

# Indicadores para medir el capital humano en micro, pequeñas y medianas empresas en México

## *Indicators to measure the human capital in micro, small and medium enterprises in Mexico*

*Miguel García  
Rubén Chávez Rivera*

Fecha de recepción: 11 de junio de 2017 Fecha de aceptación: 25 de noviembre de 2017

### RESUMEN

En este artículo, por medio de una investigación documental y bibliográfica, se analizarán los indicadores que se deben tomar en cuenta para medir el capital humano, como una variable que al desarrollarse propicia la eficiencia, productividad y crecimiento de las micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYMES), las cuales promueven en sus entornos locales y regionales una dinámica económica que incide en una mejor calidad de vida de las personas que integran esa misma sociedad local o regional, y que a partir de ello se refleja la generación de lo que se puede llamar desarrollo local. Como resultado, se muestra una lista de los indicadores, que desde diferentes perspectivas se utilizan de manera frecuente para medir el capital humano.

**Palabras clave:** Capital humano, MIPYMES, Desarrollo local, Indicadores

### ABSTRACT

This article, through a documentary and bibliographical revision, will analyze the indicators that must be taken into account to measure human capital, as a variable that, when is developed, promotes the efficiency, productivity and growth of micro, small and medium enterprises (MIPYMES), which promote in their environments local and regional economic dynamics that impacts on a better quality of life of the people who make up the same local or regional society, and that from this reflects the generation of what can be called local development. As a result, a list of indicators, which from different perspectives are frequently used to measure human capital, is shown.

**Key words:** Human capital, MSMEs, Local development, Indicators

## INTRODUCCIÓN

Ante el debate sobre el concepto de capital humano, y la diversidad de teorías que postulan una propuesta para medirlo de manera objetiva, y tratando de entenderlo como variable indispensable para realizar el desarrollo local, regional y nacional desde el ámbito empresarial, se lleva a cabo este análisis, con el fin de entender el concepto, sintetizar las propuestas y proponer una lista de indicadores que ayuden a describir el fenómeno del capital humano.

En este proceso de análisis, se definirán en primer lugar las micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYMES) y se expondrá la importancia para el desarrollo local. Después en un segundo apartado, se puntualizará el concepto de capital humano desde distintas teorías. Y por último se expondrá a partir de varios modelos una lista de los indicadores que sean útiles para medir el capital humano en las MIPYMES en México.

Desde hace más de un siglo se entendía que el capital humano es el más valioso de todos los recursos de la actividad económica. La cantidad de ese capital no es fácil de medir porque, como sucede en la actualidad con muchos bienes y servicios y con otros factores productivos, las diferencias de calidad en la cualificación de los individuos no son sencillas de valorar.

El análisis de los métodos utilizados por los estadísticos e investigadores para cuantificar el capital humano confirma esa dificultad y, a la vez, muestra de modo preciso que todo análisis en esta materia está subordinado a la existencia de datos básicos adecuados.

La OCDE y el Banco Mundial están haciendo estudios para valorizar el capital humano, como un elemento indispensable en la sociedad del conocimiento. Estas instituciones afirman que el capital humano puede ser considerado como un activo, y se tienen que determinar los indicadores que lo cuantifican y avanzar en las decisiones de inversión y utilización del mismo.

En la actualidad son demasiadas las personas que no reciben la oportunidad de desarrollar por completo sus habilidades. Incluso en los países desarrollados, hasta una quinta parte de los jóvenes no terminan la escuela secundaria, lo que limita gravemente sus perspectivas futuras de empleo. Esta situación se concentra frecuentemente en determinadas comunidades, lo que conduce a su marginalización de las corrientes económicas y sociales dominantes (Keeley, 2007).

## 2. El capital humano en las MIPYMES para el desarrollo local

Como expresa Zevallos(2003)la importancia de las MIPYMES se hace evidente porque son generadoras de empleo y promotoras de avances en el entorno local, además por su potencialidad de convertirse en un importante complemento del trabajo de la gran empresa. Pero más allá de estas consideraciones, la vocación local de las MIPYMES desde su origen y en las exitosas

experiencias de los sistemas de producción basados en ellas, muestran lo que se puede lograr con ellas en términos de crecimiento económico y redistribución del ingreso.

