren en determinados organismos profesionales para demostrar el nivel de conocimientos y habilidades. Las organizaciones pueden requerir que los empleados tengan una calificación profesional en ciertas áreas, ya que dichos empleados pueden contribuir más en el proceso de creación de valor en la empresa.

Las organizaciones no tienen la propiedad de los empleados ni de las habilidades y competencias de los trabajadores. Es posible que los beneficios económicos futuros de los empleados no se determinen fácilmente ya que existe el riesgo de una alta rotación de empleados. Cuando los empleados renuncian, no dejan las habilidades y conocimientos que han adquirido, sino que se van con sus competencias. Lo único que le queda a la organización es el capital estructural que puede haberse obtenido del capital humano (Lerro *et al.*, 2014).

La estimación del capital humano presenta muchos desafíos que contribuyen a la falta de un valor confiable que se pueda utilizar en el seguimiento del desempeño de una empresa en función del empleo del capital humano. Por tanto, es difícil comparar el desempeño del capital humano de una organización con otra. También está el problema de monitorear los beneficios económicos futuros que probablemente aportará el capital humano. Esto hace que sea imposible reconocer el capital humano en el balance. El capital humano no puede incluirse en los estados financieros ya que los beneficios futuros que se devengan son difíciles de estimar (Nejjari y Aamoum, 2017). Es importante que las empresas adquieran información sobre el capital humano que podría ayudar a asignar el recurso humano de una manera más eficaz (Youndt, 2004).

2.2. Capital humano y desempeño organizacional

El capital humano es la característica más innovadora para que la organización actúe de acuerdo con los cambios ambientales que aportan al desempeño organizacional a través de sus conocimientos, experiencia y capacidades aplicadas para mejorar la eficiencia organizacional (Obeidat *et al.*, 2017; Ibarra Cisneros y Hernandez-Perlins, 2018; Lazazzara *et al.*, 2020; Almutirat, 2020). En estudios recientes, se sugiere que el capital humano es la parte más influyente para incrementar adecuadamente el desempeño organizacional (Tarus y Sitienei, 2015; Obeidat *et al.*, 2017; Ibarra Cisneros y Hernandez-Perlins, 2018).

2.3. Capital estructural

El capital estructural está relacionado con todos los casos en los que se apoya a los empleados de la organización (capital humano). El capital estructural son las infraestructuras de apoyo que dirigen el capital humano a los límites operativos. Este tipo de capital se considera como la organización que no cambiará con la rotación de personas en la compañía. Los activos estructurales incluyen estructuras tradicionales como hardware, software, procesos, sistemas de información, bases de datos propietarias de privilegios y marca de la organización (Watson y Stanworth, 2006).

Johnson *et al.* (2001) definen como intelecto, o sabiduría, a la combinación de capital humano, capital estructural y capital de relación, donde capital humano significa el capital de ideas (es decir, los recursos humanos para tareas basadas en el conocimiento y el talento/actitud de los empleados), combinado con capital de liderazgo (es decir, las cualidades propias de un experto/gerente); capital estructural significa el capital de innovación (es decir, patentes, marcas registradas, derechos de autor y base de datos de conocimiento) combinado con capital de proceso (es decir, procedimientos de trabajo y secretos comerciales); capital de relación significa la suma de las relaciones con los clientes, proveedores y miembros de las comunidades de la red.

El capital estructural incluye varios elementos como los procesos, los sistemas, las estructuras, los activos intelectuales, así como varios activos intangibles. Incluye además el conocimiento no humano en la organización como el software propietario, los programas de computadora, las bases de datos, la cultura organizacional, estructura, marcas registradas y patentes, entre otros elementos (Choong, 2008; Obeidat *et al.*, 2017; Lazazzara *et al.*, 2020). El capital estructural incluye aquellos elementos y activos que se pueden distinguir del capital humano dentro de una empresa. Tiende a depender del capital humano, ya que es desarrollado por el capital humano. Por ejemplo, las patentes son desarrolladas por individuos dentro de una organización (Liu y Wong, 2011).

El capital estructural incluye todos los tipos de conocimiento no humano que forman parte de la organización. De hecho, está relacionado con el proceso y la infraestructura que posee la organización para proteger su capital humano (Watson y Stanworth, 2006). Por tanto, el capital estructural es definido por Chu *et al.* (2006) como un sistema o conjunto de procedimientos capaces de resolver problemas y generar innovación, así como un conjunto de mecanismos y estructuras que pueden ayudar a los empleados a apoyar y optimizar el desempeño intelectual. De hecho, la esencia del capital estructural es el conocimiento integrado en las rutinas de la organización. Por su parte, Muhammad e Ismail (2009) describen el capital estructural como la inteligencia competitiva, las fórmulas, los sistemas de información, las patentes, las políticas y el resultado de los productos o sistemas de la empresa creados a lo largo del tiempo.

El capital estructural tiende a almacenarse en las bases de datos de la organización y se utiliza en los procesos de una organización. Incluye el conocimiento de la organización que se utiliza habitualmente en las rutinas diarias y se refleja en los documentos y políticas dentro de una organización. El capital estructural ayuda a crear una ventaja competitiva e incluye dos categorías principales que son la infraestructura organizacional y la propiedad intelectual dentro de una organización. La infraestructura de una organización incluye los procesos, reglas y procesos. La propiedad intelectual puede incluir las marcas registradas, las patentes, entre otros.

2.4. Capital estructural y desempeño organizacional

El capital estructural es también una parte importante del desempeño organizacional porque los procesos, la cultura interna, la gestión y el conocimiento tecnológico y otras características contribuyen al mejor desempeño de la organización (Gogan *et al.*, 2016; Obeidat *et al.*, 2017; Ibarra Cisneros y Hernandez-Perlines, 2018; Lazazzara *et al.*, 2020; Almutirat, 2020). Por lo tanto, los investigadores están considerando el capital estructural como parte del capital intelectual, que impulsa considerablemente el desempeño organizacional (Ibarra Cisneros y Hernandez-Perlines, 2018; Lazazzara *et al.*, 2020; Almutirat, 2020).

2.5. Capital relacional

El capital relacional se refiere al valor vinculado a una entidad económica creada por las relaciones entre la organización y sus miembros, así como con proveedores, accionistas y otros actores del mercado. Generalmente, estas son las relaciones entre la organización y su entorno social. Además, el capital relacional incluye relaciones con clientes, proveedores y gobierno. Se refleja en el desarrollo, mantenimiento y lealtad de las relaciones con los grupos de interés (Chu *et al.*, 2006).

El capital relacional incluye: relaciones sólidas y estables con las clientes basadas en la satisfacción del cliente, transacciones repetidas, crecimiento financiero y sensibilidad al precio que pueden utilizarse como indicadores del capital del cliente. La distinción que se hace entre capital estructural, capital de cliente y capital humano se debe al impacto del capital de cliente en el valor organizacional (Bollen *et al.*, 2005).

