

Evaluación de la relevancia del valor del capital humano (human capital) como activo intangible no reconocido

Evaluation of the Relevance of the Value of Human Capital as an Unrecognized Intangible Asset

<https://doi.org/10.47606/ACVEN/PH0438>

Karin Janet Cardoza-Inga^{1*}

<https://orcid.org/0009-0002-7911-1258>

05641817@continental.edu.pe

Edith July Gordillo-Soto¹

<https://orcid.org/0009-0004-8633-4577>

45841149@continental.edu.pe

Recibido: 08/11/2025

Aceptado: 16/01/2026

RESUMEN

El contexto de la economía del conocimiento ha posicionado a los activos intangibles como recursos importantes para la generación de valor dentro de las organizaciones. Dentro de estos, el capital humano ocupa un importante lugar dada su capacidad de aportar a la productividad, la innovación y la sostenibilidad de las organizaciones. Sin embargo, la falta de reconocimiento del capital humano como activo intangible por parte de los marcos de contabilidad continúa dando lugar a un alejamiento entre las organizaciones y lo que indican los estados financieros. En términos de esto, el capital humano ha sido objeto de evaluación en este trabajo para describir su importancia como activo intangible no reconocido fundamentado en la información científica existente. La metodología implementada para abordar este objetivo ha utilizado la revisión sistemática de la literatura de enfoque cualitativo-analítico elaborado a partir del protocolo PRISMA 2020. La búsqueda se realizó en las bases de datos Scopus, Web of Science y SciELO en publicaciones en español e inglés correspondiente al periodo 2004–2025. Tras el proceso de selección se incorporaron un total de 53 artículos científicos. Los resultados obtenidos ponen de manifiesto un cierto consenso en la importancia económica y estratégica del capital humano en particular desde el enfoque del capital intelectual y el enfoque del capital de recursos y capacidades. Sin embargo, algunas de las limitaciones normativas en relación con el control, a la identificabilidad y a la correcta medición de los activos intangibles impiden el reconocimiento contable del capital humano. También se han encontrado formas de medición y de exposición alternativa y no registradas en el balance. Podemos concluir afirmando que el capital humano no se encuentra reconocido contablemente no porque no sea importante económicamente, sino por la parquedad de los marcos contables vigentes, lo que obliga a la necesidad de enfoques contables más integradores en el futuro.

Palabras Clave: Capital humano; activos intangibles; reconocimiento contable; capital intelectual; economía del conocimiento.

1. Universidad Continental. Lima-Peru

* Autor de correspondencia: 05641817@continental.edu.pe

ABSTRACT

Within the context of the knowledge economy, intangible assets have become essential resources for value creation within organizations. Among these, human capital occupies a central position due to its contribution to productivity, innovation, and organizational sustainability. However, the absence of recognition of human capital as an intangible asset within accounting frameworks continues to generate a gap between the economic reality of organizations and the information presented in financial statements. In this regard, the present study evaluates human capital to describe its importance as an unrecognized intangible asset, based on existing scientific evidence. To achieve this objective, a systematic literature review with a qualitative–analytical approach was conducted, following the PRISMA 2020 protocol. The search was conducted in the Scopus, Web of Science, and SciELO databases, considering publications in Spanish and English covering the period from 2004 to 2025. After the selection process, a total of 53 scientific articles were included in the analysis. The findings reveal a broad consensus regarding the economic and strategic importance of human capital, particularly from the perspectives of intellectual capital and the resource-based view. Nevertheless, normative limitations related to control, identifiability, and reliable measurement of intangible assets hinder the accounting recognition of human capital. In addition, alternative approaches to measurement and disclosure that are not reflected on the balance sheet were identified. It is concluded that human capital remains unrecognized in accounting terms not because of a lack of economic relevance, but due to the restrictive nature of current accounting frameworks. This situation highlights the need for more integrative accounting approaches in the future.

Keywords: Human capital; intangible assets; accounting recognition; intellectual capital; knowledge economy.

INTRODUCCIÓN

El marco de la economía actual, que comprende el movimiento desde los modelos productivos basados en el capital físico hacia los modelos que reposan en el conocimiento, la innovación y los servicios, ha posibilitado que los activos intangibles tengan un papel estratégico sin precedentes en la generación de valor organizativo (Tinoco & Soler, 2011).

Hasta el punto que diferentes investigaciones vienen a decir que casi el total del valor de mercado de las organizaciones no puede explicarse ni identificarse con los activos tangibles que constan en su balance, sino que hace referencia a los recursos intangibles relacionados con el conocimiento, las capacidades organizativas, la innovación y en concreto también el capital humano, un fenómeno ampliamente analizado en economías avanzadas y economías emergentes, y que explica la medida en el que la performance organizativa, la sostenibilidad competitiva y la creación de valor a largo plazo dependen cada vez más del talento, de sus cualidades, habilidades y experiencia y de la

infraestructura física y los recursos financieros (Aduna, 2022; Redondo & Maza, 2006; Sánchez, 2008).

En esta realidad social, el capital humano se convierte en un elemento central en la dinámica del funcionamiento de la economía y de la organización, puesto que resulta ser el principal motor de la productividad, de la innovación y de la adaptación al cambio (Alvarez-Aros et al., 2021). La literatura especializada sostiene que las habilidades, los conocimientos, las actitudes y las capacidades de los propios trabajadores impactan directamente en la eficiencia operativa, en la calidad de los procesos, en la capacidad de generar ventajas competitivas, así como en la capacidad de las propias organizaciones de responder a entornos muy volátiles y complejos (Martínez & Burgos, 2011).

Desde esta postura el capital humano no es sólo un insumo productivo sino que constituye un recurso estratégico que modifica otros recursos y que incrementa el valor total de la organización, así como los flujos de efectivo asociados a la organización (Melgoza & Acevedo, 2025). La importancia que se les confería era sustancialmente importante a la hora de continuar con la revisión literaria que nos permite asegurar que el capital humano se ha convertido en un tema controversial y en auge que ha de ser incluido dentro de la referida revisión literaria, máxime cuando su tratamiento dentro de los sistemas del área contable es el de un concepto muy limitado y, en muchas ocasiones, contradictorio con su importancia económica real, tal y como se ha expuesto anteriormente (Díaz & Toscano, 2022).

La contabilidad financiera, apoyada en normas como las Normas Internacionales de Información Financiera y los Estándares Internacionales de Contabilidad, tiene criterios muy restrictivos para el reconocimiento de activos, los cuales se centran en su identificabilidad, control y medición fiable del valor futuro (Burgos, 2014). Con este enfoque, el capital humano ha sido excluido tradicionalmente del balance, ya que no se considera que cumpla estrictamente con los criterios anteriores (Cañibano, 2012). L

a entidad no tiene control sobre el capital humano y las dificultades que existen en su medición objetiva y verificable son los principales motivos que justifican el no reconocimiento del capital humano como activo (Pareja, 2022). Como consecuencia, eso ha dado lugar a una notable distancia entre la realidad económica de las organizaciones y la información recogida en los estados financieros, la cual, aunque sigue los principios normativos, es muy pobre para captar su real capacidad de generación de valor, algo que se hace especialmente evidente en economías basadas en la información (Sanz, 1994).

El problema de investigación se enmarca, por tanto, en la paradoja que existe entre el reconocimiento extendido del capital humano como generador de valor económico y la exclusión sistemática del capital humano como activo intangible en los estados de obligaciones (Elizalde-Marín, 2017). Las organizaciones sí realizan exiguos esfuerzos formativos, en el desarrollo de competencias, en el mantenimiento del saber hacer y capacidad organizativa, si bien tales esfuerzos no se concretan explícitamente en la contabilidad del ejercicio correspondiente de tal forma que esta información no es útil para la toma de

decisiones respecto a la estrategia a seguir, para establecer el rendimiento o para realizar análisis de la generación de valor (Martínez & Burgos, 2011).

