



Las opiniones y los contenidos de los trabajos publicados son responsabilidad de los autores, por tanto, no necesariamente coinciden con los de la Red Internacional de Investigadores en Competitividad.



Esta obra por la Red Internacional de Investigadores en Competitividad se encuentra bajo una Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivadas 3.0 Unported. Basada en una obra en riico.net.

El capital intelectual y su relación con el desempeño gubernamental

Jesús Lavín Verástegui¹

Norma Angélica Pedraza Melo*

Maritza Álvarez Herrera*

Resumen

El capital intelectual y su asociación con el desempeño e innovación es tema de interés para la nueva administración pública. Este trabajo que se abordó con un enfoque cuantitativo y con la intención de explorar la asociación de ambas variables, se fundamentó en la aplicación de 87 cuestionarios a empleados de nivel de jefes de departamento en adelante, adscritos en varias dependencias públicas. Con el análisis factorial se determinó la estructura subyacente de los constructos de estudio, la confiabilidad de la escala se determinó con el *Alfa de Cronbach* y el nivel de la asociación de ambas variables con el coeficiente de correlación *Rho de Spearman*. Los resultados tienen implicaciones prácticas para la administración pública en el diseño e implementación de estrategias para la gestión de los recursos intangibles en bien de la mejora en el desempeño en beneficio de la sociedad como cliente fundamental

Palabras clave: Capital intelectual, desempeño, sector público.

Abstract

Intellectual capital and its association with performance and innovation is a topic of interest for the new public administration. This work, which was approached with a quantitative approach and with the intention of exploring the association of both variables, was based on the application of 87 questionnaires to employees at the level of department heads from now on, assigned to several public agencies. With the factor analysis, the underlying structure of the study constructs was determined, the reliability of the scale was determined with Cronbach's Alpha and the level of the association of both variables with Spearman's Rho correlation coefficient. The results have practical implications for public administration in the design and implementation of strategies for the management of intangible resources for the better performance for the benefit of society as a fundamental client.

Keywords: Intellectual capital, performance, public sector.

¹Facultad de Comercio y Administración Victoria dependiente de la Universidad Autónoma de Tamaulipas. Centro Universitario Adolfo López Mateos, Cd. Victoria, Tamaulipas

Introducción

La nueva administración pública indica la gestión de un gobierno con mayor calidad en sus servicios, con programas más efectivos, buscando siempre el beneficio de la sociedad (Pollit y Bouckaert, 2000), en este sentido los gobiernos entran en un proceso de innovación para garantizar la eficiencia y eficacia de la gestión gubernamental. Es en este proceso donde toma gran relevancia los activos intangibles como es el capital intelectual, el cual se subdivide en tres dimensiones fundamentales denominadas capital relacional (CR), capital estructural (CE) y el capital humano (CH).

Otro elemento que se analiza es el desempeño gubernamental, el cual la comunidad científica ha puesto mayor interés del mismo en el sector privado, sin embargo la nueva administración pública ha tomado interés debido a la relevancia que tiene para medir los resultados de la gestión gubernamental en sus compromisos con la sociedad. Dado lo anterior el presente trabajo tiene como objetivo el de analizar la relación del capital intelectual con el desempeño gubernamental, desde la percepción de los servidores públicos que ocupan cargos de jefes de departamento hasta directores de varias dependencias del Gobierno del Estado de Tamaulipas.

Para dar cumplimiento al objetivo general se plantaron los objetivos específicos, que son i) Identificar las dimensiones del capital intelectual en dependencias gubernamentales del Estado de Tamaulipas; ii) Identificar los factores del desempeño gubernamental en dependencias estatales de Tamaulipas; e identificar la relación del capital intelectual con el desempeño gubernamental, desde la percepción del personal encuestado en diversas dependencias de la gestión pública en Tamaulipas.

Marco teórico

Los recursos intangibles poseen un valor estratégico dentro de las organizaciones (Grant, 1991), los cuales tomaron mayor relevancia a partir del desarrollo de la Teoría de Recursos y Capacidades (TRC) (Barney, 1991), donde Basso, de Oliveira, Kimura, & Braune (2015) y Villalonga (2004) plantean el papel fundamental de estos recursos en el desempeño de una organización. Por otra parte, Grant (1991) y Teece, Pisano & Shuen (1991), concuerdan que las capacidades de una organización están definidas como las rutinas organizativas que ejecutan los individuos o equipos los cuales generan valor económico para la misma.