Para lograr una ventaja competitiva, las relaciones sólidas y a largo plazo son muy importantes. Tales relaciones deben ser cercanas. Las relaciones con los clientes, por ejemplo, pueden definirse como un activo intangible si existe una relación contractual (Alkhateeb *et al.*, 2018). Por ejemplo, los pedidos de compra y venta pueden identificarse como un activo intangible e incluso pueden reconocerse en algún momento en los estados financieros. Las relaciones con los clientes y los proveedores que cumplen los criterios de reconocimiento se incluyen en los estados financieros de forma separada del fondo de comercio. Las órdenes de compra, por ejemplo, pueden medirse de forma fiable en función del importe de la orden realizada y, por tanto, pueden reconocerse en los estados financieros. Hay ciertas relaciones que no pueden reconocerse en los estados financieros (Nahapiet y Ghoshal, 1998). Esto incluye relaciones como la lealtad del cliente y otras relaciones con los proveedores (Cunha *et al.*, 2015). Tales relaciones no son identificables, ya que es difícil medir su valor de manera confiable. Relaciones como la lealtad del cliente son difíciles de medir y controlar en términos de los beneficios futuros que probablemente traerán a una organización (Lacroix y Zambon, 2002; Subramaniam, 2005).

2.6. Capital relacional y desempeño organizacional

El capital relacional se basa en la relación de la organización con el exterior y el interior de la organización; por lo tanto; es necesario tener buenas relaciones con los clientes, proveedores, público, inversionistas y otros porque brindan su mejor información y valiosa retroalimentación en base al desempeño organizacional (Lazazzara *et al.*, 2020; Almutirat, 2020). Por lo tanto, es importante que los investigadores incluyan el capital relacional como parte del capital intelectual que incrementa el desempeño organizacional.

2.7. Teoría del capital humano

Los expertos que se enfocan en el área de economía o gestión empresarial consideran de igual manera los esfuerzos o desempeño de los individuos altamente creíbles en el desempeño organizacional. La calidad de los trabajadores aumenta la eficiencia o la calidad de las operaciones organizacionales (Pilevari *et al.*, 2014). Smith (1776) sugirió que la eficiencia, el conocimiento, la habilidad, la capacidad y la intelectualidad del individuo o trabajador en el proceso productivo de la organización es la evidencia para potenciar adecuadamente el desempeño organizacional. Actualmente, los empleados de las organiza-

ciones son considerados como el capital humano que incrementa el desempeño general por su compromiso y dedicación en utilizar sus habilidades y conocimientos en el desarrollo de la eficiencia y desempeño organizacional (Choong, 2008). La teoría se basa en que el ser humano debe ser considerado como el capital de la organización, ya que otros activos se están utilizando para realizar las actividades de la organización, como los activos tangibles e intangibles que constituyen el capital de la organización de manera similar; en el caso de los empleados también están siendo considerados como el capital humano de la organización que contribuye al desarrollo organizacional y también aumenta el desempeño (Lazazzara *et al.*, 2020; Almutirat, 2020).

2.8. Revisión de literatura

Se han realizado muchas investigaciones sobre el capital intelectual y su impacto en el desempeño organizacional. Por ejemplo, Bontis (2003) realizó un estudio sobre la relación entre capital intelectual y desempeño organizacional. En su estudio, Bontis estableció que existe una relación mutua entre los elementos del capital intelectual y que el capital tiene una relación positiva con el desempeño empresarial. Swart (2006) hizo una evaluación sobre el capital intelectual y estableció que los activos intangibles son importantes en la creación de una ventaja competitiva. En su estudio, Swart (2006) también estableció que el capital intelectual puede ayudar a resolver los desafíos que enfrentan las empresas en la economía dinámica.

Un estudio de Youndt (2004) indica que el capital intelectual es el componente más crítico para promover la efectividad organizacional. También el capital intelectual es el factor más importante que puede asegurar la supervivencia de cualquier organización o institución. Según Choong (2008), el capital intelectual se refiere a los activos intelectuales que han sido capturados, formalizados e incluso apalancados. Los materiales intelectuales ayudan a crear riqueza y ayudan a producir activos de alto valor. El capital intelectual en una empresa incluye la riqueza de las ideas y la capacidad de innovación que determina en gran medida el futuro de la empresa. Según Choong (2008), el capital intelectual se refiere a las habilidades, el conocimiento, la experiencia y las relaciones con los clientes que ofrece una organización con una ventaja competitiva sobre la competencia.

Según un estudio de Alkhateeb *et al.* (2018) el capital intelectual se puede clasificar en tres componentes principales, que incluyen el capital humano, el capital estructural y el capital relacional. Los estudios indican que los tres componentes del capital intelectual se apoyan mutuamente. El capital humano, según algunos estudios, se refiere a la capacidad de los empleados e individuos dentro de una organización para ofrecer soluciones a los clientes. El capital estructural, por su parte, transforma el conocimiento en activos de la organización, como patentes, marcas, bases de datos de software entre otros. El capital relacional asegura que se nutran las relaciones con los clientes, proveedores y otras partes interesadas.

Aunque el capital intelectual es difícil de medir, es real y aporta valor real. En el pasado, los contables pueden haber asumido capital intelectual ignorándolo o cancelando los activos de capital intelectual. En el entorno actual, sin embargo, las normas contables como las Normas Internacionales de Contabilidad permiten el reconocimiento de los activos de capital intelectual como las patentes y los costos de desarrollo en función de sus beneficios económicos futuros. Una empresa como Microsoft es muy valorada por su capital intelectual (Joia, 2007).

Incluso con la mayor importancia y énfasis del capital intelectual. El marco contable permanece más centrado en los activos tangibles y algunos activos intangibles y excluye algunos activos intangibles que son cruciales para una organización. Los activos intangibles que se reconocen en los estados financieros son solo aquellos que cumplen con ciertas condiciones estipuladas por el International Accounting Standard Board. Las condiciones del IASB estipulan que para que los activos intangibles sean reconocidos deben ser identificables y medibles. Según Youndt (2007), el no reconocimiento de algunos de los activos intelectuales en el estado financiero puede resultar en algunas diferencias entre el valor de una empresa y el valor en libros y el valor real de la organización.

Parte del capital intelectual no puede reconocerse en los estados financieros. El capital intelectual, como las habilidades de los empleados, no se pueden medir fácilmente y, por lo tanto, no se incluyen en los estados financieros. La medición del capital humano puede implicar mucha subjetividad. Las empresas invierten en capital humano principalmente a través de la formación y el desarrollo de los empleados. Asignar valores al crecimiento y las habilidades de los empleados puede resultar muy difícil. Por ejemplo, puede ser muy difícil estimar los flujos de efectivo que podrían provenir del capital humano. Las dificultades que se presentan en la medición de los flujos de efectivo dificultan bastante la estimación del valor real del capital humano (Alkhateeb *et al.*, 2018).