En este contexto surgen preguntas relevantes en torno a la capacidad de adaptación de los marcos contables tradicionales a los cambios estructurales que se producen en la economía y, por ello, la necesidad de volver a pensar los criterios de reconocimiento de los activos intangibles a partir de la contribución de estos a la generación de beneficios en el futuro (Ramírez, 2010).

Las limitaciones de los actuales marcos contables no sólo afectan a la representación fiel del valor organizacional, sino que también tienen consecuencias en la medición del desempeño empresarial, la valoración de las empresas y las decisiones de inversión de los inversores, los directores de empresas y otros grupos de interés (Tinoco & Soler, 2011). La falta de humanidad en los estados financieros trae consigo subvaloraciones sistemáticas, distorsiones en los indicadores financieros tradicionales y decisiones de inversión que son incongruentes y que no están apoyadas por la información suficiente (Sanz, 1994).

Las controversias en torno a la aceptación del capital humano como activo intangible no reconocido no se limitan a las cuestiones técnico-contables sino que, por el contrario, están relacionadas con cuestiones más amplias en torno a la rendición de cuentas, la transparencia y la eficiencia de los sistemas económicos (Cañibano, 2012).

Desde una perspectiva tanto teórica como práctica, el análisis crítico del capital humano como activo intangible no reconocido resulta muy pertinente para las disciplinas contabilidad; finanzas; gestión estratégica y economía de las organizaciones (García, 2021). En el ámbito teórico, existe toda una producción científica -amplia a la par que dispersa- que obtiene el valor del capital humano desde diferentes enfoques teóricos, empíricos y normativos. Sin embargo, no se ha alcanzado consenso alguno sobre cómo tratarlo contablemente (Rodrigues et al., 2015).

Esta disgregación no facilita establecer un marco conceptual que aglutine en una perspectiva sistemática las principales contribuciones, las limitaciones y los vacíos en la literatura (Hendriks & Sousa, 2013). Por otro lado, en la práctica, la falta de criterios para el reconocimiento y la medición del capital humano presenta muchas dificultades a las organizaciones que buscan mejorar la calidad de la información financiera -o ajustarla con la realidad de la economía del conocimiento- a la vez que vinculan sus sistemas contables con la práctica social (Martínez & Burgos, 2011; Vásquez-Rizo & Gabalán-Coello, 2011).

Esta circunstancia pone de manifiesto la necesidad de llevar a cabo una interpretación crítica y estructurada de la literatura científica, que permita analizar de forma rigurosa la importancia del capital humano como activo intangible no contabilizado, identificar las principales líneas de investigación desarrolladas hasta el momento y estudiar los argumentos que avalan tanto su exclusión como las propuestas alternativas que abogan por su reconocimiento y valoración (Pedro et al., 2018).

Una revisión sistemática de la literatura se presenta como una metodología adecuada para afrontar el reto que aquí se plantea, pues es un procedimiento

claro, replicable y exhaustivo que hace posible la integración de hallazgos dispersos, la identificación de patrones conceptuales y metodológicos, la detección de vacíos que orienten futuras investigaciones (Castilla-Polo & Ruiz-Rodríguez, 2017). Este tipo de análisis se considera especialmente pertinente en un ámbito caracterizado por la riqueza de enfoques teóricos y por la ausencia de consensos normativos sólidos (Fulmer & Ployhart, 2014; Zéghal & Maaloul, 2011).

Igualmente, también se ha de indicar que existen vacíos conceptuales y normativos significativos en cuanto a la definición, medición, así como a la valoración del capital humano en el seno de los sistemas contables (de Frutos-Belizón et al., 2019). No obstante que existen novedades relativas a modelos de capital intelectual, la contabilidad del conocimiento o los reportes integrados, el capital humano sigue ocupando una posición indefinida, ambigua, en el seno de la contabilidad financiera tradicional (Paoloni et al., 2020). Todo ello nos da cuenta de la necesidad de continuar con el examen crítico de los criterios normativos presentes e indagar formas alternativas que permitan dar cuenta del valor económico que producen las personas dentro de las organizaciones sin contradecir los principios básicos de fiabilidad de la información financiera (Paoloni et al., 2022).

En atención a lo expuesto anteriormente, el objetivo general de este trabajo es valorar de forma sistemática la relevancia del valor del capital humano como activo intangible no reconocido, mediante una revisión crítica de la literatura científica más especializada, que haga posible encontrar los principales enfoques teóricos y metodológicos, así como los argumentarios normativos que sirvieron para su tratamiento en la contabilidad financiera, y los argumentos que se exhiben para su posible reconocimiento.

Así también la investigación se orienta a responder preguntas relacionadas con las tendencias predominantes en la literatura revisada, con las limitaciones de los marcos contables tradicionales ante la economía del conocimiento y con los déficits de la literatura que deben ser abordados por futuras investigaciones, promoviendo así el avance del debate académico y el refuerzo de la práctica contable en contextos organizacionales cada vez más intensivos en conocimiento.

MARCO TEÓRICO

Conceptualización del capital humano

El capital humano ha sido objeto de análisis e investigaciones exhaustivas desde los años 60 del siglo XX, en calidad del elemento explicativo y determinante del crecimiento, de la productividad, así como del rendimiento organizacional (Backman, 2014; Juca et al., 2025). De hecho, las definiciones clásicas de capital humano lo entienden como el cúmulo de conocimientos, de destrezas y de capacidades de las personas, que son adquiridas a través de la educación y la formación, pero también a partir de la experiencia laboral desarrollada en un contexto laboral, las cuales contribuyen a aumentar la productividad y, en consecuencia, a la producción (Santos, 2004). En el fondo, en la concepción inicial tuvo que ver con el análisis de cómo se relacionaban la educación y la economía

todo ello alentó el análisis del capital humano como un componente explicativo del desarrollo económico y social (Aduna, 2022).

En formas contemporáneas, el capital humano ha pasado a ser ampliamente entendido y considerado, incorporando dimensiones cualitativas tales como la creatividad, la innovación, el aprendizaje, la capacidad de adaptarse a los cambios y el compromiso organizacional (Costa & Palucci, 2006); de este modo, se considera que el capital humano es un recurso dinámico que permite no solo generar valor individualmente por la productividad de cada persona concreta, sino que además permite la creación de valor colectivo a partir del intercambio de conocimientos, la interacción interpersonal o la creación de capacidades organizacionales (Ployhart et al., 2014). De tal forma que esta ampliación conceptual permite identificar el capital humano como un activo central en entornos organizacionales donde existan incertidumbre, competencia global y cambios que impliquen transformaciones tecnológicas rápidas.

Además, se considera el capital humano como generador de ventajas competitivas sostenibles, en la medida en que posee características que lo diferencian de otros recursos organizacionales dificultades de imitación, claridad contextual y potenciador del resto de activos, mientras que, por el enfoque económico, se habla de su contribución al crecimiento y a la eficiencia productiva (Zazueta et al., 2019); del lado del enfoque organizacional, se hacen evidentes los efectos del capital humano sobre la innovación, los resultados y la creación de valor; mientras que, por el enfoque contable, el debate se ha mantenido en las limitaciones conceptuales y normativas para su reconocimiento como activo, mostrando una diferenciación entre el reconocimiento como activo fundamental y la información que se recoge en los sistemas de información financiera (Martins & Lopes, 2024).

Activos intangibles en la contabilidad

Como consecuencia del cambio en la estructura de las economías hacia las economías basadas en el conocimiento y en servicios, los activos intangibles han cobrado gran importancia dentro de la contabilidad financiera (Chango et al., 2024); en líneas generales se considera que los activos intangibles son aquellos recursos no monetarios, identificables y que carecen de sustancia física, controlados por la entidad y de los cuales la entidad espera la obtención de beneficios económicos en el futuro (Cavaller, 2024). Este concepto denota una gran variedad de elementos que pueden ser agrupados en marcas, patentes, derechos de autor, software, licencias o activos similares, procedentes del conocimiento o de la innovación (Suriñach & Moreno, 2012).