A partir de la TRC, el capital intelectual toma importancia como un recurso heterogéneo que se sumerge en una amplia gama de intangibles de una organización, incrementando la efectividad de otros recursos y capacidades e incidiendo directamente en el desempeño organizacional (Bontis N.

, 1998; Edvinsson & Sullivan, 1996). En la Tabla 1 se puede observar algunos de conceptos de CI encontradas en la literatura, en la que se puede observar características que definen el constructo según diversos autores.

Tabla 1. Definiciones de capital intelectual según la literatura

Definición	Autor
El capital intelectual es el término otorgado a la combinación de activos intangibles que permiten el funcionamiento de la empresa.	(Brooking, 1997)
El capital intelectual es un proceso ideológico que presenta un significado y un fin diferenciando los conceptos de conocimiento a información	(Bontis, 1998)
Son los recursos del conocimiento que las organizaciones utilizan para crear una ventaja competitiva.	(Youndt, Subramaniam, & Snell, 2004)

Fuente: Elaboración a partir de Vasconcelo (2017)

La heterogeneidad de la conceptualización de CI, los investigadores han propuesto en sus estudios varias dimensiones que agrupan los activos intangibles que explican el CI. Sin embargo, la mayor coincidencia radica en las dimensiones Capital Relacional, Capital Estructural y Capital Humano (Bontis, 1998; Edvinsson & Sullivan, 1996), como los factores que agrupan a los recursos intangibles que tienen una influencia creciente y positiva en el desempeño de las organizaciones (Rangone, 1999).

Capital humano

La literatura considera el capital humano como la dimensión que puede conducir a un mejor desempeño organizacional al ser definido como las capacidades, experiencias y habilidades adquiridas por los empleados, los cuales tienen un efecto positivo en poder realizar las actividades dentro de la organización (Felício, Couto, & Caiado, 2014; Edvinsson & Sullivan, 1996), así como la cooperación con agentes internos o externos. (Bontis, Janosevic, & Dzenopoljac, 2015) caracterizan al capital humano como la capacidad innovadora, saber-hacer, capacidad de aprendizaje, el conocimiento y la educación.

Otros elementos que la comunidad científica ha determinado en esta dimensión han sido la educación, la capacidad de trabajo en equipo y compartir información, la competencia, la formación, la creatividad, motivación, el compromiso con las metas y objetivos de la organización (Bontis, Janosevic, & Dzenopoljac, 2015).

Capital estructural

El capital estructural (CE) es la que agrupa los elementos de la estructura organizacional que sirve de soporte en los recursos que los empleados utilizan para un óptimo desempeño en sus actividades; como son los procesos y métodos de trabajo, la tecnología, los sistemas de información, bases de datos, entre otros (Bontis, Janosevic, & Dzenopoljac, 2015; Edvinsson & Sullivan, 1996), otros autores se refieren al conocimiento que permanece en la organización después de que los trabajadores terminan sus funciones dentro de la misma (Aramburu, Sáenz, & Blanco, 2015). Cabe mencionar que el capital estructural coadyuva a fomentar la innovación al servir como acceso a información y herramientas para la generación de nuevas ideas, sentando las bases de una cultura innovadora en la organización (Chahal & Bakshi, 2014).

Capital relacional

El capital relacional es la dimensión que le da valor a las relaciones que una organización mantiene con su entorno (Edvinsson & Sullivan, 1996; Roos & Roos, 1997). La información que se genera a través de las relaciones que se desarrollan con sus proveedores, así como con los clientes (Aminu & Mahmood, 2015), que para el presente trabajo al desarrollarse en el sector gubernamental sería la sociedad. Por lo que para el desarrollo del capital relacional es importante las relaciones que se realiza a través del capital humano (Huang & Hsueh, 2007) y cómo esta relación tiene un efecto positivo en el desempeño organizacional (Bontis et al., 2000). Es importante señalar que el capital relacional es la dimensión del capital intelectual que se desarrolla en el entorno de la organización (Tovstiga & Tulugurova, 2007).

Metodología

La presente investigación se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo, tipo transversal y diseño no experimental, de acuerdo con Cuadras (2007) el investigador no tiene control sobre las variables. El alcance de esta investigación corresponde a estudiar la asociación de las dimensiones del capital intelectual con el desempeño e innovación gubernamental, por lo tanto, de acuerdo con Bernal (2010), esta relación de dependencia entre las dos variables se valida su análisis mediante coeficientes de correlación.