El IASB, por ejemplo, establece algunas medidas muy estrictas para que un activo se incluya en los estados financieros. Los requerimientos que establece IASB son importantes, ya que aseguran que la administración no pueda manipular la información en los estados financieros. Si las medidas no estuvieran presentes, hay algunos administradores que manipularían deliberadamente los estados financieros sobrevaluando la propiedad intelectual para engañar a los usuarios de los estados financieros.

Muchos de los elementos del capital intelectual plantean dificultades a la hora de medir. Esto se debe a que no pueden medirse de forma fiable y no son verificables. El IASB proporciona el marco para la presentación de los estados financieros que requiere la confiabilidad de la información a presentar. La información confiable es la información que puede ser evidenciada por las transacciones que representa. Esta condición dificulta bastante el reconocimiento de los elementos de capital intelectual desarrollados internamente (Swart, 2006).

La investigación realizada por la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (2009) indica que invertir en capital intelectual aporta muchos beneficios a una organización. Dichos beneficios incluyen empleados más competentes, trabajadores motivados, mayor lealtad del cliente, ventaja competitiva y una mejor utilización de los recursos de la empresa para un mejor resultado. Dados los beneficios que se obtienen al invertir en capital intelectual, los gerentes deben identificar los recursos intangibles que son importantes para crear y mantener una ventaja competitiva dentro de la organización (Alkhateeb *et al.*, 2018). La dirección puede utilizar las experiencias de otras organizaciones para adquirir conocimiento de los recursos intangibles.

Mahoney y Kor (2015) afirman que las empresas comprenden cada vez más la importancia del capital intelectual para crear valor económico y poder. Joia (2007) afirma que las organizaciones exitosas de hoy son aquellas que reconocen que el capital intelectual juega un papel importante tanto en la creación de valor como en el apalancamiento. Para sobrevivir en un mercado cada vez más competitivo, las organizaciones necesitan programas de mejora continua para mejorar las competencias de los empleados. Además, las organizaciones necesitan tener sistemas y procesos efectivos que sean efectivos y eficientes (Lerro *et al.*, 2014).

2.9. Resultados

2.10. Activos intangibles

Muchas empresas representan algo de capital intelectual, como los activos intangibles de las organizaciones. Los activos intangibles pueden incluir las patentes y los derechos de autor de la organización. Las empresas que utilizan estándares internacionales de información financiera, por ejemplo, pueden contabilizar el capital intelectual, como los costos de investigación y desarrollo. El capital humano también puede incluir activos como imagen de marca, marcas registradas, entre otros.

Los activos intelectuales y especialmente los intangibles traen un mejor desempeño futuro. Sin embargo, existen algunas reglas contables que restringen el reconocimiento de algunos activos intangibles. Por tanto, algunos activos intangibles no pueden incluirse en los estados financieros. Muchos costos en los que se incurre en el desarrollo de los activos intangibles tienden a cargarse como gastos en el estado de resultados. Esto tiende a subestimar las ganancias, ya que los costos aún generarán beneficios económicos futuros. Según Lev y Zarowin (1999), los activos intangibles no deben reconocerse en el balance general, ya que no hay certeza de los beneficios económicos futuros que es probable que aporten los activos.

Las normas internacionales de contabilidad, por ejemplo, ven los activos intangibles como la promesa de beneficios futuros (IAS 38). Por lo tanto, requiere que los activos intangibles sean reconocidos solo cuando es probable

que fluyan beneficios futuros y los costos sean medibles. Si no se cumple el criterio, el activo no puede reconocerse como activo intangible. Hay muchos activos de capital intelectual en una organización. A pesar de esto, solo unos pocos deben contabilizarse en los informes financieros. Ejemplos de activos intangibles que pueden contabilizarse incluyen: el fondo de comercio, las patentes, los derechos de autor, los costos de investigación y desarrollo, el software, las licencias y las marcas.

Parte del capital intelectual se reconoce en los estados financieros. Se trata especialmente de los activos intangibles no identificables que no pueden reconocerse individualmente. Ejemplos de tales activos incluyen las inversiones que se realizan en áreas como publicidad, en listas de clientes y programas de capacitación (Peñalba-Aguirrezabalaga *et al.*, 2020).

2.11. Buena voluntad

El fondo de comercio es un ejemplo de capital intelectual que puede emanar de la reputación de la marca comercial de una empresa. Las empresas con buena reputación, alto estatus y clientes leales pueden valorarse más que el valor de los activos. El fondo de comercio es, por tanto, la diferencia entre el valor contable y el precio de venta. Una empresa adquirente, por ejemplo, tiene que reconocer el valor del fondo de comercio en el balance. Hay factores dentro de una organización que pueden incrementar el valor de la buena voluntad (Youndt, 2004). Los ejemplos incluyen personal altamente calificado y competente, así como desarrollo de productos. También aspectos como campañas publicitarias exitosas, clientes leales y marcas registradas pueden incrementar el valor de la buena voluntad. El fondo de comercio tiene la capacidad de generar beneficios futuros para una organización (Schiemann *et al.*, 2015).

El fondo de comercio es un activo intangible que tiende a reconocerse como un activo a largo plazo. Los Principios de Contabilidad Generalmente Aceptados (GAAP) y las Normas Internacionales de Información Financiera (IFRS) requieren una evaluación constante de la plusvalía que debe ser de al menos un año y el registro de cualquier deterioro. Los deterioros de la plusvalía, por ejemplo, pueden ocurrir cuando el valor de mercado de la plusvalía cae por debajo del costo histórico. Los factores que podrían provocar deterioros pueden incluir depresiones económicas, un entorno más competitivo y la disminución de los flujos de efectivo, entre otros (Taouab *et al.*, 2019).

2.12. Patentes

Las organizaciones empresariales invierten en proteger sus ideas mediante patentes. Las ideas y los productos desarrollados son fáciles de imitar. Las patentes protegen a las organizaciones empresariales de tal imitación que puede afectar la competitividad. Las patentes son activos intangibles ya que

carecen de sustancia física y aportan valor a largo plazo a las organizaciones empresariales. Las patentes son importantes para las empresas, ya que ayudan a proteger ideas nuevas y originales; por ejemplo, se pueden utilizar para proyectar dispositivos físicos, productos e incluso software. A través de las patentes, las organizaciones empresariales obtienen derechos exclusivos para producir con la competencia limitada ya que los competidores no pueden copiar las ideas (Bontis, 1998). Al registrar las patentes, las empresas tienen que registrar las patentes al costo de activo inicial de la patente. El costo inicial de la patente, por ejemplo, incluye las tarifas de registro, la documentación y las tarifas legales. En la práctica, los gastos de adquisición de patentes pueden ser bastante pequeños y muchas veces se cargan a gastos y las patentes se registran como activos a menos que se hayan comprado a otras empresas. Para aquellas empresas que compran las patentes a terceros, el precio del activo se registra al precio de compra de la patente (Alkhatteb *et al.*, 2018).