La forma en la que los activos intangibles son considerados suele hacer hincapié en la distinción entre los activos adquiridos con financiación externa y los generados mediante el propio trabajo de la entidad sin la base de financiación externa, siendo estos segundos los que presentan una mayor dificultad a la hora de contarlos (Lopes, 2019). Si bien los activos intangibles adquiridos pueden ser reconocidos con mayor facilidad porque presentan claramente un valor de mercado o un coste de adquisición que se puede identificar claramente, los activos

intangibles generados internamente presentan las dificultades asociadas a la especificación, valoración y, sobre todo, la separación con respecto a otros recursos que conforman la organización (Stark, 2008). Esta distinción ha conllevado a un reconocimiento contable asimétrico en favor de algunos de los activos intangibles, sin que por ello se les confiera menos valor desde una posición estrictamente económica (Alegre et al., 2024; Lev, 2019).

Los criterios ya establecidos en los marcos normativos internacionales para el reconocimiento contable de los activos intangibles son, fundamentalmente, identificabilidad del activo, control sobre el mismo por parte de la entidad y viabilidad de una medición fiable de los futuros beneficios económicos (Wrigley, 2008). El tipo de criterio estructurado por la normativa busca garantizar la calidad de la información financiera, su relevancia y su comparabilidad; sin embargo, una aplicación estricta de estos criterios ha llevado a una exclusión de los estados financieros de muchos de los activos intangibles que son estratégicamente interesantes (Penman, 2023). Esto ha llevado a la existencia de una distinción entre aquellos que son intangibles reconocidos y aquellos que serían intangibles no reconocidos en donde, con el primero sí se cumplen los requisitos normativos y con el segundo, aunque generan valor, no quedan reflejados, limitando la posibilidad de la contabilidad de mostrar la realidad económica de las organizaciones (Ramón-Dangla et al., 2022; Zéghal & Maaloul, 2011).

Capital humano como activo intangible

La complejidad del capital humano en el contenido del debate en torno a los activos intangibles se debe a que está indisolublemente ligado a las personas, a la relación laboral existente entre ellas (Merino, 2010; Recio, 2006). Entre aquellos argumentos que favorecen su consideración como activo intangible está aquel que hace referencia a que el capital humano genera y genera beneficios económicos futuros de manera directa y significativa, en tanto que el capital humano en las personas influye sobre la productividad, sobre la innovación, sobre la calidad de los procesos y sobre la sostenibilidad organizacional (Zéghal & Maaloul, 2011). A partir de esta perspectiva, podría plantearse la interpretación de las inversiones en formación, desarrollo de competencias y en la retención del talento humano como inversiones estratégicas orientadas a la creación de valor a largo plazo, un planteamiento que contradice la consideración de estas como gastos del periodo (Tinoco & Soler, 2011).

Sin embargo, los argumentos en contra del reconocimiento contable del capital humano se centran sobre todo en los problemas que se relacionan con su medición, su control y su fiabilidad. Al contrario que otros activos intangibles, el capital humano no es un elemento que se pueda separar de las personas que lo poseen, y tampoco puede ser controlado plenamente por la organización, puesto que estas pueden decidir abandonar la organización, por lo que el control real no puede ejercerse (Giráldez, 2021; Zemelman, 2010).

La falta de control efectivo y la dificultad de estima objetiva de los beneficios económicos futuros del capital humano constituyen un asterisco que impide que el capital humano sea reconocido dentro de los marcos contables (Costa & Palucci,

2006). Por otro lado, la falta de métodos de valoración del capital humano y de mercados activos también incrementan la posibilidad de subjetividad y la falta de comparabilidad de la información financiera (Osinski et al., 2017).

Ante las limitaciones, la literatura ha expuesto diversos modelos alternativos de valoración del capital humano, de carácter complementario a la información financiero-contable, pero no que no supone una vulneración de los principios de la contabilidad, principalmente el de la prudencia. Se encuentran modelos de coste histórico o de coste de reposición, modelos de coste de capital humano o de administración de la productividad, indicadores no financieros, sistemas de capital intelectual o informes integrados (Giráldez, 2021).

De esta forma, estos modelos alcanzan a visibilizar la contribución del capital humano al valor organizacional, sin embargo, su aplicación ha sido heterogénea, y en la mayoría de los casos se sitúa fuera del ámbito del reconocimiento contable formal y, sobre todo, incide todavía más y refuerza la necesidad de avanzar en el análisis teórico -normativo del capital humano como intangible no reconocido (Barker et al., 2022; Díez et al., 2010).

METODOLOGÍA

El presente artículo se desarrolló en el marco de un diseño metodológico de revisión sistemática de la literatura científica, dirigido específicamente a identificar, analizar y sintetizar de un modo riguroso la producción científica referente a la evaluación del capital humano como activo intangible no reconocido en la contabilidad y las organizaciones, dicho tipo de diseño permite la integración de la evidencia dispersa, la reducción de sesgos en la selección de los estudios y la presentación de una visión estructurada del estado de conocimiento sobre el tema. El enfoque metodológico establecido fue el cualitativo-analítico, ya que la investigación estaba centrada de manera primordial en el examen crítico de los enfoques teóricos, conceptuales y normativos expuestos en la literatura y en la detección de tendencias, convergencias y vacíos de investigación y no en la agregación estadística de resultados cuantitativos.

La revisión sistemática se ejecutó en base a las directrices para la revisión sistemática de PRISMA 2020 (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses) con el objetivo de garantizar la transparencia, exhaustividad y reproducibilidad de la investigación. La aplicación del indicador PRISMA 2020 condujo a una clara estructuración de las etapas de identificación, eliminación, selección, evaluación de elegibilidad e inclusión de los diferentes documentos, así como dejar explícitos los criterios y decisiones adoptadas en cada parte. La aplicación de PRISMA 2020 contribuyó a la validez metodológica del estudio, facilitando una crítica evaluativa por parte de revisores y lectores versados (Ciapponi, 2021).

Respecto a las fuentes de información tenidas en consideración en esta revisión sistemática, se consideraron bases de datos bibliográficas de prestigio internacional como Scopus, Web of Science (Core Collection) y SciELO. La selección de las bases de datos fundamenta en el hecho de que poseen una amplia cobertura de revistas científicas de alto impacto, una cuidadosa calidad en

el proceso de indexación y que muestran relevancia para las áreas de contabilidad, finanzas, economía y gestión. También permiten el acceso a literatura académica revisada por pares, actualizada y con rigor metodológico.

La estrategia de búsqueda se elaboró de forma sistemática con el fin de abordar hallazgos y estudios considerados pertinentes para las temáticas del capital humano, los activos intangibles y su tratamiento contable. Se recurrió a una búsqueda estructurada mediante ecuaciones de búsqueda basadas en la combinación de palabras clave y los operadores booleanos, acordes a cada una de las bases de datos en las que se realizó la búsqueda, que incluyeron términos relacionados con el capital humano, los recursos humanos, los activos intangibles, el capital intelectual, el tratamiento contable, la medición y evaluación, así como referencias hacia marcos normativos internacionales como las Normas Internacionales de Información Financiera. La búsqueda la realizamos en español y en inglés, esto con el ánimo de ampliar el alcance de la revisión y obtener hallazgos relevantes en uno y otro idioma. Los rangos temporales tuvieron lugar entre los años 2004 y 2025, que permite recoger la evolución contemporánea del debate académico, normativo y sobre activos intangibles en el marco de la adopción y consolidación de las NIIF.

