



Article de recherche

LE CAPITAL INTELLECTUEL DANS L'INSTITUTION DE LA GARDE CIVILE ET SA CONTRIBUTION A L'ECONOMIE SOCIALE

Traduction en français à l'aide de l'IA (DeepL)

Virginia Belén Subiris Moriel
Doctorant à l'université Rey Juan Carlos.
Programme de sciences sociales et juridiques. Secteur des affaires
Master Gestion internationale des ressources humaines
(Gestion des ressources humaines internationales)
virbelsu@gmail.com
ORCID: <https://orcid.org/0009-0000-2569-3710>

Reçu le 31/03/2025
Accepté le 10/06/2025
Publié le 27/06/2025

Citation recommandée : Subiris, V. (2025). Le capital intellectuel dans l'institution de la Guardia Civil et sa contribution à l'économie sociale. *Revista Logos Guardia Civil*, 3(2), p.p. 257-292.

Licence : Cet article est publié sous la licence Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0).
Dépôt légal : M-3619-2023
NIPO en ligne : 126-23-019-8
ISSN en ligne : 2952-394X

LE CAPITAL INTELLECTUEL DE LA GARDE CIVILE ET SA CONTRIBUTION A L'ECONOMIE SOCIALE

Résumé : INTRODUCTION. 2. CADRE THÉORIQUE. 2.1. Le capital intellectuel. 2.2. L'économie sociale et le corps de la Guardia Civil. 3. MÉTHODOLOGIE. 4. RÉSULTATS ET DISCUSSION. 5. CONCLUSIONS ET PROPOSITIONS. 6. RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES.

Résumé : Dans l'environnement socio-économique actuel, la sécurité est une question clé pour la coopération entre les pays qui composent l'Union européenne. Cela implique que les politiques du secteur public ne doivent pas seulement renforcer les capacités de défense, mais aussi mettre en œuvre des mesures qui contribuent à la sécurité économique et sociale. L'association de ces termes : sécurité, coopération, économie publique et sociale, nous amène à penser à une institution qui les a alignés dans sa stratégie depuis plus de 181 ans d'existence, l'Institution de la Guardia Civil. Cependant, nous n'avons pas trouvé de recherches, d'articles ou de projets qui abordent cette question dans la sphère académique. Cette étude analyse comment le capital intellectuel (CI) de l'institution contribue à générer de la valeur socio-économique à travers ses actions solidaires et humanitaires. La méthodologie utilisée est basée sur une analyse de contenu des informations divulguées sur son CI dans ses rapports de responsabilité sociale et de durabilité entre 2014-2023. Le modèle Intellectus adapté au contexte public a été utilisé pour identifier et quantifier les actifs immatériels. Les résultats montrent que le CI de l'institution, grâce à la gestion des connaissances, à la culture organisationnelle, aux relations extérieures, au caractère bienveillant et à l'engagement social, apporte une valeur tangible et intangible qui va au-delà de ses fonctions de sécurité publique. Cette recherche démontre la pertinence du CI dans les institutions publiques et son potentiel dans le renforcement d'une économie sociale intégrée dans l'Agenda 2030.

Resumen: La seguridad es un tema clave para la cooperación entre los países que conforman la Unión Europea en el entorno socioeconómico actual. Esto implica que las políticas del sector público no sólo fortalezcan las capacidades en defensa, sino que también implementen medidas que contribuyan a la seguridad económica y social. Conectando estos términos: seguridad, cooperación, público y economía social, nos lleva a pensar en una institución que los ha alineado en su estrategia, durante más de 181 años de existencia, la Institución de la Guardia Civil. Sin embargo, no se han encontrado investigación, artículos o proyectos que aborden esta cuestión en el ámbito académico. El presente estudio analiza cómo el capital intelectual (CI) de la institución, contribuye a generar valor económico-social a través de sus acciones solidarias y humanitarias. La metodología utilizada se basa en un análisis de contenido de la información divulgada de su CI en sus memorias de responsabilidad social y de sostenibilidad entre 2014-2023. Se ha empleado el modelo Intellectus adaptado al contexto público, para identificar y cuantificar los activos intangibles. Los resultados evidencian que el CI de la Institución, a través de la gestión del conocimiento, la cultura organizativa, las relaciones externas, el carácter benemérito y el compromiso social aporta valor tangible e intangible que va más allá de sus funciones de seguridad pública. Esta investigación demuestra la relevancia del CI en instituciones públicas y su potencial en el fortalecimiento de una economía social integrada en la Agenda 2030.

Mots-clés : économie sociale, capital intellectuel, garde civile, durabilité, valeur sociale.

Palabras clave: economía social, capital intelectual, guardia civil, sostenibilidad, valor social.

ABBREVIATIONS

ASGC : Association des gardes civils solidaires.

CEPES : Confédération espagnole des entreprises de l'économie sociale.

CE : Capital structurel.

CH : Capital humain.

QI : capital intellectuel.

CIC : Centre de recherche sur la société de la connaissance.

CIS : Centre de recherche sociologique.

RC : Capital relationnel.

EUROPOL : Police européenne.

IADE : Institut d'administration des entreprises.

KBW : Knowledge- Based View (vision basée sur la connaissance).

MITES : Ministère du travail et de l'économie sociale.

MRSCGC : Rapport sur la responsabilité sociale des entreprises de la Guardia Civil.

MS : Rapport sur le développement durable.

RBV : Resources- Based View (vision basée sur les ressources).

RSE : Responsabilité sociale des entreprises.

SDGs : Sustainable Development Goals (objectifs de développement durable).

OECC : Office espagnol du changement climatique

OCDE : Organisation de coopération et de développement économiques.

ONG : Organisation non gouvernementale.

ONU : Nations unies.

OTAN : Organisation de l'Atlantique Nord.

UE : Union européenne.

VRIN : valeur, rareté, inimitabilité et non-substituabilité.

1. INTRODUCTION

L'économie sociale est un modèle économique axé sur l'intérêt collectif qui place les personnes au centre de son activité, en donnant la priorité à la coopération, à la durabilité et à la solidarité plutôt qu'au profit individuel (Retolaza & Alzola, 2021). Le développement continu des économies et des sociétés exige de donner la priorité aux mesures qui améliorent la productivité dans tous les secteurs industriels. Il est particulièrement intéressant d'analyser comment une institution publique telle que la Guardia Civil, qui place les personnes au centre de son modèle d'entreprise, intègre les principes de l'économie sociale dans sa mission de garantie de la sécurité publique.

Actuellement, l'économie sociale a été promue par le Comité économique et social européen, en mettant l'accent sur l'interdépendance entre l'économie et la société. En Espagne, le concept a été largement diffusé par la Confédération espagnole des entreprises de l'économie sociale (CEPES). En outre, la loi 5/2011, du 29 mars, dans son préambule, regroupe les principes de différenciation des entités de l'économie sociale, l'un d'entre eux étant l'accent mis sur les personnes et l'objectif social, en tant que principal. Dans ce contexte, les organisations participantes accueillent des projets sociaux réalisés individuellement, en tant qu'institutions ayant une autre forme juridique (Sánchez et al., 2018). Aligné sur le Plan global pour une culture de la sécurité nationale, car il est développé conformément aux Objectifs de développement durable (ODD) fixés par l'Agenda 2030. Pour évoluer, elle nécessite la collaboration active de tous les secteurs qui composent l'écosystème social, des organisations privées aux organisations publiques, en passant par les organisations de la société civile, sans oublier le secteur académique (García-Flores & Palma, 2020).

Dans le prolongement du point précédent, on pourrait dire que l'institution de la Garde civile appartenant au secteur public présente une approche intégrée dans l'économie sociale à travers les dimensions ou les capitaux qui composent son capital intellectuel (CI). Depuis sa création, l'institution de la Garde civile fonde ses actions sur la sécurité, la prévention et la protection des droits et libertés des citoyens, mais aussi sur leur prise en charge et leur assistance lorsqu'ils se trouvent dans une situation de vulnérabilité (capital humain). En ce sens, elle encourage la participation et la coordination interne et externe avec différentes entités, ce qui est connu comme un caractère bienveillant (capital structurel). Cet intangible, combiné à d'autres tangibles tels que la structure et la diversification de l'institution, sert non seulement à renforcer les alliances qui favorisent les réseaux sociaux déjà établis, mais il est également utilisé comme facilitateur de connexions entre des communautés et des individus éloignés (Burt, 2004) (capital relationnel). Sans oublier que la cohésion et la confiance générées par ces relations facilitent la transmission des connaissances, qui constituent un bien immatériel précieux dans l'économie (Arteaga et al., 2020).

La recherche sur le CI a montré la pertinence de la valeur qui lui est attachée. Garanina et al. (2021), dans une étude structurée menée dans différents pays au cours de la période (2010-2020), ont observé la convergence des chercheurs pour conceptualiser le concept de CI en tant que générateur de valeur commerciale. Dans le présent document, nous éviterons d'entrer dans la rhétorique sur la valeur des actifs incorporels par rapport aux actifs corporels, car aujourd'hui, la controverse de l'ère post-industrielle des années 1970 a été laissée de côté. La valeur des actifs incorporels d'une entreprise commençait alors à faire l'objet d'un débat dans le cadre de l'information financière. Les controverses

soulevées à leur sujet après l'éclatement de la bulle Internet, la crise financière mondiale de 2008, lorsque les entreprises ont commencé à évaluer les "risques", et une période de relative stagnation économique sont tout aussi oubliées (Hazan et al., 2021).

L'académie indique que le paradigme du CI est considéré comme établi comme un système pour la réalisation de la valeur de l'entreprise parmi les universitaires à la fin de 2010 et, par conséquent, a atteint la consolidation théorique dans nos jours. Par conséquent, l'objectif de cette étude est d'analyser dans quelle mesure les actions solidaires et humanitaires de l'institution de la Garde civile génèrent une valeur sociale pour les parties prenantes, en ayant un impact sur l'économie sociale à travers la gestion des éléments qui composent son CI, car ils sont la clé de la croissance et du développement social (Haskel & Weslake, 2018 ; Stratone, 2023). Notre décision repose sur le fait de combler une lacune constatée dans l'application d'une approche de CI à une institution publique en tant qu'agent actif de l'économie sociale et traditionnellement étudiée à travers un prisme opérationnel et juridique. En rendant ces principes visibles dans l'institution de la Garde civile, nous visons à ouvrir d'autres lignes de recherche qui n'ont pas été aussi explorées dans l'économie sociale et dans les organismes nationaux et internationaux d'application de la loi dans leur étude de la CI.

Cet article est structuré de la manière suivante : dans la première section, nous rappelons et définissons brièvement le concept de Capital Intellectuel (CI). Ensuite, dans la deuxième section, nous analysons les synergies entre l'économie sociale et l'institution qui fait l'objet de notre recherche et nous en déduisons nos hypothèses de recherche. Ces hypothèses sont exposées dans la troisième section, qui traite de la méthodologie utilisée. Dans le prolongement de cette dernière, la quatrième section présente les résultats obtenus par la recherche et se termine par la cinquième section sur les conclusions tirées, les contributions et les limites.

2. CADRE THÉORIQUE

2.1. LE CAPITAL INTELLECTUEL (CI)

Les entreprises de tous les secteurs, au niveau micro ou macro, doivent tenir compte de leurs actifs tangibles et intangibles utiles à la création de valeur, souvent appelée capital intellectuel (Cañibano et al., 2002 ; Bueno et al., 2008 ; Fernández et al., 2022). Cette notion prend de l'importance lorsque l'on établit l'importance des actifs incorporels dans l'économie des entreprises et que l'on positionne l'investissement dans les actifs incorporels par rapport aux actifs corporels. Des études montrent que les actifs incorporels sont essentiels à la croissance de l'économie et des entreprises (Haskel & Weslake, 2018 ; Stratone, 2023), notamment en raison de leur accélération après la pandémie de COVID-19 (Hazan, 2021). Cependant, cela n'a pas toujours été le cas, si nous passons en revue les études antérieures sur les actifs incorporels, nous trouvons au début des années 1990 la genèse du concept de CI.

Après l'ère post-industrielle des années 1970, les entreprises ont commencé à s'interroger sur les actifs incorporels. Quelques décennies plus tard, les économies mondialisées et en réseau des années 1990 ont démontré l'importance de l'actif immatériel que constituent les flux d'informations internes et externes, les connaissances accumulées et les procédures exclusives. Il s'agissait d'actifs incorporels qui n'apparaissaient pas dans les états financiers, mais qui contribuaient à la réalisation des objectifs de l'entreprise. On

peut donc dire que le CI est né de la volonté de connaître le produit résultant de la soustraction de la valeur réelle d'une entreprise et de sa valeur de marché.