Para recabar la información se aplicó un cuestionario desarrollado y validado en un trabajo previo por el Cuerpo Académico “Gestión Pública y Empresarial”², quien proporcionó y autorizó la aplicación del mismo. El instrumento está integrado por tres secciones. La primera de estas recoge datos generales del personal directivo (informante clave) que participó en esta investigación. La segunda se enfocó a recoger datos referentes a las tres dimensiones del capital intelectual (capital humano, capital estructural y capital relacional) y por último la tercera sección recaba información sobre el desempeño e innovación gubernamental. Para la aplicación del mismo se contactó a las autoridades competentes, asegurando la confidencialidad en la información y el uso estrictamente académico de los resultados.

Los sujetos clave de información fue personal directivo de diferentes dependencias y organismos del gobierno del estado de Tamaulipas, que corresponde al nivel de Jefe de Departamento en adelante, los cuales son los que encargados de los procesos de decisión y tienen un conocimiento general del desempeño de su organización. Dada la dificultad de poder acceder a las diferentes dependencias, cabe señalar que se determinó una muestra no probabilística³ y a conveniencia de 87 empleados del sector público.

Métodos de análisis de datos

Los datos recabados por medio del cuestionario fueron capturados para conformar una base de información en software estadístico SPSS versión 23. Posteriormente se analizan los datos generales con medidas de tendencia central de la estadística descriptiva, que de acuerdo con Bernal (2010) es la rama que recolecta, analiza y caracteriza un conjunto de datos (frecuencias y porcentajes).

Para identificar los factores que caracterizan a la variable capital intelectual y desempeño e innovación gubernamental, se aplicó la técnica de análisis factorial, que de acuerdo con Hair, Anderson, Tatharn, & Black (1999) es un método estadístico multivariante cuyo propósito principal es definir la estructura subyacente en una matriz de datos, donde se puede identificar las dimensiones y el grado en que se justifica cada variable por cada dimensión.

Por último se aplicó la técnica de un análisis de correlación, la cual se utiliza cuando se tiene el interés de conocer en dos o más variables si están asociadas, y si dicha relación es positiva, negativa o bien ausente (Hair, et al. 1999).

² Cuerpo Académico CA-60-UAT, registrado ante Prodep perteneciente a la Facultad de Comercio y Administración Victoria dependiente de la Universidad Autónoma de Tamaulipas.

³ De acuerdo con Hernández et. al. (2014) es aquella que no permite asegurar la participación aleatoria de cualquier sujeto de nuestra población.

Análisis del capital intelectual y el desempeño gubernamental

Descriptivos del personal participante en el estudio

Se observó que la gran mayoría de los encuestados son hombres (60.9%) y un porcentaje menor mujeres (39.1%). El 28.7% se desempeñan en el puesto de director y subdirector, el 47.1% ocupan cargos de jefes de departamento y un 24.1% otros puestos. El 77% de los encuestados cuentan con más de 34 años de edad, el 2.3% tiene entre 18 a 25 años y un 20.7% de 26 a 33 años de edad.

El 70.1% cuenta con estudios de licenciatura y un 25.3% de posgrado, el 4.6% tiene preparatoria. El 52.9% de los servidores públicos encuestados pertenecen a la Auditoría Superior del Estado de Tamaulipas (ASE), el 14.9% al Hospital General Dr. Norberto Treviño Zapata, a la Secretaría de Obras Públicas el 11.5%, el 6.9% a la Comisión Municipal de Agua Potable y Alcantarillado, a la Contraloría Gubernamental el 6.9% y al sector de educación el 6.8%.

Dimensiones del capital intelectual y su caracterización en el sector público

Mediante el análisis factorial exploratorio (AFE) se identificó una estructura de tres factores, uno por cada dimensión del capital intelectual. La conveniencia de aplicar este método obedece al cumplimiento los supuestos para valorar su procedencia (tabla 2), como por ejemplo el valor de *Kaiser, Mayer-Olikin* (KMO) obtuvo un indicador de 0.812, que es adecuado (Hair et al., 2008). Al aplicar la técnica de AFE son eliminados 23 reactivos (4 de capital relacional, 11 de capital humano y 8 de capital estructural), principalmente porque no obtuvieron la carga factorial de .60 o más, que es la requerida para el tamaño de muestra de 87 (Hair et al., 2008).