Los criterios de inclusión y de exclusión se establecieron de forma previa al proceso de selección, para asegurar la coherencia temática y la calidad metodológica de los estudios analizados. Se incorporaron artículos científicos publicados en revistas indexadas y revisadas por pares que trataran de forma explícita el capital humano, los activos intangibles y su reconocimiento, medición o valoración en el marco del ámbito contable, financiero u organizacional.

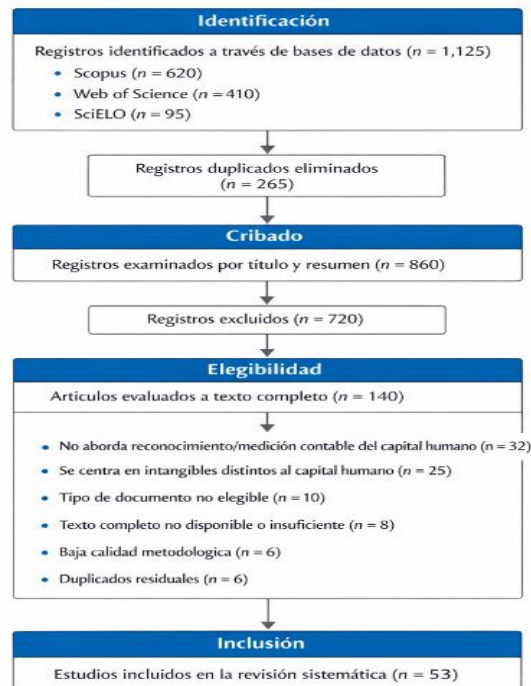
También se incorporaron trabajos de naturaleza teórica, empírica y de revisión que aportaran elementos relevantes al debate académico. Se excluyeron documentos de divulgación científica, capítulos de libros, actas de congresos, editoriales y estudios que no presentaran un enfoque temático claramente relacionado con los objetivos de la investigación. Del mismo modo, se excluyeron todos aquellos trabajos que no respondiesen a criterios mínimos en relación con la calidad metodológica, como por ejemplo la carencia de un marco conceptual delimitado o de una argumentación analítica.

La selección de los estudios se llevó a cabo de acuerdo con las etapas que marca el protocolo PRISMA 2020. En una primera fase de identificación se obtuvieron 1.125 registros a partir de las búsquedas realizadas en las bases de datos seleccionadas. Posteriormente, se eliminaron 265 registros duplicados, quedando finalmente 860 estudios únicos. En la fase de cribado se revisaron títulos y resúmenes, lo que dio lugar a la exclusión de 720 registros que no cumplían con los criterios de inclusión.

En la etapa de elegibilidad se evaluaron 140 artículos a texto completo, y se excluyeron 87 por no corresponder al enfoque temático, el tipo de documento o los criterios de calidad metodológica. Finalmente, se incluyeron 53 artículos en la revisión sistemática. Todo el proceso se documentó con un diagrama de flujo PRISMA, que se presenta como figura obligatoria y permite visualizar de manera

clara y transparente las distintas fases de selección y el número de estudios incluidos en cada una de ellas.

Figura 1
Diagrama de flujo



RESULTADOS

El análisis de los 53 estudios que componen la revisión sistemática evidencia, a su vez, una producción científica constante y creciente en el capital humano y los activos intangibles, particularmente desde 2010. Si bien se observan contribuciones iniciales en relación con la temática entre los años anteriores a la década de 2010 (en especial entre las décadas de 1990 a 2000 vinculados a la contabilidad de los recursos humanos y de los primeros debates sobre intangibles), es entre 2010 y 2025 donde la mayor concentración de publicaciones se avecina. Este periodo coincide con la consolidación de la economía del conocimiento, la expansión de las Normas Internacionales de Información Financiera y en el análisis de los trabajos de revisión y el análisis crítico de los artículos en revistas de contabilidad, gestión y economía que han estado enriqueciéndose en torno a la controversia entre el valor económico y el valor contable.

En términos geográficos, el análisis de los estudios revisados, dado su carácter no definitivo pero delimitado, presenta una dispersión amplia, predominando investigaciones que han sido desarrolladas en Europa y América Latina. En el ámbito europeo, hay también aportaciones surgidas de los trabajos centrados en España, Portugal, Italia y el Reino Unido que analizan el capital intelectual, la importancia de los intangibles y las limitaciones del reconocimiento contable. En América Latina se aprecia una producción profusa generada en torno

a México, Colombia, Ecuador, Argentina y Brasil, orientada principalmente al análisis conceptual, normativo y aplicable del capital humano en organizaciones públicas y privadas. También hay producciones de tipo internacional y revisiones sistemáticas que han estudiado el fenómeno desde un enfoque de tipo global, lo que evidencia el carácter transversal del debate en distintos contextos económicos y regulatorios.

Desde el punto de vista disciplinar, los estudios revisados están centrados en los campos de la contabilidad financiera, la contabilidad de gestión, la economía y la gestión organizacional con aportaciones desde la administración estratégica y la teoría del capital intelectual. La contabilidad es el eje disciplinar predominante, especialmente en aquellos trabajos que analizan los criterios de reconocimiento, medición y presentación de los activos intangibles. Sin embargo, también hay un número importante de trabajos que son multidisciplinares e integran enfoques económicos, organizacionales y éticos para analizar el valor del capital humano más allá de los límites tradicionales de la información financiera.

Tabla 1

Distribución temporal de los estudios incluidos

Periodo de publicación	Número de estudios	Regiones predominantes
1994–2003	3	Europa (España), América Latina
2004–2009	6	Europa, América Latina
2010–2014	11	Europa (España, Reino Unido), América Latina
2015–2019	13	Europa, América Latina, estudios comparados
2020–2025	20	Europa, América Latina, estudios globales
Total	53	

Tabla 2

Distribución geográfica de los estudios incluidos

Región geográfica	Número de estudios	Principales países representados
Europa	25	España, Portugal, Italia, Reino Unido
América Latina	20	México, Colombia, Ecuador, Argentina, Brasil
Global / Multipaís	8	Enfoque comparado o revisiones sistemáticas
Total	53	

Principales líneas temáticas identificadas

El examen temático de los trabajos de investigación ha dejado ver la existencia de distintas líneas de investigación reiterativas. En el primero de los casos, se pone de manifiesto el predominio de enfoques teóricos asociados con el capital humano, con el capital intelectual y la teoría de recursos y capacidades, enfoques que subrayan el rol estratégico de las personas como generadoras de valor y ventajas competitivas perdurables, que son artículos de investigación reiterativos tanto en los estudios conceptuales como en las revisiones de literatura y que se complementan con enfoques normativos y críticos que subrayan la idoneidad de los marcos contables establecidos para reflejar el valor económico del capital humano.

Una segunda línea temática significativa hace alusión a los procedimientos de valoración del capital humano y de los activos intangibles. Los análisis revisados han presentado una variedad amplia de formas de entender el capital humano. Algunos estudios ofrecen modelos que han tratado de ponerse en relación con el capital humano, como pueden ser los modelos de costos históricos y los modelos de costos de reposición, las maneras económicas de valoración, los indicadores no financieros, los sistemas de capital intelectual e incluso modelos de información integrados.

A pesar de ello, los diferentes métodos revisados están solo entrelazados para usar con fines de construcción analítica, de gestión y/o de divulgación complementaria y no se utilizan como procedimientos de reconocimiento contable formal. No obstante, esta heterogeneidad metodológica prueba la falta de consensos masivos acerca de cómo contribuir a la medición del capital humano, y da evidencia de las dificultades prácticas y conceptuales de la valoración fiel del capital humano.