Edvinsson et Malone (1999) tentent de l'expliquer par la métaphore selon laquelle le QI serait les racines d'un arbre, quelque chose que l'on ne voit pas, mais qui est nécessaire à la croissance. Pour ces auteurs, il se compose de l'infrastructure, des relations avec les partenaires et les clients, et des compétences des employés. D'autres auteurs, comme Johnson (1999), mettent l'accent, dans ce groupe d'intangibles, sur l'intelligence humaine et l'innovation en tant que générateurs de profit. Une revue de la littérature sur le QI nous amène à extraire les théories influentes comme piliers de son développement :

1. *La vision basée sur les ressources (RBV)*. Barney (1991) postule que, pour être compétitives, les ressources d'une entreprise doivent être précieuses, rares, inimitables et non substituables, popularisant ainsi dans le monde universitaire et dans la pratique les critères de la RBV. La stratégie d'entreprise se concentre sur les pratiques et les processus impliqués dans l'activité quotidienne développée dans l'organisation et ses résultats (Potter, 1996). Cette théorie commencera à conceptualiser non seulement les ressources tangibles, mais aussi les ressources intangibles telles que la connaissance (Grant, 1996).

2. *Théories de la vision basée sur la connaissance (KBW)*. Dans la nouvelle société de la connaissance, c'est la ressource par excellence. Sa principale exponentielle est la spirale de la connaissance, largement popularisée par ses créateurs Nonaka et Takeuchi (1995). Leur vision de l'entreprise est celle d'une entité active de création et de diffusion de connaissances. À cette fin, la connaissance tacite, celle qui est inarticulée, intuitive, découle de l'expérience de l'individu "dans" et "avec" le travail qu'il effectue "know how" (Nonaka & Takeuchi, 2021). Il est transmis et en même temps transformé dans l'organisation lorsqu'il est appliqué (Grant, 1996) en connaissances explicites. Elles peuvent être codifiées, écrites, objectives et facilement transférées (Nonaka & Konno, 1998), le "know about" étant créé au niveau de l'organisation et de l'individu. Cette théorie lui confère un dynamisme et une projection externe qui faisaient défaut à la théorie précédente (Bontis, 2002).

3. *La théorie des capacités dynamiques*. Comme l'ont indiqué ses précurseurs (Teece et al., 1997), elle se concentre sur la capacité combinatoire des entreprises à faire en sorte que leurs connaissances, leurs compétences et leur expérience restent intégrées dans leurs produits et leurs processus et soient difficiles à imiter. Bien que plus moderne que celles évoquées ci-dessus, elle s'est étendue aux domaines suivants : l'entrepreneuriat (Alvarez & Barney, 2001) ; la performance des entreprises (Wang et al., 2011 ; Stratone, 2023) ; le retour sur investissement (Chen et al., 2009 ; Tan et al., 2007) ; les environnements en réseau (Zheng et al., 2011) et l'environnement (Chen, 2008 ; Haarhaus & Liening, 2020).

Ces théories conduisent à définir le CI comme l'ensemble des ressources matérielles et immatérielles et la capacité des entreprises à les gérer, ce qui les rend compétitives et durables.

2.1.1 Définition et dimensions du QI

L'analyse de la littérature n'a pas permis de trouver une définition universellement

acceptée du CI. Malgré cela, les auteurs s'accordent à montrer comment son identification et son utilisation créent des avantages pour l'organisation (Hazan et al., 2021 ; Sumedrea, 2013). Les contributions de certains auteurs pertinents qui ont étudié le CI sont présentées ci-dessous (tableau 1).

Tableau 1
Principales contributions aux définitions de l'IC.

Aportaciones a la definición del CI	Autor
Sistemas y procesos que la hacen competitiva.	Steward, 1997
Los activos que no están en los estados financieros pero deberían reflejarse.	Petty & Guthrie, 2000; Roos, 2001 Reed et al. 2006; HernandezBueno et al., 2008
Fuente de futuros beneficios.	Lev, 2001
Necesarios para la innovación.	López et al., 2004; Rideg et al., 2023
Impulsor de la innovación y factor clave en la economía.	OECD, 2006
Combinación de intangibles y tangibles alineados a la estrategia empresarial para generar beneficios.	Bueno et al., 2008
Conocimiento a disposición de la organización para decidir las estrategias.	Aramburu et al, 2015
Creación de valor	Cañibano et al., 2002 Demartinni &Trucco, 2016 Garanina et al., 2021
Motor del desarrollo económico y social	Merino et al., 2018 Suciu & Năsulea, 2018
Creación valor corporativo y generación ventajas sostenibles en economías emergentes	Xu & Wang, 2018
Recursos estratégicos.	García-Flores & Palma., 2020
Motor de la cuarta revolución industrial.	Li et al., 2020
La tecnología es impulsora de las relaciones sociales que posibilitan su difusión.	Briñez, 2021
Rápido crecimiento económico.	Hazan et al., 2021
Efectos en el valor del mercado	Dumay et al., 2016
Mejora el desempeño organizacional	Thum-Thysen et al., 2021 Fernández-Solís et al., 2025

Dans cette étude, nous définissons le CI comme des valeurs immatérielles qui, lorsqu'elles sont gérées conjointement avec des valeurs matérielles, contribuent à la croissance commerciale, économique et sociale.

Tout comme il n'existe pas de consensus sur la définition du QI, il n'y a pas de modèle universellement accepté pour sa mesure. Au fil du temps, divers modèles ont tenté de classer la mesure des actifs incorporels, évoluant de modèles plus simples tels que Skandia (1997) à des modèles plus complexes tels que le modèle Intellectus mis à jour (2011).

Parmi les pionniers de la mesure du QI, le Skandia Navigator d'Edvisson et Malone (1997) regroupe les éléments qui composent le QI en deux dimensions pour son étude : le capital humain et le capital structurel. En revanche, la plupart des auteurs qui se consacrent à l'étude du CI s'accordent à regrouper les intangibles qui le composent en trois capitaux : le capital humain (HC), le capital relationnel (RC) et le capital structurel (SC) (Petty & Guthrie, 2000 ; Navarro & Medina, 2024). Pour illustrer cela, nous présentons les classifications en capitaux avec leurs éléments dans le tableau 2. La première colonne présente les indicateurs de Johnson (1999), qui a apporté à la littérature

Capitales	Elementos no financieros	Elementos CE y OCDE
Capital Humano (CH)	Habilidades; conocimientos; tareas y motivación	Capacidades, saberes, habilidades y experiencias
Capital Estructural (CE)	Procesos de negocio y renovación, flow de información, productos y servicios; formas de cooperación de procesos	Procedimientos, rutinas organizativas, cultura, sistemas, bases de datos, licencias, etcétera.
Capital Relacional (CR)	Relaciones con los socios, clientes, proveedores e inversores	Relaciones con clientes, proveedores, socios de I+D+i.

une distinction claire entre les indicateurs financiers et non financiers en relation avec la valeur de marché d'une entreprise. La deuxième colonne montre la classification réalisée par Cañibano et al. (2002) sur la base du projet MERITUM¹ promu par l'OCDE et la CE ; elle a été représentée parce que l'institution s'inscrit dans ce contexte.

Tableau 2

Exemples de catégories de CI et de classifications d'indicateurs.

Pour ces auteurs, le CI est la combinaison des éléments qui composent les capitaux dont disposent les entreprises. Cependant, dans la revue de littérature, nous avons également trouvé des auteurs tels que Delgado et al. (2008), qui préfèrent l'étudier en le divisant en cinq dimensions : le capital humain, le capital technologique, le capital organisationnel, le capital relationnel et le capital social. En suivant cette dernière catégorisation du CI, on pourrait donc s'interroger sur la pertinence d'extraire le capital social du CI et de l'aligner sur l'économie sociale. L'objection que nous soulevons est que le capital social, que ce soit en tant que dimension ou en tant que subdivision du capital relationnel, ne crée pas de valeur en soi sans l'interaction des deux autres capitaux, comme nous l'expliquons ci-dessous.

¹ Mesurer l'immatériel pour comprendre et améliorer la gestion de l'innovation (MERITUM) : projet conjoint OCDE-CE visant à stimuler la recherche en Europe (1998-2001).

À cette fin, nous définissons ici, sous une forme synthétisée, les dimensions dans lesquelles les éléments qui composent le QI sont généralement classés par les universitaires en vue de leur étude, ainsi que la manière dont ils sont liés :

- La dimension du capital humain (CH) comprend les connaissances établies chez les employés d'une entreprise ; les individus sont capables de les générer (Delgado et al. 2008). Il réside dans les capacités, les compétences, l'expérience (Bueno & Merino, 2007 ; Bellucci et al., 2021), les valeurs et les attitudes à l'égard de l'entreprise et de l'emploi. En outre, ce capital inclut celui des salariés, qui sont des sources actives de connaissances utiles pour l'organisation (Merino et al., 2018). La relation avec les deux autres capitaux se manifeste à la fois dans l'innovation (Li et al., 2020), car ce sont les individus d'une organisation qui demandent de nouvelles façons de faire les choses (CE) et dans la capacité à travailler avec les autres et à négocier, ce qui nécessite motivation, loyauté et satisfaction (CE, 2006) (CR).

- Pour la plupart des auteurs (Chen et al., 2009 ; Delgado et al., 2008 ; Dumay et al., 2016 ; Merino et al., 2018, Oliveira et al., 2020), la dimension du capital structurel (CS) est constituée d'actifs tels que : la structure organisationnelle, les routines, les procédures, les processus, les bases de données, les manuels, les brevets et les logiciels, qui restent dans l'entreprise lorsque les personnes qui y travaillent ont terminé leur travail. Certains de ces actifs sont tangibles, comme les machines et la structure. D'autres sont intangibles, comme la propriété intellectuelle, les marques, les brevets, la culture organisationnelle (Chen et al., 2009) et l'image (Merino et al., 2018 ; Jeffrey et al., 2019). La relation la plus notable avec les deux autres capitaux repose sur la structure de l'organisation. Celle-ci sert d'échafaudage par lequel les processus et les procédures sont transférés entre le capital humain et le capital technologique, créant ainsi des relations entre les *parties prenantes*.²

- La dimension du capital relationnel (RC) couvre les actifs générés par l'ensemble des relations entre les employés, les clients, les fournisseurs, les actionnaires (Bellucci et al., 2021), les alliances stratégiques qui génèrent des informations et des connaissances pertinentes pour l'entreprise. La synergie générée avec les autres capitaux peut être illustrée par les relations formelles et informelles entre les employés de l'organisation, car elles sont essentielles à la transmission et à la génération d'informations et de connaissances (CH). En ce qui concerne le CE, nous constatons que ces connaissances sont diffusées d'un individu à l'autre et sont également transformées en restant dans les organisations (De Castro & García, 2003), influençant ainsi l'économie et la société (Garanina et al., 2021). L'importance de ce capital relationnel est perçue dans la segmentation des clients que les entreprises effectuent habituellement, dans la création ou la diminution des accords commerciaux et dans l'établissement ou le renforcement des alliances, car tout le monde n'a pas les mêmes besoins ou ceux-ci changent au fil du temps.

² *Les parties prenantes*. Pour le pionnier Friedman, les *parties prenantes* sont toutes les personnes qui influencent ou sont influencées par une entreprise. Les parties prenantes de la Guardia Civil comprennent les citoyens, les administrations publiques, les gardes civils et d'autres organisations telles que les ONG, la sécurité privée, les universités et les forces de police internationales. Parmi ces parties prenantes, on trouve également des personnes aux intérêts opposés qui appartiennent à des gangs criminels, des groupes terroristes, des criminels, etc.

Ainsi, c'est l'interaction des capitaux susmentionnés qui crée de la valeur dans une organisation. Nous l'illustrons par la production de connaissances, reconnue comme un élément clé du développement économique (OCDE, 2006). Les informations et les connaissances sont diffusées par des structures humaines ou technologiques (Devenpor & Prusak, 2001 ; Wang, 2011) ou les deux (CH). Nous savons également qu'elles sont accumulées dans ces structures par le biais de processus, d'opérations, de routines organisationnelles, de procédures, etc. (De Castro & García, 2003), qui constituent l'échafaudage des activités commerciales et sociales et permettent de créer de la valeur organisationnelle (Demartinni & Trucco, 2016) (EC). Dans une mesure plus ou moins grande, le développement d'un réseau est encouragé, en favorisant les schémas de participation, la collaboration, le développement d'initiatives et de plates-formes sociales (CR). Cependant, ce réseau, même dans son état optimal, pourrait entraver le flux de connaissances, en raison des éléments qui le composent, tels que : avoir un personnel insuffisant ou mauvais, une mauvaise gestion, ou même que les procédures ou les politiques de la stratégie de l'entreprise interfèrent négativement dans ce réseau (Merino et al., 2018).

