

EL CAPITAL INTELECTUAL COMO GARANTÍA DE SOSTENIBILIDAD EN EL LARGO PLAZO: ANÁLISIS EMPÍRICO DE UNA MEDIANA EMPRESA DEL SECTOR INDUSTRIAL

M^a Jesús Rubio Vera¹
Dra. M^a Mercedes Carmona Martínez²

RESUMEN

Como consecuencia del proceso de creciente competencia ocurrido en las últimas décadas, las empresas deben realizar continuos cambios en su modelo de gestión que les permitan adaptarse a un contexto inestable y tomar decisiones en un ámbito de riesgo e incertidumbre en el que cada vez es necesario tener en cuenta más variables. Este proceso se ha visto indudablemente favorecido por dos factores: las tecnologías de la información y las comunicaciones (TICs), y la globalización. Por un lado, las TICs son capaces de conectar de una forma electrónica a personas y empresas, permitiendo así que se produzca una rápida difusión de información y de conocimiento, por otro lado, la globalización –apoyada también en las TICs– ofrece claras ventajas, como la posibilidad de entrar en nuevos mercados y de captar nuevos clientes, pero también contribuye a modelar un entorno complejo, dinámico, volátil e incierto en el mundo de los negocios.

Estos hechos requieren que las empresas deban intentar predecir las tendencias y actuar en consecuencia. Los activos intangibles basados en el conocimiento, que son indepreciables, intransferibles, irrepetibles y no sustituibles, se convierten en una fuente de ventaja competitiva para la empresa hasta el punto que numerosos autores afirman que estos recursos intangibles son los que determinan la durabilidad de los productos y de las propias empresas, concretamente se calcula que un 80% de los recursos con los que cuenta una empresa son intangibles.

Con el fin de ser capaces de hacer uso de cada vez más complejas herramientas de gestión, las empresas se ven obligadas a modificar el enfoque de su actividad y organización internas de lo tangible a lo intangible y surge el concepto de Capital Intelectual en sus tres dimensiones: Capital Humano (que incluye los conocimientos, habilidades y experiencias de los empleados de la empresa), Capital Estructural (que incluye las actividades, procedimientos, sistemas y bases de datos de la empresa), y el Capital Relacional (que abarca las relaciones de la empresa con clientes, proveedores y socios). Y se hace cada vez más necesario conocer cuál es el stock de Capital Intelectual de las empresas y la gestión que hacen del mismo (gestión del conocimiento), con el fin de definir su influencia en el rendimiento empresarial y las bases de desarrollo de su competitividad a largo plazo.

En los últimos años, el conocimiento se ha configurado como un recurso económico tan importante o más que los demás activos de la empresa y ha demostrado tener efectos directos e indirectos sobre sus resultados económicos. Así, las organizaciones capaces de generar y gestionar adecuadamente su Capital Intelectual serán también capaces de generar valor y obtener ventajas competitivas que garanticen su sostenibilidad a largo plazo.

¹ Doctoranda Facultad Ciencias Jurídicas y de la Empresa. Universidad Católica San Antonio de Murcia. mjrubio236@alu.ucam.edu

² Vicedecana Facultad Ciencias Jurídicas y de la Empresa. Universidad Católica San Antonio de Murcia. mcarmona@ucam.edu

En este trabajo se presenta un estudio empírico para conocer la percepción y valoración que los empleados de una mediana empresa del sector industrial tienen sobre el Capital Intelectual en su empresa, así como el efecto que éste tiene sobre los resultados de la misma. Para ello, se plantea un modelo donde se reflejan las interacciones entre Capital Humano, Capital Relacional y Capital Estructural, así como sus efectos sobre el rendimiento empresarial.

ABSTRACT

As a result of the process of increasing competition in recent decades, companies must make continuous changes in their management model that allow them to adapt to an unstable context and make decisions in an area of risk and uncertainty in which more and more variables need to be taken into account. This process has undoubtedly been favored by two factors: information and communication technologies and globalization. On the one hand, TIC's are able to connect in an electronic way to people and companies, thus allowing a rapid dissemination of information and knowledge, on the other hand, globalization also supported by TIC's, offers clear advantages, such as possibility of entering new markets and capturing new customers, but it also contributes to modeling a complex, dynamic, volatile and uncertain in the business world.