Los activos tienden a amortizarse y contabilizarse como gasto a lo largo de la vida útil mediante el método de línea recta. También para aquellas patentes que reducen su valor o no aportan valor, el deterioro de las patentes debe ser reconocido para reducir, así como eliminar el valor en libros de la patente. Además, las patentes pueden darse de baja si una organización deja de utilizar la idea patentada. En tal caso, la organización empresarial debe acreditar la cuenta del activo de la patente y debitar la cuenta de amortización acumulada.

2.12.1. Marcas comerciales

Una marca comercial se refiere a un signo, símbolo o incluso frase que ayuda a distinguir los productos de una determinada organización empresarial. Algunos ejemplos de marcas comerciales incluyen los nombres de las marcas, los lemas e incluso los logotipos. A través de las marcas registradas, las organizaciones empresariales pueden identificarse y distinguirse fácilmente de los competidores. El lema, el nombre de la marca e incluso los logotipos ayudan a los clientes a identificar fácilmente los productos de una organización y diferenciarlos de los de la competencia (Karius, 2016). Las marcas registradas pueden durar mucho tiempo, a diferencia de las patentes y los derechos de autor, que pueden expirar después de algunos años. Algunas marcas comerciales están registradas, sin embargo, no es obligatorio registrarlas. Algunos se establecen a través de los derechos consuetudinarios. Las organizaciones empresariales que registran a nivel federal las marcas comerciales tienen más ventajas que las que no lo hacen. Por ejemplo, para aquellos que registran las marcas a nivel federal, se informa al público de la propiedad de la marca por parte de la organización. El registro de marcas comerciales implica controles minuciosos que permiten a las organizaciones tener una marca única que no se parece a ninguna otra marca (Bollen *et al.*, 2005).

Dado que las marcas comerciales tienen el potencial de aportar valor económico futuro a una organización, son activos para una organización. Para las marcas que se crean internamente, el valor tiende a limitarse al monto utilizado en las tarifas de registro, documentación y tarifas legales. Algunos gastos incurridos en la creación de marcas comerciales no se pueden capitalizar. Esto incluye gastos tales como costos de publicidad, costos de promoción y salarios. Dichos costos se incluyen como gastos durante el período en el que se incurrieron.

2.12.2. Derechos de autor

Algunos autores y organizaciones comerciales pueden invertir en derechos de autor para evitar que se copien determinadas obras. Los derechos de autor son una forma de protección de la propiedad intelectual proporcionada por las leyes de los Estados Unidos (Nahapiet y Ghoshal, 1998). La protección de los derechos de autor es para obras originales que implican autoría, ya sean publicadas o inéditas. Ejemplos de obras originales que podrían protegerse mediante el uso de las patentes incluyen las pinturas, las obras literarias, las películas, el software, entre otras. Los derechos de autor ofrecen protección legal durante un cierto período de tiempo. Por ejemplo, deben durar períodos que incluyan la vida del autor más otros 70 años. El registro de los derechos de autor es importante ya que ofrece registros públicos para las reclamaciones de derechos de autor, además de ofrecer pruebas durante los juicios por infracción (Bollen *et al.*, 2005; Subramaniam, 2005).

Los derechos de autor ayudan a proteger el tiempo, el esfuerzo y la creatividad del autor. De acuerdo con la Ley de Derechos de Autor, los autores que son propietarios de los derechos de autor tienen el derecho de mostrar o realizar su trabajo al público, de difundir copias, transferir la propiedad de su trabajo y preparar trabajos derivados basados en las obras originales (Bollen *et al.*, 2005). Aquellos autores que crean trabajo para empresas durante el empleo no son propietarios de los derechos de autor. En cambio, los derechos de autor pertenecen a los empleadores que solicitaron y encargaron el trabajo. Esta es una situación conocida como trabajo por encargo (Bontis, 1998). Esta situación también puede estar presente en el autor de la obra, es un contratista independiente que ha sido contratado para crear determinada obra.

Al contabilizar los derechos de autor, es importante tener en cuenta que es posible que no tengan necesariamente valor durante todo el período de protección. Por tanto, el valor de los derechos de autor puede disminuir con el tiempo. Es importante establecer la vida útil de las patentes. Esto implica determinar el período en el que es probable que la patente aporte un valor sustancial para la empresa o el individuo involucrado. Una vez establecida la vida útil, los derechos de autor pueden amortizarse durante la vida útil. En muchos casos, los derechos de autor se amortizan linealmente. Al final de la vida útil de los derechos de autor, ya no tiene la capacidad de generar más ingresos.

2.12.3. Investigación y desarrollo

Las organizaciones empresariales invierten en investigación y desarrollo, lo que implica actividades que crean y mejoran los productos y procesos. La investigación y el desarrollo es capital intelectual que contribuye a la mejora y desarrollo de nuevos productos. Mediante la inversión en investigación y desarrollo, las organizaciones pueden aumentar su competitividad en el mercado. Las actividades que involucran investigación y desarrollo incluyen el proceso de investigación para adquirir nuevos conocimientos, la formulación de nuevos diseños de productos, el desarrollo de nuevas tecnologías, entre otros. Los costos de investigación son aquellos costos que se relacionan con la investigación involucrada en la obtención de conocimiento científico. Los costos de desarrollo, por otro lado, involucran costos incurridos en la aplicación de la investigación y los hallazgos en el diseño de nuevos productos (Peng y Quan, 2019).

Según los PCGA, los costos incurridos en investigación y desarrollo se registran como gastos en el período en el que se incurrieron. Existe un problema al registrar los costos de investigación y desarrollo como un activo, dado que los beneficios económicos futuros asociados con los costos de investigación y desarrollo tienden a ser bastante inciertos. Según las NIIF, los costos de investigación se contabilizan como gastos al igual que los US GAAP. Sin embargo, los costos de desarrollo se capitalizan y amortizan. Por lo tanto, existe una diferencia en la contabilización de los costos de desarrollo según los PCGA y las NIIF. Bajo las NIIF, los costos de investigación se separan de los costos de desarrollo y los costos de desarrollo se capitalizan. Según los US GAAP, no hay capitalización de los costos de desarrollo y, en cambio, se clasifican como gastos en el estado de resultados.