En guise de conclusion théorique, il ne fait aucun doute que le fait de se concentrer sur la valeur réelle d'une entreprise et de la déterminer a été le *moteur du* développement du capital intellectuel. L'objectif était d'expliquer le résultat de la différence constatée entre la valeur d'une entreprise dans ses livres financiers et sa valeur de marché. Cette valeur, expliquée au CI, est due à l'interaction des éléments qui la constituent tels que : les compétences, les connaissances et l'expérience des employés ainsi que les projets de R&D&I ; les routines organisationnelles ; l'interaction des relations internes et externes (Briñez, 2021) tant au niveau des employés qu'avec les fournisseurs, les actionnaires, les alliés et les clients (CE, 2006)³. Sans oublier la gestion de la transformation, de l'acquisition et de l'application dans un environnement changeant (Nonaka & Takeuchi, 2021).

Ces caractéristiques positionnent le CI comme une clé de la croissance économique (Bellucci et al., 2021), sociale et durable (Secundo et al., 2020) adaptée à un marché volatile, diffus, incertain, ambigu, complexe (Nonaka & Takeuchi, 2021) et technologiquement perturbateur (Wang et al., 2021). C'est pourquoi, dans la section suivante, nous expliquerons empiriquement, à travers l'institution de la Garde civile, comment les entreprises peuvent fournir des avantages socio-économiques par le biais du CI.

2.2. L'ÉCONOMIE SOCIALE ET LE CORPS INSTITUTIONNEL DE LA GARDE CIVILE

L'économie sociale⁴ est définie comme un ensemble d'activités commerciales et économiques menées par des entités en vue de la réalisation du bien collectif de ses membres, de l'intérêt économique et/ou social général selon les principes de l'économie sociale (MITES, 2025). Actuellement, le concept est consolidé en Espagne et diffusé par le Centre international de recherche et d'information sur l'économie publique, sociale et

³Document RICARDIS de l'UE (2006). La Commission européenne s'appuie sur cette interaction basée sur le projet MERITUM, 2002. Il est défini comme la combinaison du capital humain, du capital structurel et du capital relationnel, des ressources et des activités d'une organisation.

⁴ Il est actuellement promu par le Comité économique et social européen et se concentre sur l'interdépendance entre l'économie et la société.

coopérative. Si nous mettons en relation ces termes : public, social, coopératif et économie publique, cela nous amène à penser à une organisation qui les a alignés dans sa stratégie pendant plus de 181 ans d'existence : l'institution de la Garde civile, en faisant converger les pratiques économiques et sociales dans la fourniture de biens et de services. Nous nous appuyons sur la découverte, au sein de l'institution, de principes établis de l'économie sociale et collaborative tels que ceux énumérés ci-dessous, par des auteurs tels que Díaz-Foncea et al :

- Promouvoir la solidarité entre les employés en facilitant les structures, en les motivant à faire preuve de solidarité et de coopération.
- Reconnaissance de la solidarité et de l'engagement à travers l'esprit du mérite.
- Promotion de l'égalité au sens large, pas seulement sur la base du sexe.
- Inclusion et cohésion sociale.
- Aider et soutenir les groupes les plus vulnérables et ceux qui sont menacés d'exclusion sociale.
- Conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale.
- Générer la durabilité en interne et en externe, dans le respect de

Diferentes Cuerpos de Seguridad Artículo 11 (página 26)	Específicos de la Guardia Civil Artículo 12, B (página 27)
<ul style="list-style-type: none"> • Velar por el cumplimiento de las leyes y disposiciones generales. • Auxiliar y proteger a personas y bienes. • Vigilar y proteger edificios públicos. • Mantener el orden y velar seguridad ciudadana. • Prevenir la comisión de actos delictivos. • Investigar delitos, asegurar las pruebas e instrumentos poniéndolos a disposición del juez. • Prevención de la delincuencia. • Colaborar con Protección Civil, caso grave de riesgos o catástrofes. 	<ul style="list-style-type: none"> • Control de armas y explosivos. • Resguardo Fiscal del Estado (costas, fronteras, puertos y aeropuertos) • Vigilancia del tráfico, tránsito y transporte en las vías públicas interurbanas (exceptuando el País Vasco y Cataluña). • Conservación de la naturaleza y medioambiente, recursos hidráulicos, riqueza forestal y de otra índole relacionada con la naturaleza. • Conducción interurbana de presos y detenidos. • Aquellas otras que les atribuye la legislación vigente.

l'environnement et de la protection de la biodiversité.

L'avantage concurrentiel de cette institution est d'offrir des services de qualité supérieure afin d'être une référence dans son secteur, devant les citoyens, l'État et l'Union européenne. Sa mission, au sein des forces et corps de sécurité de l'État, est de "*protéger le libre exercice des droits et libertés et de garantir la sécurité publique*" (art. 104 de la Constitution). Elle le fait en plaçant les personnes au centre de son action, en assurant leur sécurité et leur intégrité, dans la proximité. Les fonctions sont présentées dans le tableau 3.

Tableau 3

Définition des compétences fonctionnelles de la Garde civile

Note : Les données de ce tableau sont basées sur la loi organique 8/1986 du 13 mars 1986 et sur les rapports de durabilité de la Guardia Civil, 2023.

En plus des fonctions présentées dans le tableau ci-dessus, en partageant des compétences avec d'autres forces de police régionales et nationales, la Guardia Civil est responsable de la sécurité des citoyens sur 84,53% du territoire national et de la mer territoriale (CG, 2023). D'autre part, en tant que force de sécurité publique de nature militaire, elle peut mener des missions internationales en rejoignant une organisation internationale telle qu'EUROPOL, l'ONU ou l'OTAN, ainsi que les forces armées espagnoles (CG, 2023).

On peut dire qu'avec plus de 80 000 hommes, elle est déployée sur l'ensemble du territoire national et international. Elle est diversifiée en spécialités : Protection de la nature, Police judiciaire, Services d'information et Service maritime, entre autres. À cela s'ajoute le potentiel humain déployé dans la sécurité des citoyens, avec plus de 2 000 unités territoriales (CG, 2025).

2.2.1 Valeur sociale créée par l'institution.

La valeur sociale peut être définie comme le résultat positif des actions développées par une entité sur la société (Retolaza & Alzola, 2021). Cette valeur immatérielle est contextualisée dans l'engagement des gardes civils à aller au-delà de l'accomplissement de leur mission. Ils le font en tant que contribution sociale, en se concentrant à la fois sur l'amélioration de la vie et le soutien des citoyens, ainsi qu'en étant conscients des préoccupations environnementales, conformément à l'un des principes de l'économie sociale énoncés par Díaz et Lejarriaga (2019). Par exemple, en ce qui concerne ce dernier principe, elle a enregistré son empreinte carbone auprès de l'Office espagnol du changement climatique (OECC), devenant ainsi l'une des seules forces de police à le faire au niveau mondial. Nous soulignons également le prix décerné par les Nations unies en 2023, "Prix de la protection de l'ozone pour les agents des douanes et de la police".

Ces valeurs sont renforcées par l'institution grâce à la transparence et à la reconnaissance de ses actions, en présentant un impact intégrateur et collaboratif, où les communautés au sein desquelles ses projets sont développés ont un rôle dans la prise de décision, sur ce qu'elles considèrent comme une valeur. Par conséquent, l'institution combine ses ressources, ses politiques et ses processus pour améliorer la vie des personnes et de la société en général, ce que l'on appelle la valeur sociale (Retolaza & Alzola, 2021).

Pour développer ses capacités, son modèle d'entreprise consiste à diffuser et à appliquer une culture de la sécurité de qualité, polyvalente, disponible et proche du citoyen. Pour ce faire, elle transmet ses connaissances et son expérience à d'autres forces de police nationales et internationales, aux citoyens, au gouvernement et à d'autres parties prenantes, avec professionnalisme et bienveillance. Ce dernier est reconnu parce que les gardes civils travaillent avec la connaissance et l'engagement de faire des choses extraordinaires, contribuant à ce que nous avons appelé les intangibles.

Il convient de rappeler que dans le premier règlement de service de 1844, l'article 32 indiquait déjà sa nature charitable et protectrice. À la même époque, l'article 6 de la Charte de la Guardia Civil stipulait que la Guardia Civil devait prendre soin des personnes non protégées et être un heureux pronostic pour les personnes affligées (GC, 2025). Quelques années plus tard, en 1929, l'institution s'est vu décerner la Grand-Croix de l'Ordre civil de la Charité avec un insigne noir et blanc, qui implique un risque personnel,

en reconnaissance des services humanitaires et héroïques qu'elle a rendus. On peut donc dire que la solidarité et la coopération sont des valeurs inscrites dans l'ADN de l'institution depuis sa création, devenant ainsi la marque de l'identité de l'Institut.

L'esprit, ou le caractère bienveillant, est encore présent aujourd'hui, exprimé dans son code de conduite⁵. L'article 21 prévoit la fourniture d'une assistance aux citoyens, que le personnel soit en service ou non. On le retrouve également dans le point 7 du décalogue des membres de la Guardia Civil, qui stipule qu'ils doivent toujours aider ceux qui en ont le plus besoin, en se concentrant sur les personnes en situation de vulnérabilité et de manque de protection ; il est également exprimé dans leurs rapports de responsabilité sociale d'entreprise (MRSC) et dans le magazine officiel de la Guardia Civil.

C'est pourquoi l'institution promeut ce bien immatériel, qu'elle considère comme un actif organisationnel, en le promouvant par le biais de services humanitaires, du volontariat, de la lutte pour la biodiversité et l'environnement. Il est produit, tant au niveau individuel que dans d'autres organisations, comme indiqué sur son site web #GComprometidos.

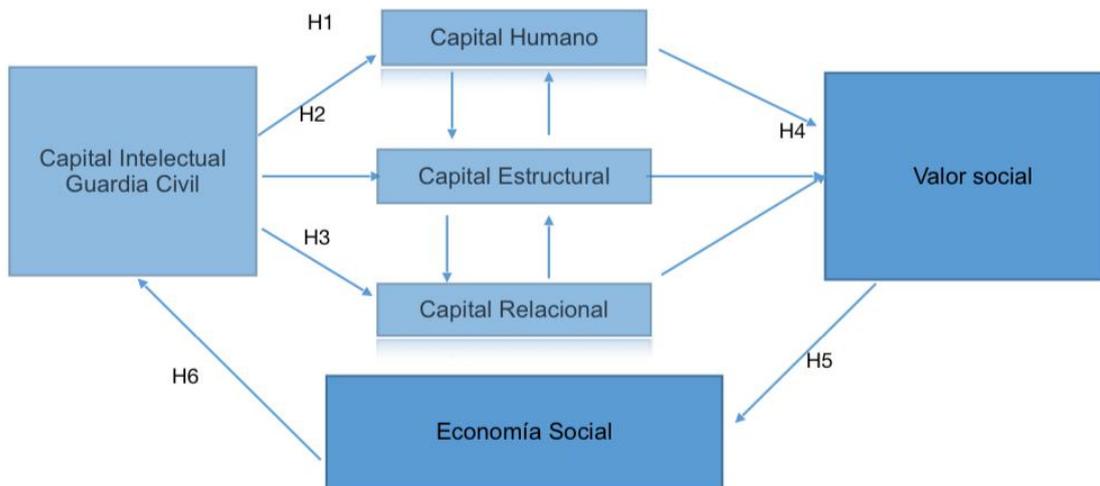
Compte tenu de ce qui précède, nous pouvons dire que la mission de la Garde civile n'est pas seulement basée sur la sécurité publique, mais qu'elle inclut également le bien-être de la société, qui est déterminé par le dynamisme fourni par les dimensions de la CI qui la composent, générant une croissance économique (Nonaka & Takeuchi, 2021). Cependant, cette valeur économique-sociale n'est pas prise en compte ou est inconnue dans le monde académique, puisque, lorsque nous avons mené notre recherche, nous n'avons pas trouvé d'études, de recherches ou d'articles sur le sujet. C'est pourquoi, dans la section suivante, nous exposerons nos hypothèses sur la contribution de la valeur économique sociale de l'institution dans le modèle de recherche.