These factors require that companies should try to predict trends and act accordingly. The intangible assets based on knowledge, which are indepreciables, non-transferable, unrepeatable and not substitutable, become a source of competitive advantage for the company to the point that some authors affirm that these intangible resources are those that determine the durability of the products and of the companies themselves, and more recently estimate that 80% of the resources are intangible.

In order to be able to make use of more and more complex management tools, companies are obliged to modify the focus of their internal activity and organization from the tangible to the intangible and the concept of intellectual capital arises and its three dimensions: Human Capital (which includes the knowledge, skills and experiences of the company's employees), Structural Capital (which includes the activities, procedures, systems and databases of the company), and the Relational Capital (which covers the relationships of the company with customers, suppliers and partners). And it becomes increasingly necessary to know what the stock of intellectual capital of the companies and the management that make the same (knowledge management), in order to define their influence on the business performance and the development bases of their long-term competitiveness.

In recent years, knowledge has been configured as an economic resource as important or more than the other assets of the company and has shown direct and indirect effects on its economic performance.

Thus, organizations capable of generating and properly managing their intellectual capital will also be the most capable of generating value and obtaining competitive advantages that guarantee its long-term sustainability. In this paper an empirical study about the perception and valuation that the employees of a medium enterprise of the industrial sector have on the intellectual capital in his company, as well as of the effect that this has on the results of the same is presented. A model is presented which reflects the interactions between human capital, structural capital and relational capital as well as its effects on business performance.

PALABRAS CLAVE

Capital intelectual, activo intangible, gestión del conocimiento, ventaja competitiva, sostenibilidad

KEYWORDS

Intellectual capital, intangible asset, knowledge management, competitive advantage, sustainability

1.INTRODUCCIÓN

Desde el inicio del s.XXI, el conocimiento se ha configurado como uno de los factores más relevantes de cualquier proceso productivo, de modo que las empresas se han visto obligadas a modificar el enfoque de su actividad y organización interna, pasando de los elementos tangibles a los activos intangibles(Nunes *et.al*, 2006), que ya se consideran eslabones esenciales para la generación de valor y de ventajas competitivas.

Así, el conocimiento se configura como un recurso económico tan importante o más que los demás activos de la empresa (Bontis, 2001), con efectos directos e indirectos sobre sus resultados económicos (Carlucci, Marr y Schiuma, 2004), y surge el concepto de Capital Intelectual como un activo basado en el conocimiento (Edvinsson y Malone, 1999; Sullivan, 2000).

En la literatura científica relativa a este tema es generalmente aceptado que el Capital Intelectual está compuesto por tres factores o dimensiones (Edvinsson y Sullivan, 1996; Bontis, 1996; Roos *et.al*, 1997; Petty y Guthrie, 2000): Capital Humano, Capital Estructural y Capital Relacional.

Al hablar de Capital Humano nos referimos al conjunto de valores, habilidades, conocimientos, capacidades, actitudes, aptitudes y experiencia de los empleados que forman parte de la empresa, por otro lado, englobaría el Capital Estructural aquellas actividades, procedimientos, sistemas y bases de datos que configuran el diseño estructural de la empresa y mejoran su eficiencia organizativa. Por último, el Capital Relacional comprende el conjunto y características de las relaciones que la empresa mantiene con el exterior: clientes, socios, proveedores y competidores.

Por ello, la gestión del conocimiento se configura como una de las cualidades dinámicas más relevantes de la empresa, y exige conocer las características e interdependencias entre cada una de las dimensiones anteriormente mencionadas.

Las organizaciones capaces de generar y gestionar adecuadamente el conocimiento se describen como “organizaciones inteligentes” y están influidas tanto por la cantidad de conocimiento disponible como por las competencias y habilidades de los miembros que la componen (Choo, 1999).

Si bien en la literatura científica reciente son abundantes los estudios empíricos que tratan las características y relevancia del Capital Intelectual en grandes empresas, son menos los que abordan el tema desde la perspectiva de las pequeñas y medianas empresas (Sekhar *et.al*, 2015; Muda y Rahman, 2016; Todericiu y Stanit, 2015; Crema y Nosella, 2014).