El criterio de los factores elegidos obedece a la determinación de *eigenvalues* superiores a 1 (regla de Kaiser). Los tres factores que definen la estructura subyacente del capital intelectual en este estudio son titulados de la siguiente manera: i) capital relacional, ii) capital estructural y iii) capital humano. Se determinó también un nivel de confiabilidad de la escala de capital intelectual adecuada, puesto que el índice *Aplha* de *Cronbach* fue de .88 (tabla 2).

Tabla 2. Dimensiones del capital intelectual en este estudio exploratorio

Factor	Descripción del reactivo	Carga factorial	Análisis factorial exploratorio	Alpha de Cronbach
Capital Relacional	CR1. ... trabaja por medio de alianzas estratégicas en los proyectos de innovación (proveedores, universidades, gobiernos, centros de investigación, etc.)	.62		.
	CR2. ... evalúa de manera formal las razones de éxito o fracaso de la colaboración con las alianzas estratégicas	.70		
	CR5. ... aprende de las alianzas estratégicas para mejorar sus procesos.	.61	KMO=.8 X2= 1473.182	.88
	CR6. ... se involucra con universidades y centros de investigación para generar ideas y conocimiento que soporten la innovación.	.66	Significancia =0.000	
	CR7. ... participa con agentes externos para realizar vigilancia tecnológica del sector (observar tendencias, búsqueda y adquisición de equipo, maquinaria, software, licencias)	.63		
	CR9. ... mantiene relaciones de largo plazo con los proveedores	.74		
	CR10. ... destina un tiempo considerable para la selección de proveedores	.82		

CR11. ... tiene datos relativamente .76
completos sobre los proveedores

CR12. ... y los empleados se .75
apoyan en los proveedores en la
solución de necesidades
empresariales y estratégicas
(costos, calidad, tiempos,
capacidades de producción).

CR13. ... se ocupa de gestionar .63
relaciones a largo plazo con los
usuarios.

CR15. ... tiene alineadas las .65
necesidades de los usuarios en
todos sus procesos

CR16. ... desarrolla ideas y .70
conocimiento que generen nuevos
procesos y servicios a través de
redes con los usuarios.

Capital	CE4. ... cuenta con estrategias de .67
Estructural	innovación y vigilancia tecnológica
	CE9. ... almacena el conocimiento y .70
	experiencias de los empleados en manuales, sistemas y procesos
	CE10. ... tiene procedimientos .78
	documentados que ayudan a ejecutar acciones rutinarias
	CE11. ... actualiza de manera .74
	constante las políticas, procedimientos de operación.
	CE12. ... cuenta con estructuras, .75
	sistemas y procedimiento que soportan la innovación
	CE13. ... tiene la infraestructura .77
	para que los empleados accedan a

información relevante
 CE14. ... cuenta con sistemas de .64
 información computarizadas (bases
 de datos y sistemas).

Capital	CH4. ... cuenta con las .65
Humano	competencias necesarias para el puesto
	CH6. ... colabora entre sí para .78 resolver problemas y desarrollar soluciones de negociación
	CH9. ... es capaz de desarrollar .69 nuevas ideas y conocimiento
	CH10. ... es brillante y creativo .75
	CH11. ... hace frente a las .83 dificultades con eficiencia
	CH12. ... se centra en ofrecer un .77 servicio de calidad
	CH16. ... está comprometido con la .70 organización.

Fuente: Elaboración propia a partir de SPSS V.23

Conformación del desempeño gubernamental

Al correr el análisis factorial exploratorio (AFE) se observó la agrupación en una sola dimensión, concluyéndose adecuado aplicar este método de simplificación de variables ya que el indicador de *Kaiser, Mayer-Olikin* (KMO) logra un valor .93, el cual es adecuado según Hair et al. (2008), determinándose entonces un único factor que explica el 66% de la varianza (tabla 3).