En una tercera línea temática observada se encuentra la de la posición que toma la literatura con relación a la cuestión de si existe o no el correspondiente reconocimiento contable del capital humano. Las evidencias muestran como parte significativa de los estudios tienen una posición crítica con relación al statu quo contable, enfatizando la falta de capital humano en los estados financieros como un agente que va en detrimento de la relevancia de la información contable frente a la economía del conocimiento; un conjunto de trabajos sí que concedan la importancia económica del capital humano, pero dependen de las limitaciones normativas o conceptuales (la frontera de lo que significa el capital humano no está cerrada) que no permitirían su reconocimiento como activo. En conclusión, la literatura no plantea una única posición, sino que se produce una situación de debate entre propuestas de reconocimiento, epistemologías de la divulgación alternativa y defensores del marco contable convencional.

Tabla 3

Principales enfoques teóricos y posiciones frente al reconocimiento contable del capital humano

Enfoque teórico predominante	Autores representativos	Posición frente al reconocimiento contable
Teoría del capital humano	Tinoco & Soler; Díaz & Toscano; Zazueta et al.	Reconocimiento deseable, pero metodológicamente complejo
Capital intelectual	Cañibano; Díez et al.; Pedro et al.; Paoloni et al.	Reconocimiento indirecto vía divulgación ampliada
Teoría de recursos y capacidades	Fulmer & Ployhart; Ployhart et al.	Crítica al no reconocimiento; énfasis estratégico
Enfoque normativo-contable (NIIF)	Ramírez; Penman; Zéghal & Maaloul	No reconocimiento bajo criterios actuales
Enfoque crítico y reformista	Lev; Barker et al.; Martins & Lopes	Necesidad de reformar el marco contable
Enfoque ético y socioeconómico	Giráldez; Zemelman; Merino	Cuestionamiento ontológico del concepto de activo

Tendencias y vacíos de investigación

Entre las principales tendencias que se han detectado debe destacarse la creciente atracción en relación con involucrar el análisis del capital humano dentro del propio marco de análisis de los activos intangibles y del capital intelectual, esto es, el creciente número de estudios de revisión y el crecimiento de la denominada revisión sistemática y de la estructura de la literatura. Estas tendencias dan lugar a un proceso de maduración del área, en la medida que se busca sistematizar los conocimientos ya existentes y definir bases conceptuales más sólidas para futuras investigaciones. Además, ha aumentado el interés por los efectos del capital humano en la productividad, la innovación y la rentabilidad en sectores intensivos en conocimiento, además del estudio del capital humano dentro de la estructura de capital.

Sin embargo, el análisis también pone de manifiesto grandes vacíos teóricos y metodológicos. En concreto, se pone de manifiesto la escasez de estudios empíricos que abordan de forma explícita la incorporación del capital humano en los sistemas de información financiera y la falta de propuestas normativas operativas que lleven a su reconocimiento contable sin comprometer los principios de fiabilidad y comparabilidad. También, prosigue una escasa articulación entre los enfoques contables y las perspectivas organizacionales y económicas, obstruyendo la construcción de modelos integradores que den cuenta del valor del capital humano.

Asimismo, los resultados también muestran desacuerdos relevantes en cuanto a la literatura, especialmente en cuanto a la factibilidad del reconocimiento contable del capital humano. Mientras que unos autores postulan que las limitaciones actuales son de tipo técnico y pueden ser superadas mediante desarrollos normativos y metodologías innovadoras, otros consideran que la propia naturaleza del capital humano es incompatible con los criterios tradicionales de reconocimiento de activos. Estos desapegos reflejan la dificultad del fenómeno y, definitivamente, subrayan la idea de que la investigación del capital humano como activo intangible no reconocido debe ser continuada tanto en términos teóricos como empíricos.

DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos en esta revisión sistemática proporcionan una confirmación, en línea con la literatura científica, de que el capital humano es considerado de forma transversal dentro del ámbito de la economía del conocimiento como uno de los factores determinantes implicados en la creación de valor económico, la productividad, la innovación y la sostenibilidad organizacional. Este resultado viene a corroborar los postulados tanto clásicos como modernos de la teoría del capital humano, que subrayan la importancia central que tienen las capacidades, las habilidades y los conocimientos de las personas en la creación de desempeño organizacional y del crecimiento económico (Tinoco & Soler, 2011; Díaz & Toscano, 2022; Zazueta et al., 2019).

Los resultados también son coherentes con los resultados de los planteamientos de la teoría de recursos y capacidades y del capital intelectual, que

consideran al capital humano como un recurso estratégico imitable con mucha dificultad y como un factor determinante en la creación de ventajas competitivas sostenibles (Fulmer & Ployhart, 2014; Ployhart et al., 2014; Pedro et al., 2018). Sin embargo, cuando se enfrentan estos resultados con los planteamientos normativos de la contabilidad financiera surgen diferencias evidentes entre su reconocimiento económico y su tratamiento en contabilidad. Mientras que para las perspectivas económica y organizacional el capital humano se entiende como un activo estratégico, la contabilidad financiera, anclada en marcos normativos tales como las Normas Internacionales de Información

Financiera, es capaz de aceptar sólo criterios restringidos y no puede aceptar la consideración del capital humano como activo intangible (Cañibano, 2012; Burgos, 2014; Pareja, 2022). Lo que ponen de relieve estas diferencias es una tensión estructural entre la lógica económica de crear valor y la lógica contable de utilizar el reconocimiento y la medición, tal como ha sido ampliamente tratado en la literatura crítica en torno a los intangibles (Lev, 2019; Penman, 2023; Barker et al., 2022).

Los resultados evidencian que esta falta de reconocimiento contable no responde a una negación del valor del capital humano, sino a limitaciones normativas, conceptuales y técnicas profundamente enraizadas en la teoría contable clásica. Es decir, la exigencia de identificabilidad, control de la entidad y medición fiable de beneficios económicos futuros es el argumento que más obstáculos plantea ante su capitalización contable (Ramírez, 2010; Zéghal & Maaloul, 2011; Wrigley, 2008). La imposibilidad de ejercer un control total sobre las personas, dado el carácter contractual y voluntario de la relación laboral que subyace, sumado a la dificultad de extraer el capital humano de otros recursos de la organización refuerza la posición normativa que justifica excluirlo de los balances (Merino, 2010; Giráldez, 2021; Zemelman, 2010).

En este aspecto los resultados son congruentes con las propuestas que argumentan que el problema del reconocimiento del capital humano no se limita a ser un problema técnico, sino que también es un problema ontológico y epistemológico. La literatura desde el enfoque ético y socioeconómico advierte de la inadecuación de considerar a las personas como activos desde un punto de vista contable puesto que tal conceptualización puede entrar en conflicto con postulados éticamente enraizados como la dignidad, autonomía y subjetividad (Giráldez, 2021; Merino, 2010; Zemelman, 2010). Esta línea de argumentación puede explicar, en parte, por qué incluso las propuestas de reformistas optan por un modelo de reporte ampliado o de reportes complementarios y no abogan por el reconocimiento del capital humano en el balance.

Sin embargo, también hay que tener en cuenta que los resultados también muestran una convergencia importante que indica la insuficiencia de los estados financieros tradicionales para dar cuenta de la realidad económica de las organizaciones intensivas en el conocimiento, en cuanto que diferentes investigaciones apoyan la idea de que la omisión sistemática del capital humano conlleva a subvaloraciones contables, a medidas menos sólidas y a decisiones de inversión menos informadas, especialmente en sectores donde los intangibles son

reconocidos como una fuente primordial de valor (Sanz, 1994; Tinoco & Soler, 2011; Lopes, 2019; Ramón-Dangla et al., 2022). Esta constatación es capaz de reforzar las críticas en torno al statu quo contable y sostiene las propuestas que buscan revisar los fundamentos teóricos del reconocimiento del activo.