2. MARCO TEÓRICO

2.1. De la era agrícola a la era del conocimiento

Si nos remontamos a la Era agrícola, la fuente principal de riqueza consistía en los recursos naturales, tierra, pesca y ganadería, es decir, la economía dependía de la titularidad de la posesión y explotación de estos recursos. La distribución era muy limitada debido a los costes elevados de transporte y gran parte del suministro se destinaba a autoabastecimiento. La mano de obra estaba caracterizada por un muy bajo nivel de cualificación, esto suponía un bajo coste de mano de obra y fácilmente reemplazable.

La principal fuente de creación de riqueza durante esta era son la tierra y el trabajo, la actividad principal de las empresas, por tanto, estaba centrada en la producción y almacenamiento de los productos agrícolas (Gorey y Dobat, 1996).

Con la llegada de la Revolución Industrial, la demanda comienza a aumentar en industrias secundarias por encima del sector primario, con esta transición de Era Agrícola a Era Industrial, el Capital Humano comienza a trabajar de forma distinta, pasando de trabajar de forma manual a comenzar a emplear el conocimiento para el uso de maquinaria. Son procesos repetitivos, por lo que, en esta etapa no hay una necesidad de formación excesiva a los empleados.

Sin embargo, fue necesaria la posesión del Capital que permitiera la adquisición de conocimiento materializado en la compra de maquinaria. El factor trabajo sigue siendo importante pero ahora los trabajadores complementan sus tareas con el empleo de maquinaria. La mayor parte de los trabajadores son profesionales no especializados, con bajas cualificaciones que realizan tareas fáciles y repetitivas, por lo que, tal y como se ha indicado anteriormente, no había necesidad de un proceso de formación de los trabajadores.

La Era Industrial se fue desarrollando con las industrias de servicios (sector terciario), la competencia se va haciendo más fuerte, por lo que es en este momento cuando entra en juego el conocimiento en sus actividades, a la vez que se demanda una obra de mano más cualificada que diera lugar a un producto de mayor calidad.

Es lo largo del S.XX cuando los avances tecnológicos han dado lugar a una economía basada en el conocimiento donde éste es el responsable de la mejora de la productividad, pues se considera que un aumento de la calidad en cuanto a Capital Físico y Capital Humano revierte en la obtención de ventaja competitiva para las compañías e induce a la estimulación del desarrollo económico, la creatividad y la aplicación en nuevos productos que aumentan la productividad y rentabilidad (Drucker, 1993).

Ante una sociedad cada vez más incierta, en continuo cambio, si las empresas quieren sobrevivir deben ser capaces de adaptarse a este escenario, ante la Sociedad del Conocimiento. Las empresas deben poseer habilidad para adquirir información y transformar ésta en conocimiento y ser capaces de ponerlo en práctica y sólo de esta forma serán capaces de enfrentarse a los cambios producidos en el entorno (Grant, 1996b).

2.1. Teoría de los recursos y capacidades: Relación con el Capital Intelectual

El conjunto de recursos que posee la empresa, tanto tangibles como intangibles y las capacidades que éstos pueden llegar a desarrollar son base de éxito empresarial.

En este sentido, el Capital Intelectual es un subconjunto de los recursos estratégicos que posee la empresa (Kristandl y Bontis, 2007) y forman parte de la unidad de reserva de los flujos de aprendizaje organizativo (Bontis, 1998).

En palabras de Lev (2001), el Capital Intelectual es el máspreciado conocimiento de una organización. La Teoría de Recursos y Capacidades trata de explicar cuál es el motivo por el que las empresas obtienen mayores rentas respecto a otras desarrollando una actividad bajo el mismo entorno competitivo.

Barney (1991), define los recursos como “todos los activos, capacidades, procesos organizativos, atributos de la empresa, información, conocimiento, etc. que son controlados por la organización, lo que permite concebir e implementar estrategias que mejoren su eficiencia y eficacia, o el conjunto de activos y capacidades que posee o controla una empresa”.

Este mismo autor, clasifica los recursos de las empresas en tres categorías:

- 1) Recursos de carácter físico: localización geográfica, equipos y tecnología.
- 2) Recursos de carácter humano: todo aquello relacionado con el personal de la empresa.
- 3) Recursos de carácter organizativo: hace referencia a la estructura organizativa de la empresa, los sistemas de planificación y control y las relaciones que mantiene la empresa tanto a nivel interno como con su entorno.