3) MÉTHODOLOGIE

Sur la base de ce qui précède, nous présentons le modèle de recherche (figure 1) dans lequel les hypothèses de cette étude sont énoncées :

⁵ Décret royal 176/2022 du 4 mars, approuvant le code de conduite de la Garde civile.

Figure 1.
Modèle de recherche et hypothèses.



H1. Le capital humain est identifié dans l'institution.

H2. Le capital structurel est identifié dans l'institution.

H3. Le capital relationnel est identifié dans l'institution.

H4. L'interrelation des trois capitaux a un impact sur la création de valeur sociale.

H5. La valeur sociale générée influence l'économie sociale.

H6. L'économie sociale influence le capital intellectuel de la Guardia Civil.

Afin de tester nos hypothèses, nous avons suivi les indications de Codina et al. (2020) en réalisant une revue de littérature à l'aide de bases de données scientifiques telles que SCOPUS, Web of Science et Google Scholar. Ces auteurs montrent dans leur recherche que ces bases de données, utilisées par la communauté scientifique internationale, couvrent largement tous les domaines de la connaissance. La recherche a été effectuée à la fois dans les champs : titres d'articles, dans le *résumé* ou par les mots-clés indiqués dans cet article. Cependant, la recherche n'a donné aucun résultat, démontrant le manque d'articles scientifiques sur notre sujet de recherche. Pour cette raison, nos données ont été obtenues à partir de la revue documentaire et bibliographique des bases de données du Ministère de l'Intérieur, ainsi que du Ministère de la Défense et de l'Institution de la Garde Civile, où l'Institution publie ses rapports financiers et non financiers. Nous nous appuyons donc sur des données quantitatives et qualitatives provenant de sources primaires ouvertes.

La technique choisie a été l'analyse de contenu⁶, car elle a été fréquemment utilisée avec succès dans l'analyse des rapports de divulgation sur le CI (Magau 2021 ; Dumay et al., 2016). Elle est également adaptée à la vérification d'hypothèses formulées de manière déductive (Bini & Giunta, 2017). Les corpus de l'analyse de contenu sont les rapports de responsabilité sociale de la Garde civile (MRSCGC) et les rapports de durabilité (MS). Notre décision est basée sur le fait que les rapports annuels sont des outils utilisés par les organisations pour communiquer à toutes les parties prenantes ce qu'elles considèrent comme important, en les divulguant (Petty & Guthrie, 2000 ; Bontis 2002 ; Guthrie & Abeysekera, 2006 ; Dumay et al., 2016). Conformément à la tendance actuelle, les entreprises divulguent leurs états financiers et non financiers aux parties prenantes dans ces rapports annuels (Dumay et al., 2016).

Il s'agit d'une étude longitudinale couvrant la période de 2014 à 2023, date des derniers rapports d'information annuels publiés. En plus de déterminer la cohérence des données, nous sommes en mesure d'obtenir la tendance institutionnelle en les analysant. Nous entendons répondre à la question de savoir si la contribution de l'institution à l'économie sociale lui est inhérente, conformément à l'objectif de notre étude.

L'unité d'analyse dans l'analyse de contenu est celle qui indique la présence ou l'absence des éléments à investiguer (Moreiro et al., 2006). Pour obtenir cette unité d'analyse, parmi les cadres conceptuels utilisés pour définir, classer et enregistrer les informations divulguées sur les CI, certains auteurs utilisent habituellement le modèle de Sveiby (1997) modifié par Petty et Guthrie (2000). Cependant, dans cette recherche, afin d'obtenir notre unité d'analyse, nous avons adapté les indicateurs du modèle Intellectus⁷ (2011) à l'institution, en raison de sa large répercussion nationale et internationale et parce qu'il est considéré comme un modèle intégratif pour mesurer le QI (Merino et al., 2018). Les considérations les plus notables de ce modèle sont les suivantes :

- La création d'un "arbre de pertinence" établissant une structure du CI, afin d'identifier les unités de mesure qui le composent, en établissant une hiérarchie de composants, d'éléments, de variables et d'indicateurs. Sur cette base, les catégories, les éléments, leurs définitions et les indicateurs ont été adaptés pour l'identification du CI dans l'institution (voir annexe I : tableaux 4 à 6).
- L'élaboration d'un indice synthétique, basé sur les principales composantes pour le quantifier. Celles-ci sont représentées dans une "carte des variables et des principaux indicateurs" qui sera utilisée comme mesure quantitative de l'ensemble des biens incorporels identifiables. À la suite de ce point, nous indiquons à l'annexe II les formules utilisées pour obtenir les indices.
- la préparation du rapport sur le contrôle interne (RCI) en vue de sa diffusion. Par conséquent, à la suite de la littérature, un examen des documents dans lesquels l'institution publie ses rapports financiers et non financiers a été effectué.

⁶ Pour Allport (1965), il s'agit d'une méthode d'étude et d'analyse des communications de manière systématique, objective et quantitative dans le but de mesurer des variables.

⁷ Document Intellectus, n°5 (2003) : il a été développé par le professeur Bueno et le Centre de recherche sur la société de la connaissance (CIC). Il a été modifié en 2011, donnant lieu au modèle Intellectus : Mesure et gestion du capital intellectuel, par l'IADE (Institut d'administration des entreprises). Les indicateurs adaptés sont tirés de son point 6. Tableau des indicateurs (pp. 36-58).

Nous avons réussi à limiter la subjectivité qui pourrait survenir lors de l'obtention de l'unité d'échantillonnage ou de l'unité d'analyse, en ajoutant de la transparence dans la catégorisation et en utilisant des règles de décision cohérentes tout au long de notre étude longitudinale. En ce qui concerne la fiabilité, l'instrument de codage a été manuel, sans recours à un logiciel, ce qui a permis d'éviter les problèmes posés par les mots à sens multiples qui, bien qu'ils puissent être réduits en augmentant les mots clés dans le contexte, ne détectent pas le sens du CI spécifique de l'institution, ni l'interprétation qui en est faite (voir annexe III : Phases de l'analyse de contenu).

Ensuite, afin de comprendre le comportement des variables de notre étude (dimensions du QI), nous les avons classées selon la division tripartite du QI : capital humain, capital relationnel et capital organisationnel. Nous nous basons sur celle-ci telle qu'elle a été établie par la Commission européenne (2006), sur la base du projet MERITUM (Cañibano et al., 2002) cité dans la section 2.2 (voir annexe I : tableaux 4-6).

Enfin, une analyse statistique des mesures de distribution de fréquence, de tendances et de dispersion a été réalisée. L'étude statistique vise à observer l'importance des éléments pour l'institution ainsi que leur comparaison et leur position par rapport aux autres éléments du CI, tout au long de la période étudiée. Pour ce faire, le programme statistique RStudio, version 2024.12.0+467 pour macOS 13+ a été utilisé.

4. RÉSULTATS ET DISCUSSION

Les résultats de notre recherche identifient le QI dans l'institution. Dans l'analyse de notre recherche, en adaptant le modèle *Intellectus*, les catégories, les éléments et les indicateurs, l'identification de ses éléments constitutifs est dérivée de la construction des catégories, des éléments et des indicateurs. Le CI de l'institution peut être classé en regroupant ses éléments constitutifs en capital humain, capital structurel et capital relationnel (voir annexe I). Ces résultats sont similaires à ceux de la plupart des études universitaires. Par conséquent, nous acceptons les trois premières hypothèses de cette recherche :

H1. Le capital humain est identifié dans l'institution.

H2. Le capital structurel est identifié dans l'institution.

H3. Le capital relationnel est identifié dans l'institution.

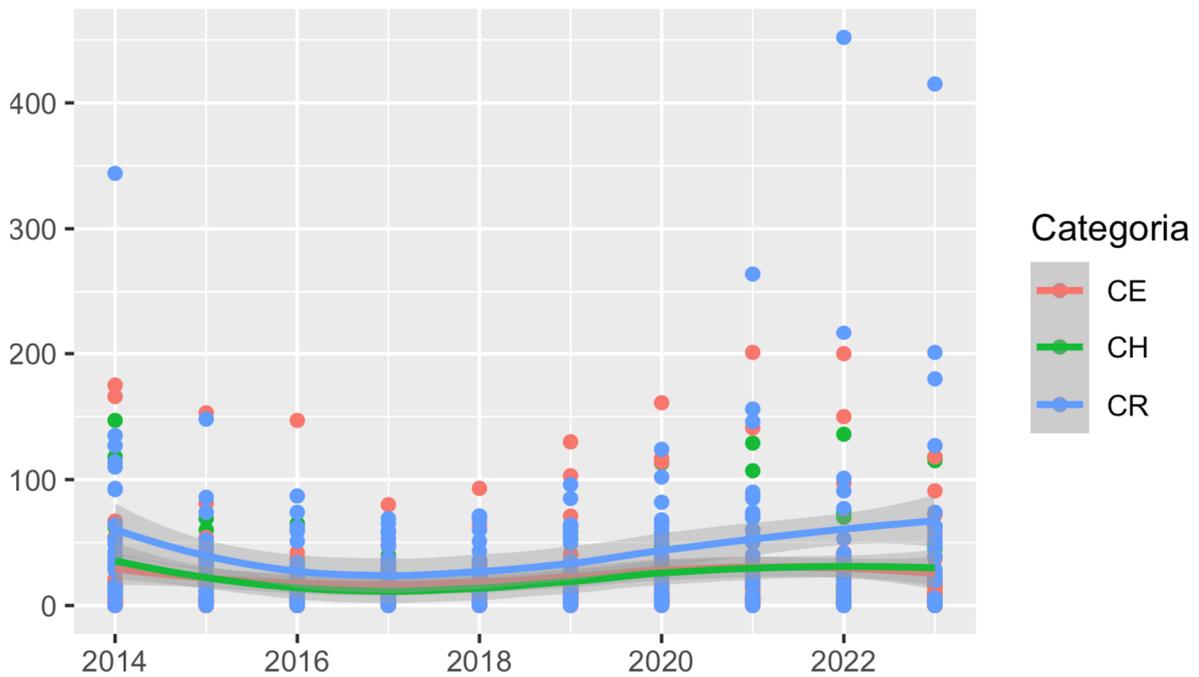
Nous procédons ensuite à la vérification des hypothèses restantes. En ce qui concerne la valeur sociale, en analysant le sujet des éléments qui composent les capitaux du CI et les capitaux de l'institution (annexe I), nous constatons que les définitions des éléments qui composent le capital humain, relationnel et structurel ont un impact direct sur la valeur sociale. En d'autres termes, les éléments du CI sont alignés sur l'identification de la valeur sociale dans la littérature, comme le montre le tableau 7 ci-dessous.

Tableau 7
Relation entre le QI de l'institution et la valeur sociale.