Las MIPYMES constituyen la columna vertebral de la economía nacional por los acuerdos comerciales que ha tenido México en los últimos años y también por su alto impacto en la generación de empleos y en la producción nacional. De acuerdo con datos del INEGI(2014), en México existen aproximadamente 4 millones 15 mil unidades empresariales, de las cuales 99.8% son MIPYMES que generan 52% del PIB y 72% del empleo en el país.

También la CEPAL (2000), afirma que se ha reconocido que los sistemas locales de empresas juegan un papel relevante en los procesos de crecimiento y cambio estructural, dado que, igual que las grandes empresas, impulsan la formación de externalidades y, por lo tanto, rendimientos crecientes y desarrollo económico. Además, las iniciativas locales se han convertido en una de las formas preferentes de la política de desarrollo, fortaleciendo los factores inmateriales del desarrollo y la organización del territorio, que los procesos de ajuste y reestructuración productiva necesitan.

Es realmente importante tener en cuenta a las MIPYMES como entidades propias para el desarrollo económico local, ya que como menciona Albuquerque(2004), una cuestión crucial para impulsar el desarrollo económico local es la construcción de una oferta territorial apropiada de servicios de desarrollo empresarial para MIPYMES: entre otros, servicios de información tecnológica y de mercados, de innovación de productos y procesos productivos, de capacitación técnica y gestión empresarial, de cooperación entre empresas, de comercialización y control de calidad, y de asesoramiento financiero. Tales servicios son siempre de difícil acceso para las microempresas y pequeñas empresas en sus diferentes localizaciones en el interior del país.

Las MIPYMES constituyen la columna vertebral de la economía nacional por los acuerdos comerciales que ha tenido México en los últimos años y asimismo por su alto impacto en la generación de empleos y en la producción nacional. De acuerdo con datos del INEGI(2014), en México existen aproximadamente 4 millones 15 mil unidades empresariales, de las cuales 99.8% son MIPYMES que generan 52% del PIB y 72% del empleo en el país.

Según estimaciones de PROMEXICO(2016), se pueden mencionar algunas de las ventajas de las MIPYMES las siguientes:

- Son un importante motor de desarrollo del país.
- Tienen una gran movilidad, permitiéndoles ampliar o disminuir el tamaño de la planta, así como cambiar los procesos técnicos necesarios.
- Por su dinamismo tienen posibilidad de crecimiento y de llegar a convertirse en una empresa grande.
- Absorben una porción importante de la población económicamente activa, debido a su gran capacidad de generar empleos.
- Asimilan y adaptan nuevas tecnologías con relativa facilidad.

- Se establecen en diversas regiones del país y contribuyen al desarrollo local y regional por sus efectos multiplicadores.

También Furió(1994) indica los beneficios de la reflexión sobre la importancia de las MIPYMES para el desarrollo pues dice que la aproximación del desarrollo no sólo conduce a examinar mejor la dimensión productiva y sus condicionantes de eficacia, sino que permite estudiar a priori más detenidamente cierto número de mutaciones tecnológicas y deducir sus efectos en el territorio y, también, otros aspectos hasta ahora olvidados y que son consustanciales para el desarrollo local.

Se puede afirmar que el desarrollo local tiene entre sus objetivos principales el desarrollo de empresas locales, donde se trata de fomentar la creación de un clima social, financiero, político, físico y medioambiental que favorezca la promoción de actividades económicas locales mediante la detección y fomento de creadores de empresas, ayudas al desarrollo de las MIPYMES con futuro, acciones en favor de las relaciones empresariales, promoción tecnológica y ayuda a la formación del capital humano.

Así también, en la misma línea Arocena(2002)afirma que el desarrollo local se trata de procesos de desarrollo económico, que se caracterizan por la organización sistémica de las unidades de producción, que favorece la competitividad de las empresas locales en los mercados nacionales e internacionales. La organización del sistema productivo local formando redes de empresas propicia la generación de economías de escala y la reducción de los costos de transacción y, por lo tanto, rendimientos crecientes y crecimiento económico.