Hall (1992), realiza otra clasificación relativa a los recursos. Establece que la empresa cuenta con dos tipos de recursos:

- 1) Recursos tangibles, son aquellos fáciles de identificar y medir.
- 2) Recursos intangibles, difícilmente cuantificables y medibles.

En el balance de la empresa se puede comenzar a identificar los recursos de los que dispone la misma, sin embargo, no es capaz de identificar los factores clave para obtener o crear una ventaja competitiva.

Para alcanzar en la organización los objetivos previstos, es necesaria la combinación entre recursos y capacidades.

2.3. Concepto de Capital Intelectual

En los últimos años, han perdido protagonismo los elementos de carácter tangible para dar paso a los elementos intangibles, pues son considerados como eslabones fundamentales para la generación de valor y, en este sentido, son todos aquellos que tienen relación con la tecnología, la formación y la marca de la empresa (Teece, 2000).

La innovación requiere de formación, relaciones con stakeholders, publicidad, por tanto, la competitividad de las empresas tiene mucho que ver con el uso del Conocimiento enfocado hacia la eficiencia

organizativa (Capital Estructural), calidad en la mano de obra (Capital Humano) y las relaciones de la empresa con los stakeholders (Capital Relacional).

Las organizaciones capaces de crear conocimiento se describen como organizaciones inteligentes y están influidas por los recursos de conocimiento disponibles y las competencias y habilidades de los miembros que la componen (Choo, 1999). Las compañías integrantes en la Era del Conocimiento difieren de las tradicionales en tanto en cuanto el conocimiento es compartido entre los miembros de la organización y su participación adquiere un papel protagonista en la toma de decisiones.

El capital intelectual es considerado como uno de los pilares más importantes sobre el que se sostiene una organización, por encima de los activos tangibles, se trata de optimizar el Capital Intelectual y materializarlo en nuevos procesos que aumenten el valor patrimonial de la empresa (Roos, 1998).

El concepto de Capital Intelectual aparece por primera vez en el trabajo de Hermanson (1963, 1964), que reconoce el valor de los recursos humanos de la empresa pero también las dificultades de medida que estos "activos humanos" presentan para su inclusión en los estados financieros. En esta línea, Hekimian y Jones (1967) y Flamholtz (1974) proponen las primeras aproximaciones a una valoración cuantitativa de estos activos intangibles. Sin embargo, no es hasta la década de los 90 cuando surge en la literatura científica una corriente de investigación que trata de establecer el marco conceptual del Capital Intelectual, hallar una definición adecuada del mismo, y proponer una clasificación de los diferentes tipos de Capital Intelectual que se pueden distinguir (Roos *et al.*, 1997; Stewart y Zadunaisky, 1998; Bontis *et al.*, 1999; Choo y Bontis, 2002).

Hay una ausencia de consenso en la literatura en cuanto al concepto y definición del Capital Intelectual, son varios los autores que utilizan términos como activos intangibles, conocimiento, recursos intangibles para hacer referencia al concepto de Capital Intelectual.

Son muchos los académicos que han aportado distintas definiciones, autores como Bradley (1997a) consideran al Capital Intelectual como una capacidad para transformar el conocimiento y que crea riqueza tanto en las empresas como en los países, también se considera como un conocimiento que en un futuro puede generar beneficios (Edvinsson y Sullivan, 1996).

Para Stewart (1991) el Capital Intelectual es todo aquello que no se puede tocar pero que puede generar beneficios en la empresa, de forma similar, para Lev (2001), los recursos intangibles son aquellos que pueden generar valor en el futuro pero no tienen una estructura física o financiera. En Euroforum (1998) se define al Capital Intelectual como el conjunto de activos de una empresa que generan beneficio en la misma aunque no se encuentren reflejados en los estados financieros tradicionales.

Dierickx y Cool (1989), definen al Capital Intelectual como el stock de conocimiento de la empresa o como aquellos recursos del conocimiento que representan a los activos intangibles y pueden ser medidos e identificados (Malhotra, 2000).