2.12.4. Contabilidad de la propiedad intelectual

En general, la propiedad intelectual se contabiliza en función de si ha sido adquirida interna o externamente. Para aquellos activos intangibles que se han adquirido externamente, es bastante fácil determinar los costos, ya que es igual al monto de la adquisición de dicho activo. Por ejemplo, el fondo de comercio se reconoce a un costo que se incluye en el balance. Sin embargo, existe dificultad para reconocer los activos intangibles que se desarrollan internamente. Muchos de los intangibles adquiridos internamente tienden a contabilizarse como gastos. Esto incluye los intangibles como los costos de publicidad, los costos de capacitación, los costos de investigación y el fondo de comercio que se desarrolla internamente. Debido a la dificultad de medir los intangibles desarrollados internamente, muchos de ellos no se incluyen en el balance. Los activos intangibles adquiridos tienden a expresarse a su valor razonable.

Según Subramaniam (2005), los activos intangibles pueden capitalizarse si se pueden combinar fácilmente con ingresos futuros o pueden reconocer-

se como gastos en el año en que se crean. Por ejemplo, al crear las patentes, hay costos involucrados, como costos legales y de documentación. Los ingresos futuros que probablemente se generarán a partir de las patentes no se pueden determinar fácilmente. Si este es el caso, los costos se contabilizan como gastos y la patente no se reconoce en el balance. Al adquirir activos intangibles como el fondo de comercio, se pueden estimar los ingresos futuros debido a los clientes leales, buena reputación, entre otros. En tal caso, el fondo de comercio se capitaliza y se incluye en el balance como un activo (Kizil *et al.*, 2017).

2.13. Impacto del capital intelectual en la organización empresarial

Utilizando las técnicas cualitativas (revisión de la literatura), examinamos la asociación entre capital intelectual y organización empresarial (tabla 1).

Tabla 1. Impacto del capital intelectual en la organización empresarial

Autores	Componentes de capital intelectual	Impacto en las organizaciones empresariales
Nahapiet y Ghoshal (1998); Swart (2006); Pilevari (2014); Dost <i>et al.</i> (2017)	Propiedad intelectual	Proceso de innovación en la organización empresarial. Rentabilidad, productividad y valor de mercado. Establecer un entorno que permita compartir conocimientos.
Stewart (1998); Youndt (2004); Subramaniam, (2005); Swart (2006); Choong (2008); Nejari y Aamoum (2021)	Capital humano	Competencia y motivación profesional. Innovación incremental y radical. La experiencia y las capacidades creativas de los empleados. Ventaja competitiva (los trabajadores están capacitados para agregar valor a la organización a través de habilidades distintivas, capacidades que obtienen a través de la experiencia y la capacitación). Las empresas son capaces de invertir en investigación y desarrollo que ayuden a mejorar los productos actuales y desarrollar bienes modernos. Involucrarse en investigación y desarrollo para descubrir ideas y regiones de mejora. Los empleados con experiencia y resistencia son capaces de idear enfoques adecuados que impulsarían a la organización hacia adelante.

Nahapiet y Ghoshal (1998); Swart (2006); Choong (2008); Pilevari (2014)	Marcas comerciales, patentes e incluso derechos de autor	Evitar que los competidores imiten los productos y los esfuerzos de la empresa. Las patentes y las marcas registradas hacen que el valor de mercado de las empresas mejore que el valor de los recursos tangibles y financieros.
Youndt (2004); Subramaniam (2005); Swart (2006); Choong (2008)	Activos intelectuales	Crea valor y también aumenta el valor económico de la organización. Rentabilidad, retorno de activos e inversiones. Cambiar una organización de un negocio ordinario a un líder en la industria. Las organizaciones comerciales solo pueden seguir siendo competitivas si son capaces de establecer, actualizar y emplear adecuadamente el capital intelectual del conocimiento para superar los desafíos operativos y técnicos. Mejora la competencia y la capacidad dentro de una organización.
Subramaniam (2005); Swart (2006); Choong (2008); Nejari y Aamoum (2021)	Capital estructural	La investigación y el desarrollo contribuyen a generar más ingresos y rentabilidad en una organización. Cuanto mayor sea la capacidad de invertir en investigación y desarrollo, mayor será el potencial que una organización agregaría a su crecimiento. La concepción de enfoques adecuados que permitan la consecución de los objetivos organizacionales. Conducir a una estructura y planes de procesos sólidos dentro de la organización.

Fuente: elaboración propia.

2.13.1. Innovación

La propiedad intelectual contribuye al proceso de innovación e innovación en las organizaciones empresariales. Por ejemplo, la investigación contribuye a ideas que se desarrollan aún más para generar nuevos productos y mejorar los existentes. La mejora y el desarrollo de nuevos productos conducen a la comercialización donde los productos o servicios se venden en los mercados. Cada componente del capital intelectual contribuye al proceso de

innovación. Por ejemplo, el capital humano contribuye a la competencia y motivación profesional que permite a los empleados ser innovadores y tener el impulso de convertir las ideas en productos. El capital humano ha contribuido a procesar la innovación donde las organizaciones pueden realizar sus actividades utilizando medios imaginativos.

Según un estudio de Nahapiet y Ghoshal (1998), se considera que el capital intelectual tiene un impacto positivo en la capacidad innovadora. Por ejemplo, el capital humano tiende a contribuir a la innovación incremental y radical. En el entorno competitivo de hoy, las organizaciones no pueden crear riqueza a menos que se involucren activamente en la innovación que se puede lograr a través del capital intelectual. El capital humano, por ejemplo, se relaciona con la exposición, la experiencia y las capacidades creativas de los empleados. Cuanto mejor sea el capital humano, mayor será la capacidad de innovar y producir una producción superior (Najar *et al.*, 2020).

2.13.2. Ventaja competitiva

En el entorno empresarial actual, el capital intelectual ofrece una ventaja competitiva a las organizaciones empresariales. A través del capital intelectual, las empresas pueden tener estrategias exitosas que no se pueden copiar fácilmente. Por ejemplo, las empresas pueden registrar marcas comerciales, patentes e incluso derechos de autor, lo que impide que los competidores imiten los productos y las obras de la empresa. El capital humano genera una ventaja competitiva ya que los empleados pueden agregar valor a la organización a través de habilidades únicas que adquieren a través de la experiencia y la capacitación. La competencia de los empleados genera innovación y desarrollo de productos (Stewart, 1998).

La dirección de una organización debe esforzarse por reclutar y preparar al mejor equipo de una organización para obtener una ventaja competitiva en la organización. Además, es importante asegurarse de que el conocimiento se almacene de manera adecuada a través de activos intelectuales que pueden mejorar aún más la posición competitiva de una organización. Los activos intelectuales de una organización crean valor y también aumentan el valor financiero de la organización.