Dimensión Capital Humano			
Elementos	Definiciones	Capital Humano	Valor social
IDENTIDAD MOTIVACIÓN CREATIVO EDUCACIÓN ESPECIALIDAD; UNIVERSITARIO FORMACIÓN EXPERIENCIA DESARROLLO APRENDIZAJE CIVIL CONCILIA LIDERAZGO	Valores, motivación a la excelencia en sus actuaciones, formación especializada y conocimientos. Adaptación y generación ideas novedosas aplicables en el desarrollo del trabajo.	Autores como Nonaka y Takeuchi (2021) puntualiza que las empresas que cuentan con empleados con muchas habilidades y experiencia son capaces de gestionar escenarios cambiantes. Capacidad sin actitud o aptitud generaría una desaceleración o destrucción del valor (Merino et al., 2018)	Valor aportado por las personas a las empresas (Carina et al., 2024). Las creencias personales sobre un propósito social (Díaz-Foncea et al., 2016).
Dimensión Capital Estructural			
Elementos	Definiciones	Capital Estructural	Valor social
CULTURA CLIMA IGUALDAD ESTRUCTURA DESARROLLO RUTINAS RELACIONINT CRIMINAL PROVEEDORES INVERSIONIDI PERSONALIDI INFRAESTRUCTURA EQUIPOPOLICIAL INNGEST COMUNICACIONGC MARCA LICENCIAS SECRETO PATENTES TECNOEXT TECNEW TECLIC PLEXBIBILIDAD TALENTOS	Cultura institucional, idiosincrásica de la institución. Espíritu benemérito transferido generación a generación a través de acciones solidarias de cooperación, sacrificio y apoyo al necesitado. Seguridad y protección según la legislación vigente. La estructura de la Institución la hace distintiva, por su diversificación tanto geográfica como en especialidades para llegar a todos los ciudadanos. Andamiaje a través del cual el conocimiento, la experiencia y la información se transfiere diversificándose en especialidades aumentando así su valor empresarial. Sin olvidar las políticas e inversión en innovación y desarrollo.	Las empresas deben desarrollar su capital humano con los medios necesarios que apoye la visión sobre lo que las personas son capaces de hacer para generar cambio (Mohdzaini, 2021).	Recursos que los individuos pueden conseguir a través de la estructura de una organización (Sánchez et al., 2018). Sin estructuras sociales es difícil generar el capital social (Nonaka & Takeuchi, 2021).
Dimensión Capital Relacional			
Elementos	Definiciones	Capital Humano	Valor social
CIU LEALCIU QUEJAS PROTCIU ESTADO IADMINISTRACIÓN CAPITALEXTERIOR ALIANZAS ALIANZASESTABLES ALIANZASBENEFICIO CONCOMPETENCIA PRIVADA CERTICAL REDES ADMINISTRACIÓN MEDIOS DEFENSAMBIENTE VERDE MERCADO CODIGOCON ACSOCIAL BUENGOBIERNO	Genera valor a través de las relaciones y alianzas establecidas con todos sus grupos de interés. En el plano internacional, establece relación de cooperación y colaboración con otros países. Es reseñable el apoyo a los más vulnerable y desfavorecidos. La inclusión y la cohesión social. Impulsa proyectos de voluntariado dentro y fuera de la institución. Dedicada a la defensa del medioambiente interna y externamente y la biodiversidad. Cuenta para ello con una red de medios de comunicación internos y externos promoviendo la transparencia y el buen gobierno.	Las empresas generan valor a través de las relaciones creadas con sus grupos de interés (Maqbool,2020) y en la transmisión de ese conocimiento (Rideg et al. 2023; Nonaka & Takeuchi, 2021). Este conocimiento debe ser fluido (Merino et al., 2018).	A través de promover el empleo, la inclusión social, sostenibilidad, innovación y crecimiento económico se consigue impulsar la economía social (cepes, 2023). Las empresas logran sus objetivos sociales promoviendo la transparencia (Sumedrea, 2013). Los programas de inclusión económica tienen un fuerte impacto en las personas más pobres del mundo (Word Bank, 2024).

Une fois les données quantifiées (annexe II) pour connaître le comportement des éléments de nos variables et savoir s'ils sont constants sur la période étudiée, une analyse de la distribution de fréquence et des mesures de tendance a été réalisée (figure 2).

Figure 2
Distribution de fréquence et tendances des éléments IC (2014-2023)

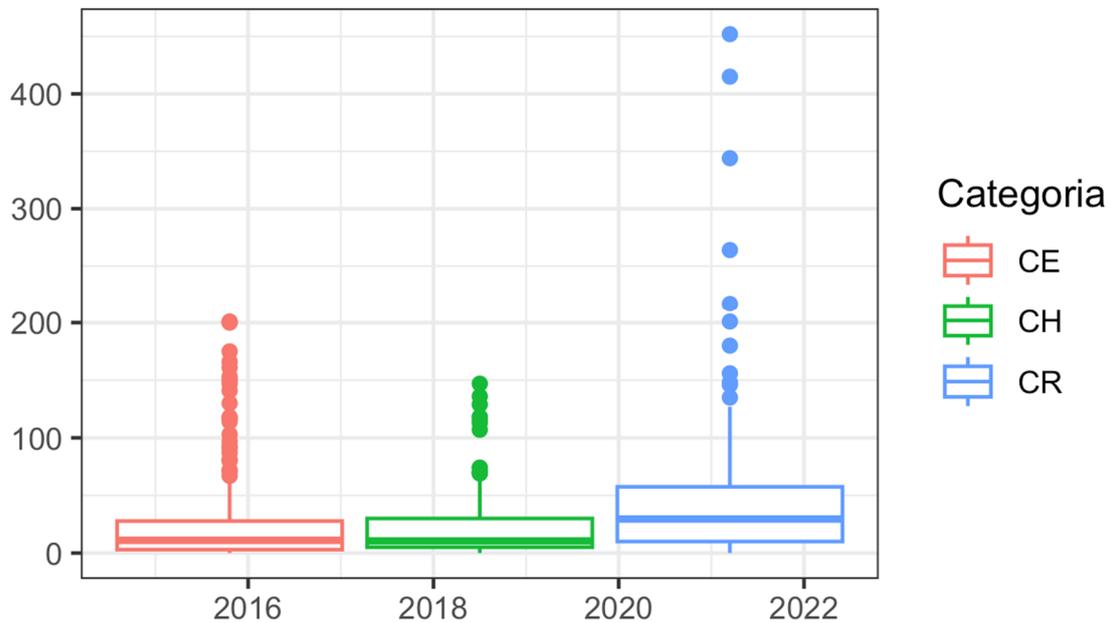


La figure 2 montre comment les éléments sont représentés au cours de la période étudiée et leur répartition en catégories. Il convient de noter que, si les courbes de dispersion du capital humain (HC) et du capital structurel (SC) sont presque alignées sur les dix années, indiquant la constance entre les fréquences des éléments des deux capitaux, celle du capital relationnel (RC) reste au-dessus d'eux. En outre, les scores aberrants des éléments de ce dernier capital sont les plus éloignés par rapport aux deux autres capitaux au cours des dernières années, ce qui montre la pertinence de ces éléments.

Ensuite, pour déterminer le regroupement de ces éléments, dans la figure 3, des mesures de tendance centrale et de position ont été utilisées. Un diagramme en boîte a été établi pour visualiser à la fois les mesures de position centrale (moyenne, médiane et mode) et les mesures de position non centrale, les quartiles, sur la base de notre connaissance de la dispersion des données de la figure 2.

Figure 3

Graphique des mesures de tendance centrale des dimensions de l'IC (2014-2023).



En observant (figure 3) la dispersion des données et les scores aberrants, nous choisissons la médiane comme mesure de la position centrale. Ce graphique montre que la médiane du capital relationnel est supérieure à la Q3 des deux autres capitaux, et que son écart interquartile est presque le double, ainsi que les lignes qui dépassent de la marge supérieure de la boîte (moustaches) et la distance entre leurs scores aberrants, ce qui confirme la dispersion des données. Nous observons des scores beaucoup plus élevés en capital relationnel dans 50% de leurs scores, plus élevés que les deux autres capitaux, ainsi que le fait que leurs scores aberrants sont les plus élevés de la période étudiée. Ce dernier point est intéressant car il signifie l'importance que l'institution attache à ces valeurs aberrantes. Une analyse désagrégée de ces scores aberrants indique qu'ils correspondent aux éléments détaillés dans le tableau 8.

Tableau 8

Notes aberrantes des éléments au cours de la période étudiée

Elemento	Total 2014	Total 2015	Total 2016	Total 2017	Total 2018	Total 2019	Total 2020	Total 2021	Total 2022	Total 2023
CRALIANZASESTABLES	X								X	
CRALIANZASBENEFICIO	X	X	X	X						
CRPROTCIU		X			X	X	X	X	X	X
CRACSOCIAL	X			X	X	X		X	X	X
CRVERDE		X	X			X	X	X		X
CRDEFENSAAMBIENTE	X							X		X
CECRIMINAL	X	X	X		X	X	X	X	X	
CECOMUNICACIONGC	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
CEIGUALDAD						X	X	X	X	X
CHFORMACION	X	X	X			X				
CHDESARROLLO		X			X	X	X			
CHUNIVERSITARIO						X	X	X	X	X
CHCREATIVO								X	X	X

Le tableau 8 montre la pertinence des éléments ayant obtenu les scores les plus élevés : Partenariats stables, Partenariats bénéfiques, Protciu, Social, Vert, Défesaenvironnement, au sein du CR. Les éléments : Criminel, Communications, Egalité, au sein de la CE et les éléments : Formation, Développement, Université et Créativité, au sein de la CH. Des scores élevés pour les éléments : Protciu et Asocial depuis 7 ans, Criminel depuis 8 ans et Communication depuis 10 ans.

Avec ces données (tableau 8) et les unités d'échantillonnage (annexe I), on peut déduire que pour l'institution, ses actions visent la sécurité, la protection des citoyens et le développement d'actions sociales par la force des partenariats et des services communs avec d'autres identités. Dans le même ordre d'idées, ses actions visent à protéger l'environnement et la biodiversité. Pour elle, la "valeur" n'est pas seulement considérée en termes financiers mais, à l'instar de Nonaka et Takeuchi (2021), "le social et l'environnemental" sont également des actifs précieux, constants en cela. À cette fin, son capital humain est égalitaire et diversifié, qualifié et développé, s'adaptant et créant de nouvelles idées dans l'exécution du service en transférant ses connaissances.

Ces résultats montrent que la définition de la valeur sociale suit celle de la valeur sociale en tant que résultat généré par la combinaison de ressources, de processus et de politiques qui améliorent la vie des personnes et la société dans son ensemble (Sánchez et al., 2018). Par conséquent, nous constatons que l'hypothèse 4 est corroborée :

H4 : L'interaction de ces capitaux génère de la valeur sociale.

En suivant notre ligne de recherche, nous allons maintenant découvrir comment cette valeur sociale a un impact sur l'économie sociale, au-delà de sa mission principale telle que décrite dans la section 2 : Protection et action sociale en faveur du citoyen (tableau 9), en suivant les principes de l'économie sociale et la définition de la valeur sociale.

Tableau 9

Indicateurs des éléments : protection et action sociale pour les citoyens.

	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014
Acciones beneficio comunidad (más allá misiones encomendadas).	1.012	960	1.151	2.659	2.647	2.986	1.956	1.318	1.620
Acciones solidarias (voluntariado nivel individual hay constancia).	1.026	267	347	121	114	140	215	180	62
Actividades de acercamiento a la sociedad	247	499	503	482	340	316	105	904	142
Charlas en centros escolares	34.459	21.328	16.078	34.848	12.970	12.412	16.245	12.814	11.782
Acciones seguridad mayores	3.607	2.740	3.275	3.732	3.816	3.769	9.712	10.364	11.605
Colaboraciones convenios.	261	149	106	114	92	86	96	115	95
Servicios humanitarios	242.575	218.303	215.697	194.923	193.593	193.135	458.360	167.266	SD

Les données présentées ci-dessus (tableau 9) sont intéressantes car elles indiquent qu'au cours des neuf dernières années, 1 883 862 services humanitaires ont été réalisés ; 14 689 actions au profit de la communauté et 2 410 actions de volontariat. Sans compter d'autres activités de solidarité et de protection des personnes âgées et des mineurs. La démonstration que les personnes sont plus importantes que le capital dans l'économie sociale (Pedreño, 2024).

Ces données montrent que les services et actions humanitaires au profit de la société sont un plus. De plus, leur valeur financière est inestimable. Pour visualiser la valeur économique de ces actions, nous l'avons résumée en prenant l'exemple de l'Asociación Guardias Civiles Solidarios⁸ (ASGS). Le tableau 10 montre la valeur économique de ses actions au cours des 5 dernières années, données obtenues à partir des rapports annuels de l'ASGS.

	Actuaciones	Niños	Adultos	Alimentos (kg.)	Valor económico €
Memorias 2024	60	2.977	2.987	22.540	60.257
Memorias 2023	44	4.771	9.109	44.980	45.396
Memorias 2022	65	1.832	63.396	362.040	367.356, 21
Memorias 2021	54	2.419	5.346	13.210	52.000
Memorias 2020	138	2.017	13.251	8.262	38.482

Tableau 10
Évaluation économique des actions "Gardes civiles solidaires"

Avec les données présentées dans les deux tableaux (8 et 9), nous entrons dans la discipline de l'économie sociale qui imprègne l'économie traditionnelle, la valeur du social (Diaz-Fonca et al., 2016) et l'institution de la Guardia Civil qui la soutient, grâce à son capital intellectuel. Ainsi, il est démontré que la valeur des services fournis a un impact positif sur l'économie sociale en poursuivant l'intérêt général économique et/ou social. Par conséquent, l'hypothèse 5 de notre recherche est confirmée :

H5 : La valeur économique sociale de l'institution influence l'économie sociale.

Enfin, nous avons analysé si l'économie sociale revient à l'institution, complétant ainsi l'objectif de notre recherche. Pour ce faire, nous avons analysé la confiance accordée à l'Institution par les citoyens, les institutions et diverses entités, réalisée par le Centre de Recherches Sociologiques (CIS) au cours de la période étudiée. Les résultats sont présentés dans le tableau 11 ci-dessous.