Para autores como Roos, Bainbridge y Jacobsen (2001), el Capital Intelectual es la suma del conocimiento de sus miembros y su interpretación práctica. Wiig (1997), considera que son aquellos recursos inmateriales que pueden ser creados a partir de actividades intelectuales.

Brooking (1997b) lo define como la combinación de activos inmateriales que permiten hacer funcionar a la empresa.

Edvinsoon y Malone (1999) explican la definición de este término mediante una metáfora, comparando a una empresa con un árbol, donde hay una parte visible a los ojos de todos como son las ramas, las hojas y los frutos, pero sus raíces están ocultas y no se tiene conocimiento del estado en el que se encuentran, si se olvida esta parte, el árbol puede morir, si solo estamos pendientes de los resultados, la empresa no garantiza su existencia en el largo plazo.

Los activos intangibles son considerados factores no físicos que contribuyen a producir bienes y servicios y aquellos que controlan dichos factores esperan obtener beneficios en el futuro (Blair y Wallman, 2001), de forma similar Viedma (2007) los define como aquellos factores que producen valor en el presente y pueden producirlo en el futuro. Kristandl y Bontis (2007) añaden que éstos no pueden ser transferidos en el mercado.

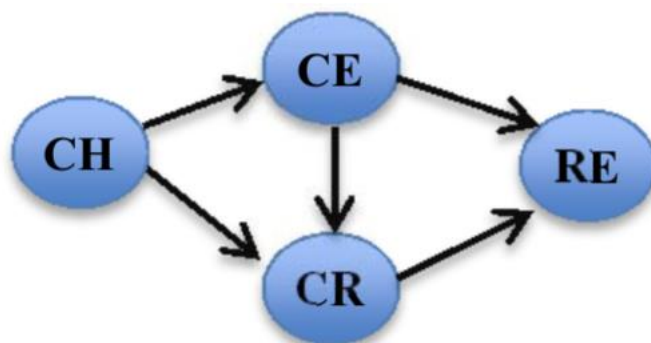
Para Upton (2001) los activos intangibles ofrecen información que no está recogida en los documentos financieros.

En los últimos tiempos, se ha hecho necesario adaptarse a un entorno cada vez más dinámico, inestable y volátil lo que ha provocado una competencia entre empresas cada vez más atroz. Qué duda cabe que las TIC han contribuido firmemente a la aceleración en los procesos de transmisión de conocimiento y en este sentido, los recursos intangibles juegan un papel fundamental a la hora de adquirir ciertas ventajas competitivas que les garanticen durabilidad en el tiempo.

3. OBJETIVOS

En el presente estudio perseguimos dos objetivos: en primer lugar, conocer la percepción y valoración que los empleados de una mediana empresa de la Región de Murcia tienen sobre el Capital Intelectual de su empresa, en segundo lugar, el efecto que éste tiene sobre los resultados de la misma según el modelo estructural planteado en la Figura 1.

Figura 1: *Modelo estructural del Capital Intelectual*³



³ CH: Capital Humano; CE: Capital Estructural; CR: Capital Relacional; RE: Rendimiento empresarial.

4. METODOLOGÍA

La estimación del modelo se realizará mediante *Partial Least Squares* (PLS), procedimiento que, frente a otras técnicas, se adapta mejor a la distribución que suelen presentar las variables de carácter psicológico y al tamaño muestral disponible (Cepeda y Roldán, 2004). Para ello se utilizará el programa SmartPLS v.3.2.6.

4.1. Descripción de la empresa

La empresa objeto de estudio pertenece al sector industrial del Valle de Escombreras en Cartagena (Murcia), fue constituida en 2012, cuenta con una plantilla de 82 empleados. Se trata de una empresa dedicada a la producción de bases lubricantes de última generación y tiene una producción anual de más de 500.000 toneladas.

4.2. Descripción del cuestionario

La dirección de la empresa informó a los empleados sobre el motivo de estudio y los beneficios que supone para la misma el tener un sólido conocimiento de sus activos intangibles. Posteriormente, se les envió por correo electrónico el enlace a la encuesta (cumplimentada con *Google Drive*) a todos los empleados, dicha encuesta ha sido validada en otros estudios empíricos realizados para este tipo de empresas.