Ya que se ha entendido la importancia de las MIPYMES, es necesario hacer una definición que sea más precisa. Para entender a qué se refiere el término MIPYMES se requiere entender su clasificación y en esto siempre se cuenta con un grado de heterogeneidad de la situación de las MIPYMES en América Latina. Se puede afirmar que en los países de la región se aplican diversos criterios para definir a las empresas: empleo, ventas, activos y otros (Zevallos, 2003).

En México, según el Diario Oficial de la Federación (DOF, 2006),de común acuerdo con la Secretaría de Hacienda y Crédito Público(SHCP), las MIPYMES en función del número de trabajadores, se definen como:

- Micro empresas las que tienen de 1 a 10 trabajadores.
- Pequeñas empresas las que tienen de 11 a 50 empleados y que sean del sector industrial y servicios, y de 11 a 30 empleados en el sector comercio.
- Medianas empresas las que tienen de 51 a 250 empleados si pertenecen al sector industrial, de 31 a 100 empleados en el sector comercio y de 51 a 100 empleados en el sector servicios.

En la búsqueda de un mejor nivel de vida de los individuos que habitan en cada territorio o localidad, siempre será conveniente poner atención en las propuestas teóricas del desarrollo local, que tiene como una variable funda-

mental en desarrollo del capital humano. En este sentido, la CEPAL (2000) afirma que el concepto de desarrollo reúne un conjunto de rasgos y características, que le dan una configuración específica. Ante todo, hay que decir que el desarrollo local hace referencia a procesos de acumulación de capital en ciudades, comarcas y regiones concretas. La disponibilidad de una oferta de mano de obra, suficientemente cualificada para las tareas que realiza, y poco conflictiva, unido a una capacidad empresarial y organizativa, fuertemente articulada a la tradición productiva local y a una cultura atenta a las innovaciones y al cambio, favorece la acumulación de capital en los sistemas productivos locales. Definitivamente el capital humano, es un factor que puede detonar el potencial de las MIPYMES en un entorno local, y a partir de allí impulsar el desarrollo humano de todos y cada uno de los individuos.

Es preciso decir con Alburquerque(2004) que es importante insistir en que el desarrollo económico local es un enfoque alternativo al de las políticas asistenciales de superación de la pobreza, y que busca incidir en la generación de empleo e ingresos mediante la mejora de la productividad y competitividad de los diferentes sistemas productivos locales. Esto supone avanzar desde un diseño asistencial a un planteamiento de desarrollo económico, y desde una perspectiva sectorial a una de carácter horizontal e integrada, según las características, actores y capital social de cada territorio. Es en el ámbito local donde se define la demanda de modernización del tejido de empresas existente, y a partir de esa demanda debe construirse la oferta apropiada de servicios de innovación y capacitación técnica y empresarial para el fomento productivo local.

### **3. CONCEPTO DE CAPITAL HUMANO**

Para dar claridad a la variable capital humano que ha sido motivo de grandes debates y discusiones, se describen a continuación algunas de sus definiciones más significativas. La explicación desde las posturas teóricas del concepto de capital humano, ayuda también a esclarecer la esencia de esta variable, de manera que se puede entender lo que se quiere analizar y medir.

A pesar de las críticas surgidas, la idea de capital humano resurge como un concepto adecuado para abordar temáticas relacionadas con la calificación de los trabajadores y su posterior incorporación en modelos de desarrollo de los países.

Desde los clásicos de la economía en el siglo XIX se mencionaba la importancia del capital humano aunque fuera indirectamente, pero no fue hasta la segunda mitad del siglo XX cuando Theodore Schultz y Gary Becker, favorecidos por el ambiente estimulante de la investigación de la universidad de Chicago, hicieron tratados profundos, que han sido referentes para todas las investigaciones posteriores. Estas obras permitieron desarrollar una teoría económica sobre el capital humano, basada principalmente en los años de escolaridad y en la experiencia profesional en el trabajo, considerados variables que explican las funciones de ingreso individuales (Keeley, 2007).

En la siguiente tabla elaborada, con el propósito de describir el concepto de capital humano, (Torres B. E., 2009) menciona algunas definiciones en las cuales se muestra que el capital humano se integra por el conocimiento, educación, formación, escolaridad, entrenamiento, talento, experiencias, habilidades, competencias, capacidades, salud, calidad de trabajo, de los individuos, personas para ser aplicadas en la producción, que le ayudan a ser creativa, productiva, mejorar su salario, incrementar su nivel de bienestar y que a su vez pueden ayudar en la eficiencia, productividad, economía y competitividad de las empresas e instituciones.