La teoría contable, desde su propia perspectiva, encuentra en los resultados de esta revisión la conclusión de que es necesario repensar los límites que la definición tradicional del concepto de activo aporta ya que exige adoptar nuevas maneras más flexibles de incluir la aportación que pueden proporcionar los recursos intangibles de la empresa tales como el capital humano. Las propuestas de capital intelectual, contabilidad del conocimiento, indicadores no financieros y reportes integrados son tratamientos que se prosiguen dentro de la forma tradicional y limitan las posibilidades de resolución de esta necesidad de capturar la aportación económica de estos activos ya que tienen el carácter de ser complementos y no de ser instrumentos regulativos de obligatorio cumplimiento y, por tanto, el consenso normativo aún está en Betania (Rodrigues et al., 2015; Osinski et al., 2017; Paoloni et al., 2020; Paoloni et al., 2022). La teoría contable debe ir encontrando su lugar adecuado dentro del dilema entre la fiabilidad y comparabilidad de la información financiera y su relevancia económica en un entorno de predominio de las bases de conocimiento.

La discusión pone de manifiesto que el capital humano continúa siendo subestimado contablemente no porque no sea relevante económicamente, sino porque continúa existiendo un marco de referencia contable diseñado para una economía basada en los activos tangibles. La distancia entre teoría económica, práctica organizativa y normativa contable pone de relieve la necesidad de evolucionar hacia modelos conceptuales más inclusivos en los que salir beneficiadas las partes de la gestión de la organización y así crear valor en el entramado económico sin renunciar a poder seguir aplicando los principios que la contabilidad financiera establece.

Implicaciones teóricas

Los resultados de esta revisión sistemática hacen una importante contribución al debate teórico sobre los activos intangibles, ya que aportan nuevos elementos de prueba que refuerzan la idea de la centralidad del capital humano en la creación de valor organizativo y, a su vez, la continuidad de su exclusión en el reconocimiento contable formal asociado al capital humano, lo que refuerza la idea de revisar los fundamentos conceptuales sobre los que se basa el reconocimiento y la definición de activos en la contabilidad financiera, sobre todo en un contexto económico en el que el conocimiento, la innovación y los servicios son la base del desarrollo organizativo. En este sentido, el trabajo cumple con el objetivo de ampliar la comprensión teórica de los intangibles, con el capital humano como una parte importante del capital intelectual cuya importancia económica no queda suficientemente reflejada en los marcos contables tradicionales.

Desde un enfoque conceptual, las conclusiones de la investigación invitan a replantearse el alcance del concepto de activo más allá de una interpretación estrictamente patrimonial o jurídica que sólo considere los recursos que cumplan

específicamente las características habituales de control y separabilidad del concepto de activo. No se está hablando de la capitalización directa del capital humano en la información financiera, sino de abrir el debate teórico para crear marcos más configuradores y que sean coherentes con el contexto económico contemporáneo. El trabajo también ha reafirmado el valor de los enfoques del capital intelectual y de la contabilidad del conocimiento como espacios teóricos intermedios que permiten establecer un discurso entre valor económico, información contable y recursos intangibles compuestos.

Implicaciones prácticas

Desde el punto de vista normativo, el alcance de los resultados en esta obra es notable para los reguladores contables y los organismos emisores de estándares. La evidencia que se ha obtenido en este trabajo sostiene que los marcos normativos vigentes son, por regla general, inadecuados como entorno estructural para reflejar el valor económico del capital humano; todo ello ha de implicar la necesidad de plantear posibles cambios conceptuales o desarrollos adicionales referidos a la forma de ofrecer información sobre intangibles. En este escenario, las implicaciones prácticas no giran en exclusiva sobre el reconocimiento contable del capital humano, sino que apuestan por una serie de mecanismos alternativos de información con el objetivo de mejorar la transparencia y la consciencia de la información contenida en los estados financieros sin comprometer los principios de fiabilidad y comparabilidad.

De cara a las empresas y analistas financieros, los resultados ponen de manifiesto la necesidad de acompañar la información tradicionalmente financiera con indicadores e informes que recojan la aportación del capital humano a la ejecución de organizaciones. La falta material de este elemento en los estados financieros hace que prevalezcan valoraciones incompletas de las compañías y decisiones de inversión que se basan en información no-exhaustiva, especialmente en organizaciones que son intensivas en conocimiento y experiencia. En este sentido, el estudio acredita la necesidad de adoptar enfoques de informes incrementados (informes integrados o sistemas de divulgación de capital intelectual) que contribuyan a ofrecer comunicaciones más fieles a la creación de valor de los recursos de la organización y a su sostenibilidad en el tiempo.

Finalmente, en el eje de la gestión estratégica del talento, el estudio tiene importantes implicaciones prácticas. La demostración científica del capital humano como generador de valor constata la necesidad de comprender las inversiones en instrucción, en la capacitación de competencias y en la retención del talento como decisiones estratégicas a largo plazo, y no decididamente como costes operativos. A pesar de que este tipo de inversiones no aparezcan como activos en la contabilidad financiera, una inadecuada gestión y medida como las referidas es determinante para la creación de ventaja competitiva a largo plazo. En este sentido, el estudio aporta evidencia en favor de la integración de la gestión del capital humano en los sistemas de planificación estratégica y de evaluación del

rendimiento y, por tanto, de alineamiento de las decisiones de la organización con la lógica de creación de valor propia de la economía del conocimiento.

Limitaciones y líneas futuras de investigación

A pesar del estricto rigor metodológico aplicado en esta revisión sistemática, debemos advertir cierta serie de limitaciones que derivan de su propio diseño de la investigación y que deben ser tenidas en cuenta a la hora de su interpretación. En primer lugar, el enfoque cualitativo-analítico adoptado, si bien favoreció una síntesis crítica y profunda de la literatura existente, no ofreció un análisis cuantitativo o incluso una valoración mediante un meta-análisis que hubiera permitido valorar estadísticamente los efectos asociados el capital humano en variables financieras o de desempeño organizacional. Esta opción metodológica, coherente con los objetivos del estudio, restringe la generalización empírica que puede hacerse de sus resultados y, por ende, orienta su alcance más bien hacia el conjunto de sus resultados conceptuales, teóricos y normativos.

Igualmente, la manera en que se llevó a cabo el proceso de selección de estudios se justificó en la utilización de criterios predefinidos y en la consulta de bases de datos de alto impacto, lo que, si bien refuerza la calidad del corpus analizado, pudo haber excluido aquéllas que son difíciles de encontrar, publicadas en otros tipos de formatos o documentos que muchas veces quedan archivados en repositorios no indexados. La marcación del periodo temporal, entendido entre 2004-2025, permitió tomar el pulso del debate contemporáneo.

No obstante, pudo haber significado dejar fuera aportes históricos en la construcción inicial del campo, que, aunque escasamente contemporáneos, se revelaron clave en otros momentos del debate. Por su parte, la delimitación en la inclusión de publicaciones solamente en español o en inglés, además de la detallada, supuso la exclusión de investigaciones con relevancia que, por la pérdida del idioma; Si bien esta delimitación se hace la selección de 2004 a 2025, nos dimos cuenta de que apenas hay publicaciones que reflejen la evolución de la temática global y que puedan responder a la formulación de los estudios que nos propusimos encontrar.

Respecto a las futuras líneas de investigación, los resultados de la revisión evidencian la necesidad de desarrollar estudios empíricos que analicen de manera directa la relación entre capital humano e indicadores financieros, así como su impacto en la valoración de las empresas, mediante el uso de bases de datos longitudinales y rigurosas estrategias metodológicas cuantitativas. En particular, se precisan investigaciones que estudien la posibilidad de introducir las medidas del capital humano en sistemas de información financiera, ya sea mediante modelos híbridos de reconocimiento parcial o mediante modelos de divulgación extensiva que permitan mejorar la relevancia de la información empresarial. Asimismo, una futura línea de investigación puede profundizar en la comparación de distintos marcos normativos y reglamentarios con la finalidad de identificar las buenas prácticas y las posibles alternativas en el tratamiento contable de los intangibles relacionados con el capital humano. También es recomendable fomentar estudios interdisciplinarios con modelos contables, organizacionales, económicos y éticos

para construir modelos conceptuales más integradores y coherentes con la complejidad del fenómeno en estudio. Por último, se apuesta por explorar una extensión geográfica y sectorial de estudios empíricos introduciendo contextos emergentes y sectores intensivos en conocimiento, lo cual facilitaría una comprensión más avanzada y contextualizada del capital humano como intangible no reconocido.