2.13.3. Investigación y desarrollo

La propiedad intelectual facilita la investigación y el desarrollo. Por ejemplo, a través del capital humano, las organizaciones pueden invertir en investigación y desarrollo, lo que ayuda a mejorar los productos actuales y desarrollar nuevos productos. Las empresas pueden generar conocimiento interno invirtiendo en investigación y desarrollo. La investigación y el desarrollo contribuyen a generar más ingresos y rentabilidad en una organización. La investigación y el desarrollo también contribuyen a mejorar los procesos en

una organización. Cuanto mayor sea la capacidad de invertir en investigación y desarrollo, mayor será el potencial de que una organización pueda agregar valor a su crecimiento. Las organizaciones con empleados altamente calificados y competentes pueden participar en la investigación y el desarrollo, ya que el capital humano puede participar en la investigación para descubrir ideas y áreas de mejora. Sin capital intelectual, como las habilidades y la experiencia de los empleados, es difícil participar en la investigación y el desarrollo, y las inversiones de esfuerzo en esta área no pueden ser fructíferas. Tanto el capital humano como el capital estructural contribuyen positivamente a la investigación y el desarrollo, lo que agrega valor a una organización y, en última instancia, mejora la supervivencia de una organización al aumentar la ventaja competitiva de una organización (Ahmed *et al.*, 2019).

2.13.4. El rendimiento del negocio

El capital intelectual genera un mejor desempeño comercial tanto en términos cualitativos como cuantitativos. En términos cuantitativos, el capital intelectual contribuye a una mayor rentabilidad, rendimiento de activos e inversiones. Otro aspecto cuantitativo en los negocios que aumenta debido al capital intelectual incluye la tasa de retención de clientes y la participación de mercado. Los aspectos cuantitativos incluyen la lealtad y satisfacción del cliente y la satisfacción de los empleados. Según Subramaniam (2005), el capital intelectual genera innovación que, a cambio, conduce a la ventaja competitiva que, en última instancia, aumenta el rendimiento de la empresa. Por tanto, el capital intelectual está relacionado positivamente con el rendimiento empresarial.

Un estudio exploratorio de Bontis (1998) muestra que las organizaciones que son capaces de administrar bien su capital intelectual pueden desempeñarse mejor y más alto que otras. También se considera que las organizaciones que tienen una mejor gestión, funcionalidad, una mejor cultura y mejores programas de formación obtienen mayores beneficios. Muchas empresas, especialmente en los países desarrollados, se han inclinado hacia una mejor gestión del capital intelectual para aumentar su rentabilidad (Ahmed *et al.*, 2019). En el pasado, el desempeño organizacional dependía más de las partidas financieras y de gastos. Sin embargo, este enfoque ya no es válido. Los investigadores han llegado a la suposición de que el éxito de las organizaciones depende en gran medida de los elementos del capital intelectual que contribuyen al desempeño organizacional (Ahmed *et al.*, 2019; Ahmed Hashmi *et al.*, 2020).

La propiedad intelectual mejora el desempeño comercial en áreas como rentabilidad, productividad y valor de mercado. Según Chong (2008), cuanto mayor es el valor de la propiedad intelectual, mayor es la productividad de una organización. Además, el alto valor de la propiedad intelectual contribuye a una mayor rentabilidad y, posteriormente, esto aumenta el valor de

mercado de la organización. El capital intelectual, como las patentes y las marcas registradas, hace que el valor de mercado de las empresas aumente que el valor de los activos físicos y financieros (Ahmed Hashmi *et al.*, 2020).

2.13.5. Creación de valor

Según Swart (2006), el valor creado por el capital intelectual se ha convertido en más importante que el creado por los activos tangibles. El sector de servicios, por ejemplo, ha podido crecer significativamente e incluso superar a otros sectores gracias a las inversiones en capital intelectual. El capital intelectual contribuye a cambiar una organización de un negocio ordinario a un líder en el campo y en la industria. Mediante la utilización adecuada de los activos intelectuales, una organización puede crecer hasta convertirse en líder de la industria. Los gerentes que son capaces de administrar de manera efectiva el capital intelectual puede idear mejores estrategias, procesos e incluso métodos para administrar los negocios para mejorar el desempeño financiero y no financiero del negocio.

2.13.6. Estrategia organizacional

La estrategia organizacional depende de la competencia, las habilidades y la experiencia de los individuos de una organización. Los empleados competentes y experimentados pueden idear estrategias adecuadas para impulsar la organización hacia adelante (Choong, 2008). La estrategia incluye las actividades que se deben realizar para lograr la visión corporativa. Los diversos componentes del capital intelectual deben gestionarse adecuadamente para lograr la visión organizacional. El manejo adecuado del capital intelectual permite la formulación de estrategias adecuadas que permitan el logro de los objetivos organizacionales. Un entorno empresarial que permita el libre flujo de conocimientos es una posición para idear mejores estrategias para mejorar la supervivencia. Las organizaciones comerciales solo pueden seguir siendo competitivas si son capaces de crear, actualizar y utilizar de manera efectiva el capital intelectual del conocimiento para superar los desafíos operativos y técnicos. No actualizar el capital intelectual y combinarlo con el conocimiento existente solo puede conducir al fracaso de la organización (Ibraimi y Rexhepi, 2011).

2.13.7. Competencia y capacidad

El capital intelectual mejora la competencia y la capacidad dentro de una organización. Por ejemplo, aquellos empleados que están bien dotados de capacidades pueden compartir su experiencia con otros, lo que aumenta la competencia dentro de una organización. El intercambio de información entre los empleados les ayuda a trabajar para lograr objetivos comunes. La

colaboración mejora la sinergia dentro de la organización que, en última instancia, conduce a un mayor rendimiento organizacional. Las interacciones entre los empleados crean conocimiento transformado y, a través del intercambio de información, una organización puede lograr los objetivos predefinidos (Alkhateeb *et al.*, 2018). Las organizaciones necesitan crear un entorno que permita compartir información para permitir la transferencia de conocimiento entre los empleados. La transferencia de conocimiento permite el desarrollo de capacidades que eventualmente conducen a mejores procesos y estructura dentro de la organización (Bontis, 1998).

3. Conclusión

Este estudio examina los elementos del capital intelectual y cómo el capital intelectual impacta en las organizaciones empresariales. La revisión de la literatura y el marco teórico se utilizan para caracterizar los elementos del capital intelectual, cómo se entienden en los estados financieros de una unidad y la influencia que tienen en la organización empresarial. El análisis de resultados cualitativos indica que el capital intelectual influye en la organización empresarial de diferentes formas tanto mejorando la ventaja competitiva, la innovación y el fortalecimiento de la competencia de los trabajadores como el crecimiento de la estrategia organizacional.

La investigación, en general, demostró la importancia del capital intelectual como el activo más valioso de la organización, especialmente en el desempeño de la organización empresarial, lo que permite la competitividad. La revisión de la investigación enfatizó que el capital intelectual impacta en la organización empresarial, lo que requiere que los tomadores de decisiones lo apoyen y le den a los aspectos de capital intelectual un contenido estratégico que satisfaga las necesidades para desarrollar la organización empresarial y para reclutar sistemas e indicadores para medir el desempeño empresarial de manera objetiva para lograr el objetivo de la supervivencia de la corporación en un entorno competitivo y sustentable, a través de la provisión de potenciales materiales y morales que puedan apoyar la implementación de las estrategias comerciales organizacionales. El estudio también apunta a la necesidad de vincular las patentes, las marcas, la investigación y el desarrollo, la innovación, la creación de valor y la estrategia organizacional con la organización empresarial.