⁸En 2014, l'Asociación Guardias Civiles Solidarios (ASGC) a été fondée dans le but de canaliser les nombreuses actions individuelles du personnel bénévole.

Tableau 11
Valorisation de l'institution par la société espagnole

	2023	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014
Posición entre instituciones más valoradas	SD	FFCCSE	FFCCSE	FFCCSE	1 ^a					

Comme on le voit, une valorisation positive est transmise à l'institution à travers la loyauté et la confiance que la société lui accorde. Le fait d'être reconnu comme une institution à valeur sociale augmente significativement sa réputation (Jeffrey et al., 2019 ; Maqbool et al., 2018). Au sein de l'institution, l'engagement acquis par les gardes civils envers la société favorise l'estime de soi et la motivation en luttant pour les droits de l'homme et les plus défavorisés (MS, 2023). Ces actions, programmes ou projets de volontariat sont alignés sur les objectifs de l'institution, tels que la protection et l'aide aux citoyens, ce qui la renforce.

En outre, leur structure consolidée et leur diversification ne servent pas seulement aux alliances qui génèrent des réseaux sociaux déjà établis, mais facilitent également les connexions entre les communautés et les individus éloignés les uns des autres (Álvarez & Berni, 2001). Sans oublier que la cohésion et la confiance qu'elles génèrent facilitent la diffusion interne et externe de la connaissance, qui est un élément intangible précieux dans l'économie (Nonaka & Takeuchi, 2021), ce qui la rend plus compétitive.

Conformément à ce qui précède, notre dernière hypothèse (H6) est vérifiée, ce qui conclut notre objectif de recherche.

H6 : L'économie sociale revient à l'institution.

5. CONCLUSIONS

La façon dont les entreprises gèrent le capital social est une caractéristique déterminante de notre époque. L'institution répond à la question posée par la nouvelle perspective économique, dans laquelle les organisations réfléchissent à leur contribution à la valeur de la société (Retolaza & Alzola, 2021). En analysant cette question à travers le CI de l'institution de la Garde civile, qui appartient au secteur public et est éminemment sociale, nous soutenons que, tout comme le capital ne crée pas de valeur par lui-même, les investissements dans ce capital ne le font pas non plus par eux-mêmes. Ce sont les capacités générées par les entreprises dans la gestion de ces actifs incorporels qui assureront la croissance économique (Hazan et al., 2021), par le biais des services.

L'institution, dans l'exercice de son activité de sécurité et de protection des citoyens, va plus loin en améliorant la vie des individus et/ou de la société dans son ensemble. Selon les données, cela est dû aux connaissances, aux relations, à la culture organisationnelle, à l'expérience et à la participation active des personnes qui composent l'institution. Nous en déduisons, grâce aux résultats obtenus dans le cadre de la recherche effectuée, que l'institution remplit l'un des objectifs énoncés dans le rapport du Partenariat pour l'inclusion économique de la Banque mondiale (2024), en étant capable d'évaluer ses programmes sociaux sur la base d'éléments probants clés.

Ses actions présentent un modèle inclusif, atteignant directement ceux qui en ont le plus besoin, générant une cohésion sociale grâce à la structure institutionnelle et à sa diversification. Il dispose d'une structure solide nécessaire à la collaboration avec d'autres organisations non gouvernementales, communautaires et du secteur privé (García-Flores & Palma, 2019), ce qui réduit les limitations de capacité.

Le caractère méritoire de l'institution, porté par son personnel, est une valeur sociale, qui est définie dans ce travail en montrant l'impact positif de ses actions sur la société. En la montrant comme un acteur actif, nous ouvrons une brèche dans le stéréotype de la sécurité en allant plus loin avec ses actions sociales, la protection de l'environnement et la biodiversité. Dans ce cas, nous avons présenté un modèle inclusif qui croit en la nécessité de la solidarité et de la coopération, qui supprime les barrières sociales et transforme les environnements difficiles. Ces actifs sont précieux pour l'institution, conformément aux critères VRIN de Barney (1991), car ils sont difficiles à imiter, à acheter ou à remplacer, ce qui leur confère un avantage concurrentiel.

Nous pensons que des données et des outils de mesure adéquats sont essentiels pour la mise en œuvre de politiques saines sur tout type de capital. Cela permet d'obtenir des informations et de montrer à toutes les parties intéressées l'investissement réalisé et les résultats obtenus (García-Porras, 2025), sous le prisme de la transparence. Dans cette recherche, des données quantitatives et qualitatives ont été collectées et analysées, poursuivant ainsi des lignes de recherche ouvertes basées sur des preuves concernant les différents écosystèmes qui accueillent l'économie sociale, remplissant ainsi l'un des objectifs de la stratégie industrielle fixée par l'UE (Carini et al., 2024).

Nous concluons par les contributions et les limites de cette étude. Les résultats montrent, d'une part, que les institutions appartenant au secteur public peuvent être impliquées dans les organisations non gouvernementales et privées en tant qu'agent de changement nécessaire, promouvant l'économie sociale. D'autre part, nous contribuons à l'application de l'étude de la gestion du CI dans une institution appartenant au secteur public, étant donné que l'étude du CI est davantage axée sur le secteur privé. Nous pensons qu'il est nouveau d'étudier la valeur sociale dans une institution qui est souvent étudiée d'un point de vue juridique ou opérationnel.

En ce qui concerne les limites rencontrées, il convient de mentionner que le fait que les données soient basées sur des documents institutionnels pourrait générer un biais de source unique. Dans le même ordre d'idées, les indices des éléments obtenus à partir du CI n'ont pas été pondérés, ce qui minimise l'importance relative qu'ils peuvent avoir pour le groupe spécifique d'experts en économie sociale. Des recherches supplémentaires dans ce domaine seraient nécessaires pour améliorer notre compréhension de cette question. Par conséquent, une future ligne de recherche pourrait renforcer cette étude en utilisant des opinions d'experts et d'autres perceptions externes et en envisageant l'utilisation d'indices pondérés.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- Alvarez, S. A. et Barney, J. B. (2001). How entrepreneurial firms can benefit from alliances with large partners". *Academy Of Management Perspectives*, 15(1), 139-148. <https://doi.org/10.5465/ame.2001.4251563>
- Aramburu, N., Sáenz, J. et Rivera, O. (2005). Gestion des connaissances : aspects méthodologiques et empiriques. Document de travail. Saint-Sébastien, Université de Deusto EST.
- Arteaga A. L., Ojeda, J. F., et Alvarez D. G. (2020). Trajectoire et stratégies de l'entrepreneuriat chez les femmes. *aDResearch ESIC International Journal Of Communication Research*, 22(22), 176-195. <https://doi.org/10.7263/adresic-022-10>
- Barney, J. (1991). Firm Resources and Sustained Competitive Advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99-120. <https://doi.org/10.1177/014920639101700108>
- Bellucci, M., Marzi, G., Orlando, B. et Ciampi, F. (2021). A review of emerging themes and future trends. *Journal of intellectual capital*, 22(4),744-767. <https://doi.org/10.1108/JIC-10-2019-0239>
- Bini, L., Bellucci, M. et Giunta, F. (2017). Intégrer la durabilité dans la divulgation du modèle d'entreprise : preuves de l'industrie minière britannique. *Journal of Cleaner Production*, 171, 1161-1170. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2017.09.282>
- Briñez M. E. (2021). Information technology : An empowering tool for managing intellectual capital ? *Revista de Ciencias Sociales* 27(1), 180-192. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7817690>
- Bontis, N. (2002). Intellectual capital disclosure in Canadian corporations. *Journal of Human Resource Costing and Accounting*, 7(1-2), 9-20.
- Bueno E. J. et Merino C. (2007). Le capital intellectuel et la création d'entreprises dans la société. *Encuentros multidisciplinares*, (9)26, 37-46. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2324790>
- Bueno, E. J., Salmador, M. P. et Merino, C. (2008). Genèse, concept et développement du capital intellectuel dans l'économie de la connaissance : une réflexion sur le modèle Intellectus et ses applications. *Studies in Applied Economics*, 26(2), 43-63. <https://www.redalyc.org/pdf/301/30113187003.pdf>
- Burt, R. S. (2004). Brokerage and Closure : An Introduction to Social Capital. http://ronaldburt.com/research/files/B&C_Introduction.pdf
- Cañibano L., Sánchez, P., García-Ayuso, M. et Chaminade, C. (2002). Projet MERITUM. Lignes directrices pour la gestion et la diffusion de l'information sur les actifs incorporels (Rapport sur le capital intellectuel). Fondation Vodafone. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=448252>
- Carini, Ch., Galera, G., Tallarini, G., Chaves, A., Sak, B. & Schoenmaeckers, J., (2024). *Analyse comparative des performances socio-économiques de l'économie sociale de l'UE*. Commission européenne.

https://eisma.ec.europa.eu/news/study-benchmarking-socio-economic-performance-eu-social-economy-now-published-2024-09-19_en

Commission européenne (CE, 2006). Reporting intellectual capital to augment research, development and innovation in SMEs : report to the Commission of the High Level Expert Group on RICARDIS (Commission européenne. Direction générale de la recherche ed.). Luxembourg : Office des publications officielles des Communautés européennes.

<https://op.europa.eu/es/publication-detail/-/publication/60cbf27c-5552-429f-a077-44135a97cc27/language-en>

Chen, Y. S. (2008). The positive effect of green intellectual capital on competitive advantages of firms. *Journal of Business Ethics*, (77)3, 271-286. <https://doi.org/10.1007/s10551-006-9349-1>

Chen, H., Shih A. & S. Y. Yang, (2009). The Role of Intellectual Capital in Knowledge Transfer (Le rôle du capital intellectuel dans le transfert de connaissances). *IEEE Transactions on Engineering Management*, (56)3, 402-411.

<https://ieeexplore.ieee.org/abstract/document/5072284>

Codina, L., Morales-Vargas, A., Rodríguez-Martínez, R. et Pérez-Montoro, M. (2020). Utilisation de Scopus et Web of Science pour la recherche et l'évaluation en communication sociale. Analyse comparative et caractérisation. *Index.Comunicación/Index Comunicación*, 10(3), 235-261. <https://doi.org/10.33732/ixc/10/03usodes>.

Davenport, T. et Prusak, L. (2001). *Knowledge in action*. Buenos Aires : Prentice Hall. Argentine.

De Castro, G. et García-Muiña, F. E (2003). Hacia una visión integradora del capital intelectual de las organizaciones. Concept et composantes. *ICE Economic Bulletin, Spanish Commercial Information*, 2756, 7-16. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=303756>

Delgado, M., Navas, J.E., Martín. G. & López, P. (2008). L'innovation technologique dans le cadre du capital intellectuel. Rapport de recherche 04/2008. Université Complutense de Madrid.