CONCLUSIONES

La finalidad del presente estudio ha sido la de realizar una evaluación sistemática de la importancia del capital humano como activo intangible no reconocido, a partir de una valoración crítica de la literatura científica especializada. Los resultados de nuestra revisión ponen de manifiesto que el capital humano es un factor clave para poder generar valor organizacional, productividad y sostenibilidad competitiva, especialmente en el marco de la economía del conocimiento, donde los activos intangibles son mucho más relevantes que los activos tangibles como fuente de ventaja.

Asimismo, los resultados muestran una coincidencia importante en la literatura acerca del capital humano como factor estratégico, pero una divergencia persistente en relación con su consideración contable. A pesar de que se encuentra establecido un extenso consenso en torno a su importancia económica, los marcos contables a los cuales recurre la práctica contable tradicional lo excluyen de la posibilidad de reconocimiento formal debido a las limitaciones conceptuales, normativas y metodológicas que se asocian a los criterios de control, identificabilidad y a partir de mediciones fiables. Una situación que de hecho consolida la distancia que podría existir entre la realidad económica de las organizaciones y la de la información que éstas le presentan mediante la información contenida en los estados financieros.

Por lo que atañe a la revisión, podemos verificar que las propuestas que intentan dotar de respuesta esta distancia se han dirigido, mayormente, a modelos de mediciones alternativas, de informes ampliados y reportes complementarios en lugar de aproximaciones al reconocimiento contable directo del capital humano. Es cierto que esto permitiría, en cierta medida, mejorar la visibilidad del valor que las personas aportan en el seno de las organizaciones; no obstante, su carácter no vinculante limita su eco dentro del contexto de la contabilidad financiera pura y de los procesos de valoración de las empresas.

En este sentido, el carácter del capital humano vuelve a reafirmarse no únicamente como un recurso estratégico sino como uno de los principales desafíos conceptuales con que habrá de lidiar el proceso de evolución de la teoría de la contabilidad y de la práctica contable. Los resultados abren la posibilidad de que el futuro de la contabilidad financiera dependa en buena medida de su capacidad para hacer frente a las transformaciones que han dado lugar a la economía del conocimiento y, al mismo tiempo, se reconozca la necesidad de la existencia de marcos conceptuales más generosos para poder dar cuenta de la dinámica de creación del valor.

Por lo tanto, el capital humano se erige como uno de los núcleos del debate acerca de la contabilidad del futuro y que, además, se manifiesta como una necesidad de innovaciones teóricas, normativas y metodológicas que puedan hacer que la información financiera sea cada vez más relevante y útil en organizaciones que van adquiriendo un mayor componente en su actividad centrado en el conocimiento.

REFERENCIAS

- Aduna, E. (2022). Gestión y medición del capital intelectual (activos intangibles) en las organizaciones. *RICEA Revista Iberoamericana de Contaduría, Economía y Administración*, 11(21), 53-78. <https://doi.org/10.23913/ricea.v11i21.183>
- Alegre, M., Sanabria, A., Ferreira, C., & Rotela, N. (2024). Aspectos relevantes en la revisión de la literatura sobre el efecto del control interno en los activos intangibles de las empresas latinoamericanas en el periodo 1990-2020. *Contabilidad y Auditoría*, 59, 119-149. [https://doi.org/10.56503/Contabilidad_y_Auditoria/Nro.59\(30\)/2963](https://doi.org/10.56503/Contabilidad_y_Auditoria/Nro.59(30)/2963)
- Alvarez-Aros, E., Alvarez, J., & Salas, K. (2021). Capital humano e innovación en el sector salud. Una revisión sistemática de literatura y análisis cuantitativo. *Revista de El Colegio de San Luis*, 11(22), 1-38. <https://doi.org/10.21696/rcsl112220211255>
- Backman, M. (2014). Human capital in firms and regions: Impact on firm productivity*. *Papers in Regional Science*, 93(3), 557-576. <https://doi.org/10.1111/pirs.12005>
- Barker, R., Lennard, A., Penman, S., & Teixeira, A. (2022). Accounting for intangible assets: Suggested solutions. *Accounting and Business Research*. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/00014788.2021.1938963>
- Burgos, C. (2014). La importancia de reflejar el conocimiento en los estados contables: Un caso real. *Revista de Contabilidad y Tributación. CEF*, 111-142. <https://doi.org/10.51302/rcyt.2014.6109>
- Cañibano, L. (2012). La relevancia de los intangibles en la información financiera. *Contaduría Universidad de Antioquia*, 60, 41-54. <https://doi.org/10.17533/udea.rc.14683>
- Castilla-Polo, F., & Ruiz-Rodríguez, C. (2017). Content analysis within intangible assets disclosure: A structured literature review. *Journal of Intellectual Capital*, 18(3), 506-543. <https://doi.org/10.1108/JIC-11-2016-0123>
- Cavaller, M. (2024). En busca de un marco legal para los activos digitales: Los principios Unidroit sobre activos digitales y derecho privado. *CUADERNOS DE DERECHO TRANSNACIONAL*, 16(1), 113-130. <https://doi.org/10.20318/cdt.2024.8416>
- Chango, M., Cárdenas, A., Benavides, I., Espinosa, M., & Gallo, D. (2024). Los activos intangibles y su valoración razonable factor clave en la preparación de estados financieros. *Revista Publicando*, 11(42), 16-29.
- Ciapponi, A. (2021). La declaración PRISMA 2020: Una guía actualizada para reportar revisiones sistemáticas. *Evidencia actualización en la práctica ambulatoria*, 24(3), e002139-e002139. <https://doi.org/10.51987/evidencia.v24i4.6960>
- Costa, I., & Palucci, M. (2006). Década de recursos humanos em saúde: 2006-2015. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 14, 1-2. <https://doi.org/10.1590/S0104-11692006000100001>
- de Frutos-Belizón, J., Martín-Alcázar, F., & Sánchez-Gardey, G. (2019). Conceptualizing academic intellectual capital: Definition and proposal of a measurement scale. *Journal of Intellectual Capital*, 20(3), 306-334. <https://doi.org/10.1108/JIC-09-2018-0152>