El cuestionario está estructurado de la siguiente forma: un primer bloque correspondiente a la introducción donde los empleados contestaron a preguntas como la posición en la organización, nivel de estudios y rango de edad.

Tras dicha introducción, el cuestionario aborda un total de 28 preguntas en escala Likert de 7 puntos, siendo 1=totalmente en desacuerdo; 7=totalmente de acuerdo, todas ellas con el objetivo de conocer las observaciones que poseen los individuos dentro de la empresa. Así, las preguntas relativas al Capital Humano incluyeron las competencias y capacidades de los trabajadores, la motivación, la capacidad de aprendizaje organizativo, la formación y la adaptación a los cambios.

La estructura, cultura, tecnología y procesos formaron parte de las preguntas relativas al Capital Estructural, en cuanto al Capital Relacional cabe destacar cuestiones acerca de la relación con clientes, proveedores y asociaciones gubernamentales que de una u otra forma tienen relación con la empresa.

5. RESULTADOS

La muestra obtenida cuenta con 48 individuos, de los cuales un 26% son operarios, un 36% especialistas, un 34% son mandos intermedios y los cargos directivos son ocupados por el 4%. En cuanto al nivel de estudios cabe destacar que un 22% de los empleados tiene una titulación a nivel de formación profesional, un 76% han cursado estudios universitarios de grado, de este porcentaje un 30% además cuenta con un postgrado, un único 2% ostenta el título de Doctor.

La muestra obtenida supone un error muestral del 9,2%, bajo el supuesto de aleatoriedad, considerando un nivel de confianza del 95%, y tomando $p=q=0,5$.

5.1. Validación del modelo de medida

Tras garantizar la validez convergente eliminando los ítems no significativos o con una carga factorial inferior a 0,7 (Bagozzi y Yi, 1988; Hair *et.al*, 1998) los cuatro constructos considerados cumplen los criterios de fiabilidad: α de Cronbach e IFC superiores a 0,7 (Bagozzi y Yi, 1988; Nunnally y Bernstein, 1994) y AVE (varianza media extraída) superior a 0,5 (Fornell y Larcker, 1981) (Tabla 1)

	α	IFC	AVE
CE	0,896	0,928	0,763
CH	0,898	0,920	0,623
CR	0,838	0,891	0,673
RE	0,878	0,915	0,731

Tabla 1: *Fiabilidad del modelo de medida*

También queda garantizada la validez discriminante puesto que el AVE de cada constructo es superior a la mayor correlación al cuadrado con otro constructo.

5.2. Validación del modelo estructural

La tabla 2 muestra el valor de los coeficientes del modelo estructural y si éstos son o no significativos.

	Coeficiente	Significatividad
CH->CE	0,841	0,000
CH->CR	0,046	0,866
CE->CR	0,555	0,027
CE->RE	0,695	0,000
CR->RE	0,194	0,058

Tabla 2: *Paths del modelo estructural*

Teniendo en cuenta tanto el valor de los correspondientes coeficientes estandarizados mayores que 0,3 (Chin, 1998) como la significatividad de los mismos, se puede comprobar que dos de las cinco relaciones planteadas no se verifican con los datos relativos a esta empresa, CH no influye sobre CR, y CR no afecta a RE.

Para finalizar la evaluación del modelo estructural, la tabla 3 presenta los coeficientes R^2 (varianza explicada por el modelo) y Q^2 (índice de relevancia predictiva) -superiores a 0,1 y 0, respectivamente- de los constructos endógenos del modelo.

	R^2	Q^2
CE	0,707	0,497
CH	---	---
CR	0,353	0,214
RE	0,680	0,445

Tabla 3: *Validación del modelo estructural*

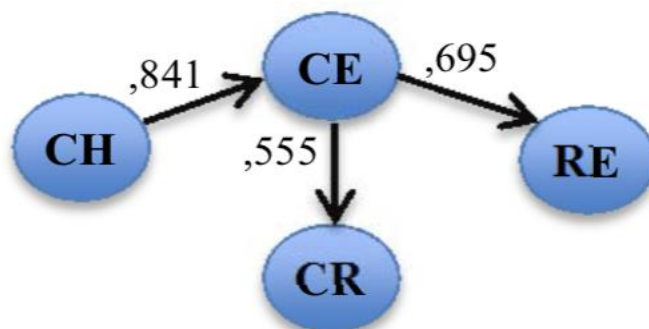
6. CONCLUSIONES

Se han presentado los resultados de un estudio sobre la percepción que los empleados de una mediana empresa del sector industrial de la Región de Murcia tienen sobre el Capital Intelectual, analizando la relación de las tres dimensiones entre sí-Capital Humano, Capital Estructural y Capital Relacional- y entre éstas y el resultado empresarial.