Demartini, C. et Trucco, S. (2016). Does Intellectual Capital Disclosure Matter for Audit Risk ? Evidence from the UK and Italy. *Sustainability*, 8(9), 867. <https://doi.org/10.3390/su8090867>

Díaz B. F. et Lejarriaga G. (2019). Présentation de la monographie : Entrepreneuriat social et employabilité. *REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos*, 129, 9-15. <https://doi.org/10.5209/REVE.62962>

Díaz-Foncela M., Marcuello S. et Monreal G. (2016). Économie sociale et économie collaborative : Fit et potentialités. *Industrial Economics*, 402, 27-35 <https://www.mintur.gob.es/Publicaciones/Publicacionesperiodicas/EconomiaIndustrial/RevistaEconomiaIndustrial/402/D%C3%80DAZ%20FONCELA,%20MARCUELLO%20Y%20MONREAL.pdf>

Dumay, J., Bernardi, C., Guthrie, J. et Demartini, P. (2016). Integrated reporting : A structured literature review. *Accounting Forum*, 40(3), 166-185. <https://doi.org/10.1016/j.accfor.2016.06.001>

- Edvinsson, L. et Malone, M.S. (1999). *Le capital intellectuel*. Barcelone : Gestión, 2000.
- Fernández , D. J. Guevara, G. D. , Dávila T. L. et Cruz, J. J. (2022). Intellectual capital as a factor of organizational performance in Micro and Small Enterprises (Le capital intellectuel comme facteur de performance organisationnelle dans les micro et petites entreprises). *Journal of Research in Communication and Development*, 13(1), 63-73. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.13.1.595>
- Fernández-Solís, C., González-Ramírez, M. R., et Gascó-Gascó, J. (2025). L'intention d'adoption de l'analyse des ressources humaines et son impact sur la performance organisationnelle : une approche théorique. *INNOVA Research Journal*, 10(1), 93-111. <https://doi.org/10.33890/innova.v10.n1.2025.2706>
- Garanina T., Hussinki H. et Dumay J. (2021). Accounting for intangibles and intellectual capital : A literature review from 2000 to 2020, *Accounting & Finance*, à paraître. <https://doi.org/10.1111/acfi.12751>
- García-Flores, V. et Palma Martos, L. P. (2019). L'innovation sociale : facteurs clés pour son développement dans les territoires. *CIRIEC-Espagne Revista de Economía Pública Social y Cooperativa*, 97, 245-278. <https://doi.org/10.7203/ciriec-e.97.14148>
- García-Flores, V. et Palma Martos, L. P. (2020). Entités du troisième secteur et innovation sociale. Éléments de caractérisation et facteurs de réussite. *REVESCO Journal of Cooperative Studies*, 136, e71861. <https://doi.org/10.5209/reve.71861>
- García-Porras, B. (2025). Présentation du rapport statistique CIRIEC, Euricse et Spatial Foresight. Benchmarking the socio-economic performance of the EU Social Economy. <https://ciriec.es/noticias/el-nuevo-informe-de-euricse-ciriec-internacional-y-spatial-foresight-impulsado-por-la-comision-europea-cifra-en-115-millones-las-personas-empleadas-en-la-economia-social-en-la-ue/>
- Grant, R. M. (1996). Toward a Knowledge-Based Theory of the Firm. *Strategic Management Journal*, 17, 109-122. <https://doi.org/10.1002/smj.4250171110>
- Guthrie, J. et Abeysekera, I. (2006). Content analysis of social, environmental reporting : What is new ?, *Journal of Human Resource Costing & Accounting*, 10(2), 114-126. <https://doi.org/10.1108/14013380610703120>
- Hazan, E., Smit, S., Woetzel J., Cvetanovski, B., Krishnan, M., Gregg, B., Perrey J. et Hjartar, K. (2021). *Rendre tangible l'intangible. The future of grow and productivity ?* McKinsey Global Institute. <https://doaj.org/article/faecfbdaace64e669c135ccadc104776>
- Haarhaus, T. et Liening, A. (2020). Construire des capacités dynamiques pour faire face à l'incertitude environnementale : le rôle de la prospective stratégique. *Technological Forecasting and Social Change*, 155. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2020.120033>
- Jeffrey, S., Rosenberg, S. et McCabe, B. (2019). Comportements de responsabilité sociale des entreprises et réputation des entreprises. *Social Responsibility Journal*, 15(3), 395-408. <https://doi.org/10.1108/SRJ-10.11-2017-0255>
- Johnson, W.H.A. (1999). An integrative taxonomy of intellectual capital : Measuring the stock and flow of intellectual capital components in the firm (taxonomie intégrative du capital intellectuel : mesure du stock et du flux des composants du

- capital intellectuel dans l'entreprise). *International Journal of Technology Management*, 18(5-8), 562-575.
- Lev, B. (2001). *Intangibles : Management, Measurement, and Reporting*. Washington DC : Brookings Institution Press. <http://www.jstor.org/stable/10.7864/j.ctvcj2rf2>
- Li, X., Nosheen, S., Haq, N. U. et Gao, X. (2020). Value creation during fourth industrial revolution : Use of intellectual capital by most innovative companies of the world (Création de valeur pendant la quatrième révolution industrielle : utilisation du capital intellectuel par les entreprises les plus innovantes du monde). *Technological Forecasting And Social Change*, 163, 120479. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2020.120479>
- López P., Martín de Castro, G., et Navas, J.E. (2004). Une approche des relations entre les éléments du capital intellectuel dans les organisations. *Bulletin économique de la CIE* (2817). <https://www.revistasice.com/index.php/BICE/article/view/3626/3626>
- Maqbool, S., Rasool, H., & Ahmad, S. (2018). Responsabilité sociale des entreprises et performance financière : une analyse empirique des banques indiennes. *Future Business Journal*, 4(1), 2314-7210. <https://doi.org/10.2139/j.fbj.2017.12.002>
- Magau, M. D., Roodt, G. et van Zyl, G. (2021). A measurement scale for assessing intellectual capital disclosure. *Journal of Human Resource Management*, 19, 1-14. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v19i0.1645>
- Merino C., Alonso, M., González, N., & Plaz, R. (2018). La gestion des connaissances dans les organisations du secteur nucléaire. Université nationale d'enseignement à distance (UNED).
- Ministère de l'intérieur (GC, 2023). Rapport de durabilité 2023 de la Guardia Civil. https://www.interior.gob.es/opencms/pdf/archivos-y-documentacion/documentacion-y-publicaciones/publicaciones-descargables/publicaciones-periodicas/memoria-RSC-Sostenibilidad-de-la-Guardia-Civil/Memoria-sostenibilidad-GC_126230302_pdfWEB.pdf
- Ministère du travail et de l'économie sociale (MITES). Informe de evolución y Tendencias en el ámbito de la Economía Social (2023). Confédération espagnole des entreprises de l'économie sociale (CEPES). https://www.fundae.es/docs/default-source/publicaciones-y-evaluaciones/publicaciones-econom%C3%ADa-social/1-1-evoluci%C3%B3n-y-tendencias-de-la-ec-social_2023.pdf
- Mohdzaini, H. (2021). Technology and the future of work : How artificial intelligence (AI) robots and automation are shaping the world of work, m the ethical considerations and the role of people professionals. CIPD. <https://www.cipd.org/uk/knowledge/factsheets/emerging-future-work-factsheet/>
- Moreiro J. A., Morato J., Sánchez S. y Rodríguez B. A., (2006). Catégorisation des concepts dans l'analyse de contenu : sa signalisation de la rhétorique classique aux cartes thématiques. *Investigación Bibliotecológica : Archivonomía, bibliotecología e información*, 20(40). <https://doi.org/10.22201/iibi.0187358xp.2006.40.4097>
- Navarro González A. et Medina Jiménez, A., (2024). Relación del Capital intelectual con el capital humano, estructural y relacional. *Transcender Contabilidad y Gestión*, 9(26), 100-127. <https://doi.org/10.36791/tcg.v9i26.260>

- Nonaka, I. et Takeuchi, H. (1995). *The knowledge creating company (L'entreprise créatrice de connaissances)*. New York : Oxford University Press.
- Nonaka, I. et Konno, N. (1998). The Concept of Ba : Building a Foundation for Knowledge Creation. *California Management Review*, 40, 40-54. <https://doi.org/10.2307/41165942>
- Nonaka, I. et Takeuchi, H. (2021). Humanizing strategy. *Long Range Planning*, 54(4), 102070. <https://doi.org/10.1016/j.lrp.2021.102070>
- Oliveira, M., Curado, C., Balle, A. R. et Kianto, A. (2020). Knowledge sharing, intellectual capital and organisational results in SMES : are they related ? *Journal of Intellectual Capital*, 21(6), pp. 893-911. <https://doi.org/10.1108/JIC-04-2019-0077>
- Organisation de coopération et de développement économiques (2006). Créer de la valeur à partir des actifs intellectuels. Réunion du Conseil de l'OCDE au niveau des ministres.
- Pedreño, J., (2024). L'économie sociale et les objectifs de l'UE 2024-2029. *Europe Social Economy*. <https://www.socialeconomy.eu.org/2024/10/22/great-sucess-of-the-event-the-social-economy-and-the-eu-2024-2029-objectives/>
- Petty, R. et Guthrie, J. (2000). Intellectual capital literature review. *Journal Of Intellectual Capital*, 1(2), 155-176. <https://doi.org/10.1108/14691930010348731>
- Porter, M. (1996). Qu'est-ce que la stratégie ? *Harvard Business Review* 74(6), 61-78. https://iqfystage.blob.core.windows.net/files/CUE8taE5QUKZf8ujfYIS_Readin+g+1.4.pdf
- Retolaza, J. et Alzola, M. (2021). Applying social value in organisations. *Bulletin of Economic Studies*, 76(232), 19-22. <https://doi.org/10.18543/bee.2383>
- Rideg, András, Szerb, László et Róza Varga, Anna (2023). The role of intellectual capital on innovation : Evidence from Hungarian SMEs (Le rôle du capital intellectuel dans l'innovation : preuves issues des PME hongroises). *Tec Empresarial*, 17(2), 1-19. https://www.researchgate.net/publication/370608181_The_role_of_intellectual_capital_on_innovation_Evidence_from_Hungarian_SMEs
- Roos, J. (2001). *Le capital intellectuel : la valeur immatérielle de l'entreprise*. Barcelone : Paidós.
- Sánchez-Espada J., Martín S., Bel P. et Lejarriaga G. (2018). Éducation et formation à l'entrepreneuriat social : caractéristiques et création de valeur sociale durable dans les projets d'entrepreneuriat social. *REVESCO. Revue d'études coopératives*, 129, 16-38. <http://dx.doi.org/10.5209/REVE.62492>
- Secundo, G., Ndou, V., Del Vecchio, P. et De Pascale, G. (2020). Développement durable, capital intellectuel et politiques technologiques : une revue structurée de la littérature et un programme de recherche futur. *Prévision technologique et sociale* <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2020.119917>
- Stratone, M. (2023). A Bibliometric Analysis of the Role of the Intellectual Capital in the Organizational Agility and Performance (Analyse bibliométrique du rôle du capital intellectuel dans l'agilité et la performance organisationnelles).

Proceedings Of The International Conference On Business Excellence, 17(1), 1275-1285. <https://doi.org/10.2478/picbe-2023-011>

Steward, T. (1997). *La nouvelle richesse des organisations : le capital intellectuel* Buenos Aires : Ediciones Granica S.A.

Suciu, M., & Năsulea, D. (2018). Le capital intellectuel et l'économie créative comme moteurs clés de la compétitivité vers un développement intelligent et durable : défis et opportunités pour les communautés culturelles et créatives. In : *La gestion du capital intellectuel comme moteur de la durabilité*. https://doi.org/10.1007/978-3-319-79051-0_5

Sumedrea, S. (2013). Intellectual Capital and Firm Performance : A Dynamic Relationship in Crisis Time (Capital intellectuel et performance de l'entreprise : une relation dynamique en temps de crise). *Procedia Economics And Finance*, 6, 137-144. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2212567113001251?via%3Dihub>

Teece, D.J., Pisano, G. et Shuen, A. (1997). Dynamic capabilities and strategic management. *Strategic Management Journal*, 18(7), 509-533.

Thum-Thysen, A., Voigt, P. et Weiss, C. (2021). Réflexions sur les complémentarités dans la formation et la production de capital : actifs tangibles et intangibles à travers l'Europe. Commission européenne/Economie européenne [en ligne] https://economy-finance.ec.europa.eu/document/download/3ddd17a1-0d58-4614-a363-90a9e6a12e9c_en?filename=dp152_en.pdf

Wang, C.N., Chang, Y.L., Huang, Q.H. et Wang, C.H. (2011). Évaluation de la gestion du capital intellectuel pour l'industrie pharmaceutique taïwanaise : utilisation de GRA et MPI. *African Journal of Business Management* 5(7), 2950-2958.

<https://citeseerx.ist.psu.edu/document?repid=rep1&type=pdf&doi=78a492920f297eb118e7972ef4ad52ce99ec2355>

Groupe de la Banque mondiale (2024). *Rapport annuel 2024*. <https://openknowledge.worldbank.org/bitstreams/91a20260-c3c4-4ed7-a488-d7dd8d419c8a/download>

Xu, J. et Wang, B. (2018). Le capital intellectuel, la performance financière et la croissance durable des entreprises : preuves de l'industrie manufacturière coréenne. *Sustainability*, 10(12), 4651. <https://doi.org/10.3390/su10124651>.

Zheng S., Zhang W., Wu X. & Du J. Know ledge-based Dynamic capabilities and innovation in networked environments. *Journal of Knowledge Management* 15(6), 1035-1051.