Teórico	Teoría
OCDE	Capital humano comprende “el conocimiento, habilidades, competencias y atributos personificados en individuos para facilitar la creación de bienestar personal, social y económico.”
Adam Holbrook, 2008	Capital humano involucra habilidades y entrenamiento. Pero esas habilidades y entrenamiento pueden ser definidos como capitales solo si ellos son conceptualizados como factores que pueden generar algún valor en retorno.
Becker, Gary Stanley, 1992	Conjunto de capacidades productivas que un individuo adquiere por acumulación de conocimientos generales o específicos. La noción del capital manifiesta la idea de un stock inmaterial imputado a una persona, que puede ser acumulado y usarse.
Nonakay Takeuri, 1992	Señala que el capital humano es crear nuevos conocimientos, significa literalmente recrear la empresa y a cada uno de los que la conforman un interrumpido proceso de renovación organizacional y personal.
Stewart, Thomas A. Granica, 1997	El capital humano de la empresa ocupa el cuadrante superior derecho, enmarcado en las personas cuyo talento y experiencias crean productos y servicios por los cuáles los clientes acuden a ella en lugar de la competencia. Es un capital.
Edwinsoon Ly Mabre M., 2000	Definen el capital humano como todas las capacidades, conocimientos, destrezas y la experiencia de los empleados y directivos de la empresa. Pero, debe captar la dinámica de una organización inteligente en un ambiente competitivo y cambiante.
Swan-age Westphale, 2001	Conocimiento, capacidades, competencias y otros atributos en capsulados en los individuos y en las organizaciones, que han sido adquiridos a lo largo de su vida y que son utilizados para la producción de bienes, servicios o ideas en circunstancias de mercado.
Juán León, 2002	Capital humano es el “stock” de conocimientos y habilidades humanas más bien referidas a la educación, formación y escolaridad adquirida.
Rafael Alhama Belamari, 2006	Capital humano es entendido como recursos en el sentido de los factores disponibles, poseídos o controlados por la empresa o del stock de conocimientos y habilidades humanas o de recursos humanos.
Becker Gary Stanley, 2006	Capital humano son los conocimientos y habilidades que forman parte de las personas, su salud y la calidad de trabajo, o el aprovechamiento al máximo del aporte humano, que como activo intangible se le asigna un valor como parte del capital.
Riel Millar, 2006	Conocimiento que adquieren los individuos a lo largo de su vida para producir bienes, servicios e ideas bajo condicionantes tanto de mercado como de no mercado.
Jorgen Mortensen 2001	El valor que es estimado o imputado de las calificaciones del conocimiento científico y técnico de las capacidades, experiencia de un individuo que son propiedad de éste, que son relevantes o impactan en la actividad económica de la empresa donde laboran.

Fuente: Elaboración propia a partir de (Torres B. E., 2009)

Schultz, junto a Mincer y Becker, fue el primero que se ocupó del capital humano evaluando efectos, costos y ventajas de la inversión en esta forma de capital con respecto a la inversión en capital físico; él afirmó que el capital humano servía como valor productivo en la economía de un país, además todo aumento en la renta nacional de un país procedía del crecimiento del capital humano (AVSI, 2008).

El capital humano surge como un concepto adecuado para abordar temáticas relacionadas con la calificación de los trabajadores y su posterior incorporación en modelos de desarrollo de los países. Desde el antiguo concepto de capital humano a las conceptualizaciones actuales dista principalmente la apertura temática, a la par con la consideración de nuevos factores que determinan el capital humano de las personas. Más allá de la calificación o los años de experiencia, el capital social y cultural de las personas se transforman en aspectos centrales de las nuevas conceptualizaciones (INE, 2011).

La OCDE define el capital humano como los conocimientos, habilidades, competencias y atributos incorporados en los individuos y que facilitan la creación de bienestar personal, social y económico (Keeley, 2007).