La estimación del modelo estructural correspondiente nos lleva a las siguientes conclusiones:

- Existe una relación positiva y estadísticamente significativa de Capital Humano a Capital Estructural, de Capital Estructural a Capital Relacional y a Resultado Empresarial.
- No existe una relación estadísticamente significativa de Capital Humano a Capital Relacional ni de Capital Relacional a Resultado Empresarial, tal y como indica la figura 2.

Figura 2: *Modelo estructural del Capital Intelectual estimado*



7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bagozzi R.P. & Yi, Y. (1988). On the evaluation of structural equation models. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 16 (1), 74-94.
- Barney, J (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17, (1), 99-120.
- Blair, M.M. & Wallman, S.M.H. (2001). *Unseen wealth: Report of the Brookings task force on intangibles*, DC: The Brookings Institution, Washington.
- Bontis, N. (2001). Assessing knowledge assets: A review of the models used to measure intellectual capital. *International Journal of Management Review*, 3 (1), 41-60.
- Bontis, Nick, Dragonetti, Nicola C., Jacobsen, Kristine and Roos, Göran (1999). The knowledge toolbox – A review of the tools available to measure and to manage intangible resources. *European Management Journal*, 17, (4), 391-402.
- Bontis, N. (1998). Intellectual capital: an exploratory study that develops measures and models. *Management decision*, 36(2), 63-76.
- Bontis, N. (1996). There's a price on your head: Managing intellectual capital strategically. *Business Quarterly*, 60(4), 40-47.
- Bradley, K. (1997a). Intellectual capital and the new wealth of nations. *Business Strategy Review*, 8, (1), 53-62.
- Brooking, A. (1997b). *El capital intelectual*, Paidós Empresa. Barcelona.
- Carlucci, D., Marr, B., & Schiuma, G. (2004). The knowledge value chain: how intellectual capital impacts on business performance. *International Journal of Technology Management*, 27 (6/7), 575-590.
- Cepeda, G., & Roldán, J. L. (2004). Aplicando en la práctica la técnica PLS en la Administración de Empresas. En *Conocimiento y Competitividad*. XIV Congreso Nacional ACEDE. Murcia, 74-78.
- Chin, W.W. (1998). Issues and Opinion on Structural Equation Modelling, *MIS Quarterly*, 22(1), 1-8.

- Choo, C. W., & Bontis, N. (2002). knowledge, intellectual capital, and strategy: themes and tensions. In C. W. Choo & N. Bontis (Eds.), *The Strategic Management of Intellectual Capital and Organizational Knowledge*, 3-23. New York: Oxford University Press.
- Choo, C.W. (1999). *La organización inteligente*. México: Oxford.
- Crema, M., & Nosella, A. (2014). Intangible assets management and evaluation: Evidence from SMEs. *Engineering Management Journal*, 26(1), 8-20.
- Dierickx, I. & Cool, K (1989). Asset stock accumulation and sustainability of competitive advantage. *Management Science*, 35, (12), 1504-1511.
- Drucker, P. J. (1993). *Post-capitalist society*. New York: Harper Collins Publishers.
- Edvinsson, L & Malone, M.S. (1999). *El capital intelectual*. Barcelona: Gestión 2000.
- Edvinsson, L. & Sullivan, P. (1996). Developing a model for managing intellectual capital. *European Management Journal*, 14(4), 356- 364.
- EUROFORUM (1998). *Medición del capital intelectual: Modelo Intellect*, Euroforum, Madrid.
- Flamholtz, E.G. (1974). Human resource accounting: a review of theory and research, *Journal of Management Studies*, 11(1): 44-61.
- Fornell, C., & Larcker, D.F. (1981). Evaluating structural equations models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18, 39-50.
- Gorey, R.M., & Dobat, D.R. (1996). Managing in the knowledge era. *The systems thinker*, 7, (8), 1-5.
- Grant, R.M. (1996a). Toward a Knowledge-based theory of the firm. *Strategic Management Journal*, 17, Winter Special Issue, 109-122.
- Hair, J.F.; Anderson, R.W.; Tatham, R.L. & Black, W.C. (1998). *Multivariate Data Analysis*. 4^a ed. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Hall, R. (1992). The strategic analysis of intangible resources. *Strategic Management Journal*, 13 (8), 135-144.
- Hekimian, J.S. & Jones, C. (1967). Put people on your balance sheet, *Harvard Business Review*, 43(2): 105-113.
- Hermanson, R.H. (1963). A method for recording all assets and the resulting accounting and economic implications. PhD dissertation, Michigan State University.