Annexe I

Tableaux 4-6 : Unités d'échantillonnage et définition des dimensions du QI dans l'institution

ELEMENTOS DIMENSIÓN CAPITAL HUMANO		
Códigos	Unidad Muestral	Definición
CHIDENTIDAD	Pertenencia y compromiso.	Identificación de las personas como guardias civiles dentro de la Institución.
CHMOTIVACION	Automotivación	Los impulsos conscientes que hacen a los guardias civiles conseguir desempeñar el servicio con excelencia.
CHSATISFACCION	Satisfacción	Forma de participar en el desempeño de su trabajo y comportamientos de los guardias civiles en la Institución. Evaluación desempeño.
CHCREATIVO	Creatividad. Cultura innovadora	Creación de ideas nuevas y aplicables al desempeño del servicio. La forma de impulsar los pensamientos nuevos, ideas y actitudes por la Institución para generar nuevas formas de actuación o una mejora de las existentes.
CHEDUCACION	Educación reglada.	Conocimientos explícitos que posee en general los guardias civiles.
CHESPECIALIDAD	Formación especializada.	Conocimientos específicos de una especialidad concreta o trabajo técnico en la Institución
CHUNIVERSITARIO	Inversión en formación Universitaria.	Centro Universitario Guardia Civil (CUGC).
CHFORMACION	Formación interna.	Conocimientos adquiridos mediante programas, jornadas, talleres, y todos los cursos de formación que comprenden la capacitación y promoción interna en las Academias y en el Centro Universitario de la GC.
CHEXPERIENCIA	Experiencia.	Conocimientos adquiridos mediante el desempeño realizado en la Institución.
CHDESARROLLO	Desarrollo personal.	Conocimientos adquiridos informalmente en la Institución. Personas que promocionan. Promoción interna.
CHAPRENDIZAJE	Aprendizaje	Adquisición de nuevos conocimientos. Jornadas PATIO Y SIO.
CHCIVIL	Colaboración, personal civil.	Capacidad de trabajar con otras personas: compañeros, personal administraciones públicas. Personal civil funcionariado.
CHCONCILIA	Conciliación vida familiar profesional	Favorecer el equilibrio entre la vida familiar y la laboral a los guardias civiles. Compatibilizar la vida profesional y familiar.
CHLIDERAZGO	Liderazgo.	Guiar y mover a los compañeros hacia el desempeño de un servicio con excelencia y otras personas relacionadas con el servicio.

ELEMENTOS DIMENSIÓN CAPITAL ESTRUCTURAL

Códigos	Unidad Muestral	Definición
CECULTURA	Homogeneidad cultural.	Aceptación de los valores de la Guardia Civil.
CECLIMA	Clima social-laboral.	Ambiente generado en la unidad, departamento o equipo de trabajo. Índice de clima social.
CEIGUALDAD	Sensibilidad género. Igualdad.	Introducción de la perspectiva de género en la Institución. Igualdad de condiciones entre hombres y mujeres acceso mismo puesto bajo las mismas condiciones e iguales requisitos
CESTRUCTURA	Diseño organizativo. Plantilla. Delimitación competencias	Estructura de la Institución que establece las relaciones laborales. Distribución. Competencias funcionales.
CEDESARROLLO	Desarrollo organizativo.	Acontecimientos que propician adaptación a las situaciones actuales. Regulación de Jornadas y horarios en general.
CERUTINAS	Pautas organizativas. Procedimientos establecidos y sistemas.	Procedimientos y rutinas establecidos o nuevas competencias para mejorar la Institución. Mejora de las funciones a desempeñar por los guardias civiles, mejorando su calidad profesional y aumentando su motivación.
CERELACIONINT	Explicación de la estrategia a su personal.	Procesos dirigidos a explicar a los componentes de la Institución su Estrategia, visión, misión e innovación. Introducción de algo nuevo o modificación de lo anterior que provoque un mejor desempeño en el servicio.
CECRIMINAL	Actuaciones, denuncias e infracciones administrativas.	Procesos dirigidos a explicar, numerar y contextualizar las detenciones, denuncias e infracciones administrativas.
CEPROVEEDORES	Contratación proveedores.	Conjunto de procesos de proveedores, alineados a los valores de la Institución. Contratación pública socialmente responsable (CPSR). Orientado a los riesgos laborales, reciclaje y medio ambiente.
CEINVERSIONIDI	Inversión I+ D+i. Dominios de sus sedes electrónicas.	Inversión económica en investigación y desarrollo. Gastos elaborados por su funcionamiento al desarrollar acciones innovativas, conferidas como espacios virtuales de uso exclusivo por la Institución. Dominios internet.
CEPERSONALIDI	Personal I+D+i.	Plantilla de plena dedicación a investigación y desarrollo.
CEPROYECTOSIDI	Proyectos I+D+i. Programa Marco UE. Programa Horizonte 2020.	Trabajos realizados relacionados con la innovación y el desarrollo. Proyectos generados en concordancia con el proceso innovativo con otras organizaciones o de forma independiente.
CEINFRAESTRUCTURA	Infraestructuras y material.	Mantenimiento de las instalaciones. Inversión en instalaciones e infraestructuras.
CEEQUIPOPOLICIAL	Equipamiento policial. Dotación tecnologías de producción.	Productos y herramientas adecuadas a las necesidades particulares de la Institución. Conjunto de equipos tecnológicos necesarios para el cumplimiento de un servicio.
CEINNGEST	Innovación de gestión. Innovación de modelo de Institución.	Herramientas nuevas y procedimientos compartidos en la Institución que impulsan la innovación. Transformación digital.
CECOMUNICACIONGC	Comunicación interna Relaciones asociaciones. Consejo.	Sistemas informáticos, telecomunicaciones útiles funcionamiento de la Institución. Facilidad y buena actitud en la transmisión de los conocimientos e información para la ejecución de un servicio con las personas adecuadas para ello. Atención al guardia civil.
CEMARCA	Marcas registradas. Imagen de la GC	Marca, logo y emblemas en la Institución. Referencia a los uniformes.
CELICENCIAS	Licencias forenses, subscriptores.	Procesos por el que se comparte una parte de los procesos y conocimientos de la Institución. Convenios con otras administraciones y universidades.
CESECRETO	Protección de datos.	Todos los considerados por la Institución como tales. Protección de datos (ciudadanos).
CEPATENTES	Información patentes.	Base de datos registren cantidad y uso de patentes empleadas por la Institución.
CETECNOEXT	Conocimiento actividad tecnológica competencia.	Bases de datos e información disponible sobre los avances en I+D de los competidores.
CETECNONNEW	Información sobre líneas investigación y tecnología emergente.	Bases de datos de información sobre tecnología emergente que afecte a la Institución. Conocimiento posibles asociaciones con empresas para I+D.
CETECLIC	Localización tecnología sobre la que buscar licencias	Fuentes de datos sobre tecnologías útiles para ser desarrolladas en la Institución.
CEFLEXIBILIDAD	Flexibilidad y adaptabilidad.	Comportamiento favorable hacia el cambio por las situaciones derivadas del servicio o de la Institución.
CETALENTOS.	Antigüedad y fidelización de los guardias civiles.	Permanencia de los empleados basada en políticas de retención y atracción de guardias civiles que aportan valor a la Institución. Situaciones.

ELEMENTOS DIMENSIÓN CAPITAL RELACIONAL

Códigos	Unidad Muestral	Definición
CRCIU	Base ciudadanos.	Ciudadanos en general.
CRLEALCIU	Lealtad ciudadanos.	Grado de fidelidad que procesan los ciudadanos a la Institución. Primera opción en seguridad.
CRSATISFACCION	Satisfacción ciudadanos. Seguridad pública.	Grado de eficacia que el ciudadano percibe en la cumplimentación de un servicio y en general con la Institución. Felicitaciones atención al ciudadano.
CRQUEJAS	Quejas, reclamaciones y sugerencias ciudadanos.	Quejas recibidas por la prestación de un servicio y sugerencias. Atención a la ciudadanía. Oficina de Información y Atención al Ciudadano(OIAC). Puntos de Atención Especializada (PAEs).
CRPROTCIU	Procesos relación ciudadanos. Protocolos ciudadanos.	Protocolos de actuación y comportamiento con los ciudadanos. Turismo seguro. Trata de seres humanos (TSH). Mayores seguros. VdG. Menores. Víctimas de terrorismo.
CRESTADO	Relaciones Estado y UE. Accionistas e inversiones institucionales.	Grado de inversiones; recursos disponibles; presupuestos.
CRIADMINISTRACION	Relaciones Institución mercado. Relaciones con otros grupos de interés Administración.	Relaciones con otros grupos de interés de la Institución. Administración general ACCEDA; Firma digital. Partidos políticos. Firma convenios administraciones.
CRCAPITALEXTERIOR	Relaciones participación empresarial.	Capital de la Institución en otras entidades.
CRALIANZAS	Base aliados.	Alianzas con otras instituciones dentro de su área de seguridad. Relacionados con la creación de conocimiento, y su transferencia impulsando la innovación.
CRALIANZASESTABLES	Solidez alianzas. Servicios conjuntos. Estabilidad alianzas y formalización.	Formas establecidas de cooperación con policías misma área de seguridad. Innovación internacional. Nuevas formas en otros países que contribuyan al desarrollo o diversificación de la Institución o sus competencias. Misiones encomendadas por el Ministerio de Defensa.
CRALIANZASBENEFICIO	Beneficio alianzas. Resultados obtenidos alianzas.	Generación de beneficios de las alianzas establecidas. Ayuntamientos Seguridad Ciudadana y Seguridad Vial. Protección civil.
CRCONCOMPETENCIA	Conocimiento competidores.	Conocimiento otras policías en la compartición de las competencias de seguridad.
CRPRIVADA	Relaciones seguridad privada.	Grado beneficios obtenido relaciones con otros grupos de interés. Seguridad privada.
CRCERTICAL	Certificaciones y sistemas calidad.	Certificados de calidad otorgados a la Institución. Premios (SEPRONA); Igualdad.
CRREDES	Portal guardia civil exterior. Información divulgada redes.	Canales de comunicación en la Institución basado en la tecnología. Notas de prensa e información comparte Institución en Redes Sociales. Información pública.
CRADMINISTRACION	Colaboración Adm. Públicas. Cooperación para el desarrollo.	Cooperación con otras administraciones nacionales e internacionales de la Institución. Ministerios. Compras públicas innovadoras firma de Convenios con otras administraciones.
CRMEDIOS	Relaciones medios comunicación convencionales.	Exposición de la institución medios de comunicación. TVE; radio; periódicos. Medios más convencionales.
CRDEFENSAMBIENTE	Relaciones instituciones defensa medioambiental.	Grado de efectividad con otros grupos dedicados a la defensa del medioambiente.
CRVERDE	Códigos y certificaciones medio ambientales.	Procedimientos y protocolos establecidos interiorizados por la Institución en la defensa del medioambiente.
CRMERCADO	Relaciones instituciones mercado trabajo.	Relaciones institución con el mercado laboral. Contribución al tejido empresarial Oferta empleo público (OEP).
CRCODIGOCON	Código de conducta.	Nuestro código es normativo. Normas explícitas establecidas de comportamiento recogidas en el Reglamento. Código Penal Militar.
CRACSOCIAL	Acción social al ciudadano. Preocupaciones sociales	Espíritu Benemérito. Comportamiento adecuado y correcto del personal especialmente con los ciudadanos en el desempeño del servicio. Responsabilidad con la sociedad, desarrollo económico, solidaridad e integración social.
CRBUENGOBIERNO	Dirigidos a los ciudadanos. Buen gobierno.	Procesos dirigidos a la catalogación de los ciudadanos, sus riesgos y necesidades. Código buen gobierno de la AGE. Difusión de buenas prácticas. Transparencia, responsabilidad y eficacia con todos los grupos de interés. Compromiso adquirido voluntario por la Institución como forma de rendir cuentas a la sociedad a la que sirve.

Annexe II

Exemples de calcul de l'indice d'un élément, appartenant à chaque catégorie.

Categoría Capital Humano

Elemento: *CHEducación*.

$$I_{CHEducación} = \frac{1}{14} \sum_{i=1}^{14} j = I_{CHEducación\ cuanti} + I_{CHEducación\ cualit} + I_{CHEducación\ gráfico}$$

Categoría Capital Estructural

Elemento: *CERutinas*.

$$I_{CERutinas} = \frac{1}{25} \sum_{i=1}^{25} j = I_{CERutinas\ cuanti} + I_{CERutinas\ cualit} + I_{CERutinas\ gráfico}$$

Categoría Capital Relacional

Elemento: *CRLealciu*.

$$I_{CRLealciu} = \frac{1}{23} \sum_{i=1}^{23} j = I_{CRLealciu\ cuanti} + I_{CRLealciu\ cualit} + I_{CRLealciu\ gráfico}$$

Annexe III

Phases développées dans l'analyse de contenu