En este mismo sentido, también se entiende el capital humano como el conocimiento que posee, desarrolla y acumula cada persona en su trayectoria universitaria o de formación, así como la laboral y organizacional (Torres B. E., 2009).

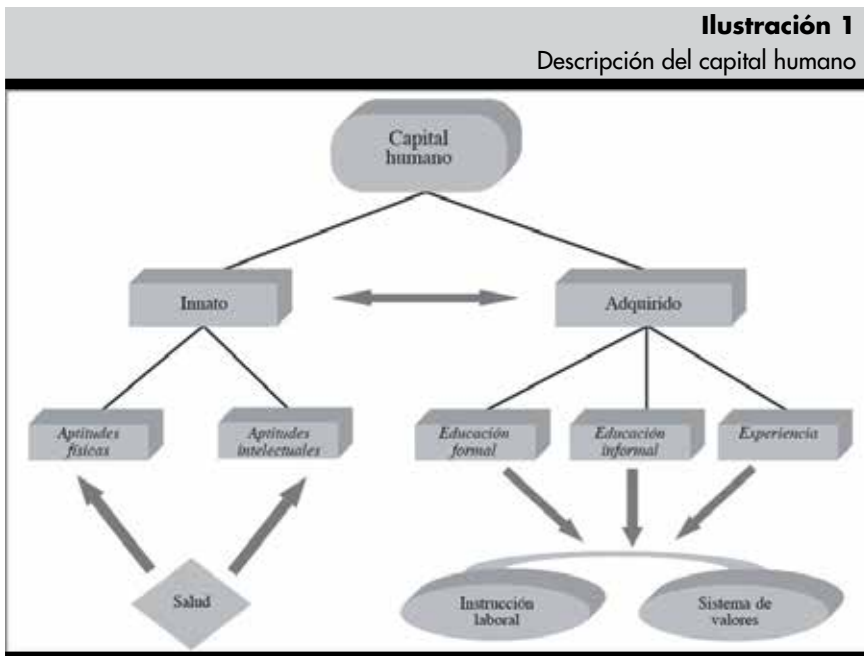
Desde la visión de la Keeley (2007) el éxito económico depende de manera crucial del capital humano: el conocimiento, habilidades, competencias y atributos que le permiten a la gente contribuir a su bienestar personal y social, así como el de su país. Y enfatiza que el capital humano va más allá de la economía. Aumentar el capital humano incrementa los niveles de salud, la participación en la comunidad y las perspectivas de empleo. De hecho, puesto que la globalización hace más necesarias las habilidades, tecnología y adaptación, la importancia del capital humano crecerá en los años siguientes.

Hay una descripción que se sustenta en las vías de adquisición y acumulación de capital humano en la cual se propone que puede tener un origen innato o adquirido.

El capital humano innato comprende aptitudes de tipo físico e intelectual, que pueden verse modificadas debido a las condiciones de alimentación y salud. Por otro lado, el capital humano adquirido se irá constituyendo a lo largo de la vida de los sujetos, a través de la educación formal, de la educación informal y de la experiencia acumulada. Estos tres tipos de formación adquirida van a condicionar la instrucción laboral y el sistema de valores de los sujetos, que determinarán, junto a las aptitudes innatas, su rendimiento en el trabajo (Giménez, 2005).

En lo que se refiere a la relación entre el desarrollo local y las capacidades humanas, Vazquez B. (2007) menciona que el núcleo del proceso de desarrollo residiría en el desarrollo de las capacidades humanas y, en particular, de la capacidad creadora de la población, que es una de las claves del proceso de acumulación de capital y del progreso económico de las sociedades y territorios.

**Ilustración 1**  
Descripción del capital humano



En el mismo sentido, Sen(2002) también describe la necesidad del desarrollo de estas capacidades humanas para el desarrollo local y propone un cambio importante en la interpretación del desarrollo, cuando sostiene que el concepto de desarrollo va más allá del crecimiento económico y de los niveles de la renta *per cápita* de un país o de un territorio. Lo importante es que las personas lleven a cabo aquellas funciones y actividades que desean y son capaces de realizar. El desarrollo económico se consigue mediante la utilización de las capacidades que las personas han desarrollado gracias a los recursos materiales y humanos, y a la cultura que posee el territorio.