Tabla 3. Caracterización del desempeño e innovación del sector público

Factor	Descripción del reactivo	Carga factorial	Análisis factorial exploratorio	Alpha de Cronbach	
Desempeño e innovación	D1. Valoración de la imagen del gobierno y de sus servicios	.69			
	D2. Adaptación de la organización pública a las necesidades de los usuarios	.78			
	D3. Respuesta rápida de la organización ante la demanda ciudadana	.83			
	D4. Valor añadido en los procesos y servicios	.87			
	D5. Satisfacción de los usuarios con los procesos o servicios públicos.	.82			
	D6. Desempeño en el logro de objetivos y resultados	.87			
	D7. Calidad en los procesos y servicios públicos	.86		KMO=.93 X2= 993.555 Significancia =0.000	.95
	D8. Nivel de tecnología en los procesos y servicios públicos	.69			
	D9. Productividad de nuestros empleados	.80			
	D10. Eficiencia en los procesos y actividades de la organización	.88			
	D11. Desempeño en el aprovechamiento de los recursos	.81			
	D12. Mejora en la coordinación de procesos internos	.72			
	D13. Innovación continua en los procesos y servicios públicos.	.86			

Fuente: Elaboración propia a partir de SPSS V.23

La relación del capital intelectual y el desempeño e innovación en el sector público

Para evaluar la relación de las tres dimensiones del capital intelectual con el desempeño gubernamental se utilizó el coeficiente de correlación *Rho* de *Spearman*. Se encontró que las tres dimensiones i) Capital Relacional, ii) Capital Estructural y iii) Capital Humano, se asocian de manera positiva y significativa con el desempeño e innovación gubernamental (tabla3).

Tabla 3. Relación de las dimensiones del capital intelectual (CI) con el desempeño e innovación gubernamental (DIG)

Tipo de Factores del CI	Estadísticos	Desempeño e innovación
<i>Rho</i> de <i>Spearman</i>	Coeficiente de correlación	.203
	Capital Relacional	
	Significancia (bilateral)	.051
	N	87
	Coeficiente de correlación	.508**
	Capital Estructural	
	Significancia (bilateral)	.000
	N	87
	Coeficiente de correlación	.443**
Capital Humano		
Significancia (bilateral)	.000	
N	87	

Nota: *Rho*=coeficiente de correlación entre dos variables ordinales. N= número de sujetos encuestados. ** $p < .01$. Fuente: Elaboración propia

Como se puede observar los resultados corroboran la relación existente entre las dimensiones del capital intelectual y el desempeño gubernamental al mostrar resultados significativos, lo cual evidencia la importancia que tiene que el sector gubernamental tome en cuenta la gestión de los recursos intangibles agrupados en estas tres dimensiones.

Reflexiones del estudio

Los resultados obtenidos en el presente estudio empírico corroboran lo planteado por (Bontis, 1998; Edvinsson & Sullivan, 1996), en la conformación de las tres dimensiones del capital intelectual, que son el Capital Relacional, Capital Estructural y Capital Humano.

En lo referente al capital relacional hace énfasis en el cuidado de las relaciones con los agentes externos, así como se retroalimentan de los proveedores y los usuarios, jugando un papel fundamental el capital humano el cual se centra en ofrecer un servicio de calidad, comprometido con la organización, colaborando entre sí para resolver problemas y desarrollar soluciones innovadoras. Del capital estructural se corrobora lo planteado por (Bontis et al., 2015; Edvinsson & Sullivan, 1996) de la importancia de almacenar el conocimiento y experiencias de los empleados en manuales, sistemas y procesos, así como tener los procedimientos documentados que ayudan a ejecutar acciones rutinarias, así como la actualización de las políticas y procedimientos de operación.

En lo referente al desempeño gubernamental hace referencia al desempeño en el aprovechamiento de los recursos, la valoración de la imagen del gobierno y sus servicios, la mejora en los procesos y servicios, la satisfacción de los usuarios y la calidad de los servicios públicos, la eficiencia de los procesos, la innovación continua, entre otros.

Se cumple con el objetivo general, y no se rechaza la hipótesis de investigación, confirmándose que existe una relación positiva y significativa entre los tres factores del capital intelectual y el desempeño gubernamental, de ahí que el presente estudio aporta evidencia empírica sobre la importancia de la gestión de los recursos intangibles, para que sean analizados por los tomadores de decisiones en la conformación de los sistemas, procesos y políticas en un contexto tan complejo como es la administración pública

Es preciso señalar que los resultados del estudio no pueden ser generalizados a todo el sector gubernamental de Tamaulipas debido a la limitante en cuanto a la participación de dependencias y empleados públicos observados, sin embargo reflejan resultados preliminares que necesitan ser contrastados para efecto de valorar las tendencias de comportamiento de las variables.