- Hermanson, R. H. (1964). Accounting for Human Assets. Occasional paper #14, Michigan State University.
- Kristandl, G. & Bontis, N. (2007). Constructing a definition for intangibles using the resource based view of the firm. *Management Decision*, 45 (9), 1510-1524.
- Lev, B (2001): Intangibles: Management, Measurement and Reporting. Washington: Brookings Institution Press.
- Malhotra, Y. (2000). Knowledge assets in the global economy: Assessment of national intellectual capital. *Journal of Global Information Management*, 8, (3), 5-15.
- Muda, S., & Rahman, M. R. C. A. (2016). Human Capital in SMEs Life Cycle Perspective. *Procedia Economics and Finance*, 35, 683-689.
- Nunes, M., Annansingh, F., Eaglestone, B. & Wakefield, R. (2006). Knowledge management issues in knowledge-intensive SMEs. *Journal of Documentation*, 62(1), 101-119.
- Nunnally, J.C., & Bernstein, I.H. (1994). *Psychometric Theory*. 3^a ed. Nueva York: McGraw Hill.
- Petty, R., & Guthrie, J. (2000). Intellectual capital literature review: measurement, reporting and management. *Journal of intellectual capital*, 1(2), 155-176.
- Roos, G., Bainbridge, A., Jacobsen, K. (2001). Intellectual capital as a strategic tool. *Strategic & Leadership*, 29, (4), 21-26.
- Roos, J. (1998). El capital intelectual. *Clase empresarial*, 57, 86-89.
- Roos, J., Roos, G., Dragonetti, N. C., & Edvinsson, L. (1997). *Intellectual capital*. Mac Millan Business, England.
- Roos, J., Roos, G., Dragonetti, N., & Edvinsson, L. (1997). Intellectual Capital: Navigating in the new business landscape. New York: New York University Press.
- Roos, G. & Roos, J. (1997). Measuring your company's intellectual performance, *Long Range Planning*, 30, (3), 413-426.
- Sekhar, C., Patwardhan, M., & Vyas, V. (2015). A Delphi-AHP-TOPSIS based framework for the prioritization of intellectual capital indicators: a SMEs perspective. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 189, 275- 284.

- Stewart, T. A., & Zadunaisky, D. (1998). *La nueva riqueza de las organizaciones: el capital intelectual*. Ediciones Granica, S.A.
- Stewart, T.A. (1991). Brainpower: how intellectual capital becoming America's most valuable asset. *Fortune*, 44-60.
- Sullivan, P. H. (2000). *Value-Driven Intellectual Capital: How to Convert Intangible Corporate Assets into Market Value*. New York: John Wiley.
- Teece, D.J. (2000). *Managing intellectual capital: organizational, strategic and policy dimensions*. New York: Oxford University Press.
- Todericiu, R., & Stăniț, A. (2015). Intellectual Capital–The Key for Sustainable Competitive Advantage for the SME's Sector. *Procedia Economics and Finance*, 27, 676-681.
- Upton, W.S. (2001). *Business and financial reporting. Challenges from the new economy*, Norwalk, CT, FASB.
- Viedma, J.M. (2007). In search of an Intellectual Capital comprehensive theory. *Electronic Journal of Knowledge Management*, 5 (2), 245-256.
- Wiig, K.M. (1997). Integrating intellectual capital and knowledge management. *Long Range planning*, 30, (3), 399-405.