A partir del estudio, queda claro que el capital intelectual proporciona un valor inmenso a una organización empresarial. Los elementos de capital intelectual como los activos intangibles aseguran que los productos, ideas y conceptos no sean imitados en el mercado, lo que ofrece una organización con una mejor ventaja competitiva (Subramaniam, 2005). Para que las partidas de capital intelectual se reconozcan en los estados financieros, deben ser identificables y medibles. Los elementos de capital intelectual, como las habilidades y competencias de los empleados, no pueden reconocerse

en los estados financieros, ya que no es posible medirlos. La investigación muestra que el capital intelectual también contribuye a la innovación. Los empleados calificados y experimentados pueden proponer nuevas ideas y aplicarlas para mejorar los productos y procesos. La propiedad intelectual está relacionada positivamente con el desempeño empresarial (Bontis, 1998). Por ejemplo, contribuye a una mayor rentabilidad, un mayor rendimiento de los activos y un mayor rendimiento de las inversiones. Además de los aspectos cuantitativos, el capital intelectual mejora la fidelización y satisfacción de los clientes. Dados los beneficios que se obtienen al invertir en capital intelectual, los gerentes deben identificar los recursos intangibles que son importantes para crear y mantener una ventaja competitiva dentro de la organización. La dirección puede utilizar las experiencias de otras organizaciones para adquirir conocimiento de los recursos intangibles. Las empresas que están en condiciones de administrar su capital intelectual de una mejor manera pueden desempeñarse mejor que otras (Stewart, 1998). También se considera que las organizaciones que tienen una mejor gestión, funcionalidad, una mejor cultura y mejores programas de formación obtienen mayores beneficios. Muchas empresas, especialmente en los países desarrollados, se han inclinado hacia una mejor gestión del capital intelectual para impulsar su rentabilidad.

Las organizaciones están aprendiendo más sobre los elementos de capital intelectual para obtener una ventaja competitiva que sobre el activo tangible en las organizaciones empresariales (Sharabati *et al.*, 2013). La utilización adecuada del capital intelectual puede hacer que las organizaciones pasen de ser negocios ordinarios a convertirse en líderes de la industria. Los gerentes que están en condiciones de administrar eficazmente los activos intelectuales pueden mejorar el desempeño tanto financiero como no financiero dentro de una organización. El capital intelectual también mejora la estrategia organizacional (Swart, 2006). Por ejemplo, los empleados que son altamente competentes pueden idear mejores estrategias que ayuden a impulsar a las organizaciones en la dirección correcta. Las organizaciones solo pueden seguir siendo competitivas si son capaces de crear, actualizar y utilizar de manera efectiva el capital intelectual del conocimiento para superar los desafíos operativos y técnicos.

Limitaciones

La investigación tiene ciertas limitaciones. La investigación se basa en la revisión teórica y conceptual y los datos fueron recolectados a través de libros y revistas y no se ha tenido en cuenta evidencia empírica por lo que la posibilidad de la generalización es cuestionable. Además, la pregunta de investigación fue respondida mediante una revisión exhaustiva de la literatura; sin embargo, los argumentos se limitan a la literatura arbitrada y prácticamente no se recopilaron datos primarios o secundarios.

Área de investigación futura

Se sugiere a los futuros investigadores realizar el estudio utilizando la variable de compartir conocimiento que traerá nuevos hallazgos para el estudio. El estudio se basa en la revisión teórica, se sugiere que las investigaciones futuras utilicen las entrevistas como herramienta de investigación o utilizar el método cuantitativo que incluirá el cuestionario para recopilar los datos primarios para el estudio. El análisis empírico dará una mejor comprensión de los fenómenos y ayudará a analizar el modelo conceptual del estudio y generalizar los hallazgos de la investigación, lo que será una valiosa adición al cuerpo de conocimiento existente sobre la investigación del capital intelectual en el entorno organizacional contemporáneo.

Referencias bibliográficas

- Ahmed Hashmi, S. S., Guozhu, J., Mubarik, M., Khan, M. & Khan, E. (2020). Intellectual capital and business performance: the role of dimensions of absorptive capacity. *Journal of Intellectual Capital*, 21, 23-39.
- Ahmed, S. S., Guozhu, J., Mubarik, S., Khan, M. & Khan, E. (2019). Intellectual capital and business performance: the role of dimensions of absorptive capacity. *Journal of Intellectual Capital*, 21, 1, 23-39.
- Alkhateeb, A., Yao, L. & Cheng, J. (2018). Review of Intellectual Capital Components Research. *Journal of Advanced Social Research*, 8, 1-14.
- Almutirat, H. A. (2020). The impact of intellectual capital in organizational innovation: case study at Kuwait Petroleum Corporation (KPC). *Review of Economics and Political Science*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print.
- Bollen, L., Vergauwen, P. & Schnieders, S. (2005). Linking Intellectual Capital and Intellectual Property to Company Performance. *Management Decision*. 43. 1161-1185.
- Bontis, N. (1998). Intellectual capital: An exploratory study that develops measures and models. *Management decision*, 36, 63-76.
- Bontis, N. (2003). Intellectual Capital Disclosure in Canadian Corporations. *Journal of Human Resource Costing & Accounting*, 7 (1), 9-20.
- Choong, K. K. (2008). Intellectual capital: definitions, categorization and reporting models. *Journal of Intellectual Capital*, 9 (4), 610-612.
- Choong, K. K. (2008). Intellectual capital: definitions, categorization and reporting models. *Journal of Intellectual Capital*. Emerald Group Publishing Limited, 9 (4), 609-638.
- Chu, P. Y., Lin, Y. L., Hsiung, H. H., & Liu, T. Y. (2006). Intellectual capital: An empirical study of ITRI. *Technological Forecasting & Social Change*, 73 (7), 886-902.