- Díaz, A., & Toscano, J. (2022). El capital humano y la productividad de las empresas. *Revista Torreón Universitario*, 11(30), 123-130. <https://doi.org/10.5377/rtu.v11i30.13427>
- Díez, J., Ochoa, M., Prieto, M., & Santidrián, A. (2010). Intellectual capital and value creation in Spanish firms. *Journal of Intellectual Capital*, 11(3), 348-367. <https://doi.org/10.1108/14691931011064581>
- Elizalde-Marín, L. (2017). La contabilidad como plataforma de gestión del talento humano en las organizaciones empresariales. 4(01). <https://doi.org/10.24133/sigma.v4i01.1136>
- Fulmer, I., & Ployhart, R. (2014). "Our Most Important Asset": A Multidisciplinary/Multilevel Review of Human Capital Valuation for Research and Practice. *Journal of Management*, 40(1), 161-192. <https://doi.org/10.1177/0149206313511271>
- García, M. (2021). Las activos intangibles: El Capital Intelectual como generador de valor en las Entidades Financieras. *Ejes de Economía y Sociedad*, 5(9), 302-328. <https://doi.org/10.33255/25914669/602>
- Giráldez, I. (2021). La economía subjetiva del Capital Humano (Notas para una reflexión ética y política). *Isegoría*, 64, e09-e09. <https://doi.org/10.3989/isegoria.2021.64.09>
- Hendriks, P., & Sousa, C. (2013). Rethinking the liaisons between Intellectual Capital Management and Knowledge Management. *Journal of Information Science*, 39(2), 270-285. <https://doi.org/10.1177/0165551512463995>
- Juca, F., Chamaidán, E., & Izquierdo, R. (2025). Gestión estratégica de activos intangibles en la industria pesquera: Caso Mariscos del Ecuador Cía. Ltda. *Pro Sciences: Revista de Producción, Ciencias e Investigación*, 9(57), 182-192. <https://doi.org/10.29018/issn.2588-1000vol9iss57.2025pp182-192>
- Lev, B. (2019). Ending the Accounting-for-Intangibles Status Quo. *European Accounting Review*, 28(4), 713-736. <https://doi.org/10.1080/09638180.2018.1521614>
- Lopes, I. (2019). Are intangibles really a source of future economic benefits? Evidence from the technology sector. *Measuring Business Excellence*, 23(4), 442-457. <https://doi.org/10.1108/MBE-08-2018-0057>
- Martínez, M., & Burgos, M. (2011). La contabilidad del capital humano: Lecciones aprendidas y desafíos futuros. *Revista de Contabilidad y Tributación. CEF*, 127-180. <https://doi.org/10.51302/rcyt.2011.6709>
- Martins, A., & Lopes, A. (2024). Intellectual Capital: Revisiting an Analytical Model. *Journal of Risk and Financial Management*, 17(11), 478. <https://doi.org/10.3390/jrfm17110478>
- Melgoza, D., & Acevedo, L. (2025). Factor Humano en las Organizaciones: De Recurso Humano a Capital Intelectual. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 9(3), 674-689. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i3.17651
- Merino, H. (2010). Subject and subjectivity: The challenge of alternatives as a possible setting-up. *Polis (Santiago)*, 9(27), 355-366. <https://doi.org/10.4067/S0718-65682010000300016>
- Osinski, M., Selig, P., Matos, F., & Roman, D. (2017). Methods of evaluation of intangible assets and intellectual capital. *Journal of Intellectual Capital*, 18(3), 470-485. <https://doi.org/10.1108/JIC-12-2016-0138>
- Paoloni, P., Modaffari, G., & Mattei, G. (2020). Knowledge resources in the university context: An overview of the literature. *Journal of Intellectual Capital*, 22(4), 703-724. <https://doi.org/10.1108/JIC-01-2020-0010>
- Paoloni, P., Modaffari, G., Ricci, F., & Della Corte, G. (2022). Intellectual capital between measurement and reporting: A structured literature review. *Journal of Intellectual Capital*, 24(1), 115-176. <https://doi.org/10.1108/JIC-07-2021-0195>

- Pareja, L. (2022). Contabilidad Financiera: Fundamentos, prácticas y gestión estratégica. *ACVENISPROH Académico*. <https://doi.org/10.47606/ACVEN/ACLIB0092>
- Pedro, E., Leitão, J., & Alves, H. (2018). Back to the future of intellectual capital research: A systematic literature review. *Management Decision*, 56(11), 2502-2583. <https://doi.org/10.1108/MD-08-2017-0807>
- Penman, S. (2023). Accounting for Intangible Assets: Thinking It Through. *Australian Accounting Review*, 33(1), 5-13. <https://doi.org/10.1111/auar.12394>
- Ployhart, R., Nyberg, A., Reilly, G., & Maltarich, M. A. (2014). Human Capital Is Dead; Long Live Human Capital Resources! *Journal of Management*, 40(2), 371-398. <https://doi.org/10.1177/0149206313512152>
- Ramírez, Y. (2010). ¿Es posible un reconocimiento contable de los intangibles? *Revista de Contabilidad y Tributación. CEF*, 125-146. <https://doi.org/10.51302/rcyt.2010.7085>
- Ramón-Dangla, R., Calatrava, C., Ramón-Dangla, R., & Calatrava, C. B. (2022). Stock de activos intangibles y rentabilidad empresarial. El caso de la industria hotelera española (2008-2019). *Innovar*, 32(84), 25-39. <https://doi.org/10.15446/innovar.v32n84.100544>
- Recio, M. (2006). Una revisión conceptual de la valoración y el registro contable del capital intangible. *Revista de Contabilidad y Tributación. CEF*, 101-122. <https://doi.org/10.51302/rcyt.2006.8187>
- Redondo, M., & Maza, F. (2006). Un recorrido por la valoración de los recursos humanos. Temas recurrentes y desarrollos recientes en el ámbito de los intangibles y del capital intelectual. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 141-186. <https://doi.org/10.51302/rtss.2006.5811>
- Rodrigues, C., Oliveira, D., Viegas, C., Selig, P., & Varvakis, G. (2015). Capital intelectual: Classificação, formas de mensuração e questionamento sobre usos futuros. *Navus - Revista de Gestão e Tecnologia*, 5(2), 73-92. <https://doi.org/10.22279/navus.2015.v5n2.p73-92.253>
- Sánchez, P. (2008). Papel de los intangibles y el capital intelectual en la creación y difusión del conocimiento en las organizaciones. Situación actual y retos de futuro. *Arbor*, 184(732), 575-594. <https://doi.org/10.3989/arbor.2008.i732.207>
- Santos, M. (2004). Gestão de recursos humanos: Teorias e práticas. *Sociologias*, 142-158. <https://doi.org/10.1590/S1517-45222004000200006>
- Sanz, J. (1994). La contabilidad de los recursos humanos. *Acciones e Investigaciones Sociales*, 2. https://doi.org/10.26754/ojs_ais/ais.199423681
- Stark, A. (2008). Intangibles and research – an overview with a specific focus on the UK: Plus ça change, plus c'est la même chose. *Accounting and Business Research*, 38(3), 275-285. <https://doi.org/10.1080/00014788.2008.9663340>
- Suriñach, J., & Moreno, R. (2012). Introduction: Intangible Assets and Regional Economic Growth. *Regional Studies*, 46(10), 1277-1281. <https://doi.org/10.1080/00343404.2012.735087>
- Tinoco, C., & Soler, S. (2011). Aspectos generales del concepto «capital humano». *Criterio Libre*, 9(14), 203-226. <https://doi.org/10.18041/1900-0642/criteriolibre.2011v9n14.1237>
- Vásquez-Rizo, F.-E., & Gabalán-Coello, J. (2011). Implementación de un modelo de administración de capital humano en un grupo de investigación. *20(5)*, 516-526. <https://doi.org/10.3145/epi.2011.sep.05>
- Wrigley, J. (2008, enero 1). Discussion of 'What financial and non-financial information on intangibles is value-relevant? A review of the evidence' (world) [Other]. Taylor &

- Francis; Taylor & Francis Group.
<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/00014788.2008.9663337>
- Zazueta, M., Jacobo, C., & Ochoa, S. (2019). COMPONENTES DEL CAPITAL HUMANO: INDICADORES Y PERSPECTIVAS DE MEDICIÓN. *Revista Nacional de Administración*, 10(2), 37-46. <https://doi.org/10.22458/rna.v10i2.2743>
- Zéghal, D., & Maaloul, A. (2011). The accounting treatment of intangibles – A critical review of the literature. *Accounting Forum*, 35(4), 262-274. <https://doi.org/10.1016/j.accfor.2011.04.003>
- Zemelman, H. (2010). Subject and subjectivity: The challenge of alternatives as a possible setting-up. *Polis (Santiago)*, 9(27), 355-366. <https://doi.org/10.4067/S0718-65682010000300016>