Referencias

- Aminu, M., y Mahmood, r. (2015). Mediating Role of Dynamic Capabilities on the relationship between Intellectual Capital performance: A Hierarchical Component Model Perspective in PLS-SEM Path Modeling. *Research Journal of Business Management*, 9(3), 1-14. doi:<https://doi.org/10.3923/rjbm.2015>.
- Aramburu, N., Sáenz, J., y Blanco, C. (2015). Structural capital, innovation capability and company performance in technology-based colombian firms. *Cuadernos de Gestión*, 15(1), 39-60. doi:<https://doi.org/10.5295/cdg.130427na>
- Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99-120. doi:<https://doi.org/10.1177/014920639101700108>
- Basso, L. F., Oliveira, J. A., Kimura, H., & Braune, E. S. (2015). The impact of intangibles on value creation: Comparative analysis of the Gu and Lev. *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa*, 21(2), 73-83.
- Bernal, C. (2010). Metodología de la investigación: para administración, economía, humanidades y ciencias sociales. Colombia: Pearson educación.
- Bontis, N. (1998). Intellectual capital; an exploratory study that develops measures and models. *Management Decision*, 36(7), 63-76. doi:<https://doi.org/10.1108/00251749810204142>
- Bontis, N., Janosevic, S., y Dzenopoljac, V. (2015). Intellectual capital. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 27(6), 1365-1384. doi:10.1108/IJCHM-12-2013-0541
- Brooking, A. (1997). The management of intellectual capital. *Long Range Planning*, 30(3), 364-365. doi:[https://doi.org/10.1016/S0024-6301\(97\)80911-9](https://doi.org/10.1016/S0024-6301(97)80911-9)
- Chahal, H., y Bakshi, P. (2014). Effect of intellectual capital on competitive advantage and business performance: Role of innovation and learning culture. *International Journal of Learning and Intellectual Capital*, 11(1), 52-70. doi:<https://doi.org/10.1504/IJLIC.2014.059227>
- Cuadras, C. M. (2007). Nuevos métodos de análisis multivariante. Barcelona: CMC Editions.
- Edvinsson, L., y Sullivan, P. (1996). Developing a model for managing intellectual capital. *European Management Journal*, 14(4), 356-364. doi: [https://doi.org/10.1016/0263-2373\(96\)00022-9](https://doi.org/10.1016/0263-2373(96)00022-9)
- Felício, J., Couto, E., y Caiado, J. (2014). Human capital, social capital and organizational performance. *Management Decision*, 52(2), 350-364. doi:doi:10.1108/md-04-2013-0260
- Grant, R. M. (1991). The resource-based theory of competitive advantage: implications for strategy. *California Management Review*, 16(1), 114-135.
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., y Black, W. C. (1999). Análisis multivariante. Madrid: Prentice Hall.

- Huang, C., y Hsueh, S. (2007). A study on the relationship between intellectual capital and business performance in the engenierring consulting industry: a path analysis. *Journal of Civil Engineering and Management*, 12(4), 37-41.
- Pollitt, C., y G. Bouckaert (2000) Public Management Reform: A Comparative Analysis. Oxford, Oxford University Press.
- Rangone, A. (1999). A Resource-Based Approach to Strategy Analysis in Small-Medium Sized Enterprises. *Small Business Economics*, 12(3), 233-248.
doi:<https://doi.org/10.1023/A:1008046917465>
- Roos, G., y Roos, J. (1997). Measuring your company's intellectual performance. *Long range planning*, 30(3), 413-426. doi:[https://doi.org/10.1016/S0024-6301\(97\)90260-0](https://doi.org/10.1016/S0024-6301(97)90260-0)
- Teece, D., Pisano, G., & Shuen, A. (1997). Dynamic capabilities and strategic management. *Strategic Management Journal*, 18(7), 509-533.
- Tovstiga, G., y Tulugurova, E. (2007). Intellectual capital practices and performance in Russian enterprises. *Journal of Intellectual Capital*, 8(4), 695–707.
<https://doi.org/10.1108/14691930710830846>
- Villalonga, B. (2004). Intangible resources, Tobin's q, and sustainability of performance differences. *Journal of Economic Behavior and Organization*, 54(2), 205-230.
doi:<https://doi.org/10.1016/j.jebo.2003.07.001>
- Youndt, M., Subramaniam, M., y Snell, S. (2004). Intellectual capital profiles: an examination of investments and returns. *Journal of Management Studies*, 41(2), 335-361.
doi:<https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2004.00435.x>