- Cunha, L., Cunha, A., Matos, F. & Fernandes Thomaz, J. (2015). The Relationship Between Intellectual Capital and Information Technology: Findings Based on a Systematic Review.
- Dost, M. & Badir, Y. & Ali, Z. & Tariq, A. (2016). The impact of intellectual capital on innovation generation and adoption. *Journal of Intellectual Capital*, 17.
- Gogan, L., Artene, A. & Sarca, L. (2016). The Impact of Intellectual Capital on Organizational Performance. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 221, 194-202.
- Ibarra Cisneros, M. A. & Hernandez-Perlines, F. (2018). Intellectual capital and Organization performance in the manufacturing sector of Mexico. *Management Decision*, 56, 8, 1818-1834.
- Ibraimi, S. & Rexhepi, G. (2011). The Link between Intellectual Capital, Strategy and Entrepreneurship. *SSRN Electronic Journal*. 10.2139/ssrn.1929078.
- Johnson, M. D., Gustafsson, A., Andreassen, T. W., Lervik, L. & Cha, J. (2001). The Evolution and Future of National Customer Satisfaction Index Models1, *Journal of Economic Psychology*, 22 (2), 217-245.
- Joia, L. A. (2007). *Strategies for Information Technology and Intellectual Capital. Challenges and Opportunities*, Hershey. London: Information Science Reference.
- Karius, T. (2016). Intellectual property and intangible assets: Alternative valuation and financing approaches for the knowledge economy in Luxembourg, EIKV Schriftenreihe zum Wissens- und Wertemanagement. European Institute for Knowledge & Value Management (EIKV), Rameldange. 3. 2.
- Kizil, C. (2017). Intellectual Capital Accounting, Reporting and Disclosure in the Modern Economy for Value Reflection, Conference: ICOAC 9th International Conference on Economics, Management and Art Management, At: Sapienza University and Hotel Bellambriana, Rome, Italy
- Lacroix, M. & Zambon, S. (2002). Capital intellectuel et création de valeur: une lecture conceptuelle des pratiques française et italienne. *Comptabilité Contrôle Audit*, 3 (3), 61-83.
- Lazazzara A., Torre E. D. & Nacamulli R. C. D. (2020). Understanding the Relationship Between Intellectual Capital and Organizational Performance: The Role of e-HRM and Performance Pay. In: Lazazzara A., Ricciardi F., Za S. (eds.). *Exploring Digital Ecosystems. Lecture Notes in Information Systems and Organisation*, 33. Springer, Cham.
- Lerro, A., Linzalone, R. and Schiuma, G. (2014). Managing intellectual capital dimensions for organizational value creation. *Journal of Intellectual Capital*, 15 (3), 350-361.
- Lev, B., & Zarowin, P. (1999). The Boundaries of Financial Reporting and How to Extend Them. *Journal of Accounting Research*, 37 (2), 353-385.

- Liu, Q. & Wong, K. (2011). Intellectual Capital and Financing Decisions: Evidence from the U.S. Patent Data. *Management Science*, 57(10), 1861-1878.
- Mahoney, J. T., & Kor, Y. Y. (2015). Advancing the human capital perspective on value creation by joining capabilities and governance approaches. *Academy of Management Perspectives*, 29 (3), 296-308.
- Muhammad, N. M. N. & Ismail, M. K. A. (2009). Intellectual capital efficiency and firm's performance: Study on Malaysian financial sectors. *International Journal of Economics and Finance*, 1 (2), 206-212.
- Nahapiet, J. & Ghoshal, S. (1998). Social Capital, Intellectual Capital, and the Organizational Advantage. *The Academy of Management Review*, 23.
- Najar, T., Dhaouadi, K. & Ben Zammel, I. (2020). Intellectual Capital Impact on Open Innovation: The Case of Technology-Based Sectors in Tunisia. *Journal of Innovation Economics & Management*, 2 (2), 75-106.
- Nejjari, Z. & Aamoum, H. (2021). Big Data Analytics Influence on Financial Performance and Market Value: Intellectual Capital as a Proxy. *E3S Web of Conferences*, 229 (2), 1-9.
- Obeidat, B., Abdallah, A., Aqqad, N., Akhoershiedah, A. & Maqableh, M. (2017). The Effect of Intellectual Capital on Organizational Performance: The Mediating Role of Knowledge Sharing. *Communications and Network*. 09. 1-27.
- Peñalba-Aguirrezabalaga, C., Sáenz, J. & Ritala, P. (2020). Marketing-specific intellectual capital: conceptualization, scale development and empirical illustration. *Journal of Intellectual Capital*, 21 (6), 947-984.
- Peng, J. & Quan, J. (2019). R&D, intellectual capital, organizational learning, and firm performance: a study of Chinese software companies. *CONF-IRM 2019, Proceedings*. 6.
- Pilevari, N., Shahriari, M. & Kamalian, M. (2015). The impact of investment on human capital and innovation in oil-based economies. *Journal of Current Research in Science*, 3 (3), 62-72.
- Rastogi, P. N. (2002). Knowledge management and intellectual capital as a paradigm of value creation. *Human Systems Management*, 21, 229-240.
- Rosdi, I. S. (2014), A Human Resource Management Framework for Innovative Capability Development. Ph. D. Dissertation. Multimedia University, Malaysia.
- Schiemann, F., Richter, K. & Günther, T. (2015). The relationship between recognised intangible assets and voluntary intellectual capital disclosure. *Journal of Applied Accounting Research*, 16, 240-264.
- Sharabati, A, Radi A, Nour A, et al. (2013). The effect of intellectual capital on Jordanian tourism sector's business performance. *American Journal of Business and Management*, 2 (3), 210-221.
-

- Sheehan, M., Garavan, T. N. & Carbery, R. (2014). Innovation and human resource development. *European Journal of Training and Development*, 38 (1-2), 8-14.
- Smith, A. (1776). In Campbell, Skinner, and Todd (Eds), *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations*. Clarendon Press, Oxford, printed 1976.
- Stewart, T. A. (2001). *The wealth of knowledge: intellectual capital and the twenty-first century organization*. New York: Doubleday/Currency.
- Stewart. T. (1998). *Intellectual capital*. The new wealth of organizations.
- Subramaniam, M. (2005). The influence of intellectual capital on the types of innovative capabilities. *The Academy of Management Journal*, 48 (3), 450-463.
- Swart.S.(2006). Intellectual capital: disentangling an enigmatic concept. *Journal of Intellectual Capital, Emerald Group Publishing Limited*, 7 (2), 136-159.
- Sydler, R., Haefliger, S. & Pruksa, R. (2014). Measuring intellectual capital with financial figures: Can we predict firm profitability? *European Management Journal*, 32, 244-259.
- Taouab, O. et al. (2019). The importance of the intangible capital of companies listed on the Casablanca Stock Exchange. *Revue du contrôle, de la comptabilité et de l'audit*, 11. 4. 3. 983-992.
- Toffler, A. (1995). *Puterea în mișcare*. București: Antet, 258-259.
- Watson, A. & Stanworth, J. (2006). Franchising and intellectual capital: A franchisee's perspective. *The International Entrepreneurship and Management Journal*, 2, 337-349.
- Yang, C-C. & Lin, C.Y-Y(2009) Does intellectual capital mediate the relationship between HRM and organizational performance? Perspective of a healthcare industry in Taiwan. *The International Journal of Human Resource Management*, 20 (9), 1965-1984.
- Youndt. T. (2004). Intellectual capital profiles: An examination of investments and returns. *Journal of Management Studies, Blackwell Publishing*, 333-361.