Vázquez B.(2009), afirma que si hubiera un objetivo específico de la política de desarrollo local, ese sería la formación del capital humano, ya que a través de éste se incorpora conocimiento en la producción de bienes y servicios y en la gestión de la propia estrategia de desarrollo. Cuando las acciones de formación se insertan en la estrategia de desarrollo, la mejora de la calidad del capital humano propicia el aumento de la productividad, estimula la competitividad, e incluso afecta al modelo cultural en el que se apoya el proceso de desarrollo.

Desde el punto de vista del empleo y en medio de las enormes y permanentes innovaciones tecnológicas que existen hoy en día, la capacidad de adaptación de la mano de obra es otro factor decisivo. De ahí la prioridad que debe otorgarse a los programas de capacitación y recalificación de la mano de obra, a aquellas instituciones que favorecen la cooperación entre empresarios



y trabajadores, al desarrollo de sistemas adecuados de protección social, tanto de carácter permanente como de emergencia, y a una razonable política salarial. Como es obvio, la creación de empleo no puede considerarse al margen de un entorno macroeconómico estable y un crecimiento dinámico (Atria, 2003).

#### **4.VARIABLES E INDICADORES DEL CAPITAL HUMANO**

Existe la necesidad de medir con indicadores válidos el desarrollo de este capital. De acuerdo con los elementos que integran las definiciones del concepto de capital humano, ya que como se ha dicho anteriormente, este recurso es prioritario en busca de la productividad, innovación, competitividad, inserción global de las MIPYMES; y solamente teniendo una forma de medirlo, se puede conocer su evolución y proponer en que se puede mejorar.

No hay todavía un único modelo, con un juego de indicadores que este consensado y aprobado, sólo existe la necesidad de encontrar esos indicadores y determinar cómo pueden cuantificarse de manera apropiada.

Las mediciones de capital humano han emergido como uno de los principales indicadores de crecimiento que trasciende lo económico y permiten tener un mayor acercamiento al desarrollo humano.

Se ha buscado en la literatura, algunas propuestas significativas que midan con indicadores claros el capital humano, que aunque han sido elaborados con objetivos concretos y con propósitos diversos, pueden ayudar como fundamento para crear una guía sobre la cual se pueda medir el capital humano dentro de las MIPYMES y que sea medio para desarrollo local.

A partir de los modelos que han realizado, conceptualizado y evaluado Giménez(2005),INE(2011), Di Doménico (2003),AVSI (2008), Schutlz(1961), Weziak (2007), OCDE (2001), y Merino (2004) se ha definido una lista de indicadores que ayudan a medir el capital humano en las MIPYMES.

Hay tres indicadores que aparecen de manera constante en toda la literatura que se ha revisado y que son imprescindibles para el análisis del capital humano:

- Años medios de estudio
- Experiencia (años en mercado laboral)
- Capacitación y/o educación continua

Aparecen otros que se muestran también de manera frecuente, y que en el mismo propósito de análisis no deben faltar:

- Salud
- Capacidad de uso de TICS
- Profesionales con postgrado y/o especializaciones
- Características de la escuela
- Índice de motivación
- Número de profesionales con alta categorización externa

**Tabla 2**  
Indicadores para medir el capital humano

INDICADOR	AUTOR	Giménez(2005)	INE (2011)	DiDomenico(2003)	(AVSI,2008)	(Schultz, 1961)	(WEZIAK, 2007)	(OCDE,2001)	(Merino,2004)
Años medios de estudio		x	x	x	x	x	x	x	x
Índice de Utilización de medios		x							x
Salud		x					x	x	x
Experiencia(años en mercado laboral)		x	x	x	x	x	x	x	x
Fecundidad		x							x
Capacitación y/o educación continua		x	x	x	x	x	x	x	x
Características de la escuela			x				x	x	x
Índice de liderazgo				x					
Índice de motivación				x	x		x		x
Número de profesionales con alta categorización externa				x				x	x
Profesionales con postgrado y/o especializaciones				x	x		x		x
Áreas de investigación				x			x	x	x
Equidad de género		x		x	x				
Capacidad de uso de TICS			x				x	x	x

Fuente: Elaboración Propia (2016)

- Fecundidad
- Índice de liderazgo
- Áreas de investigación
- Índice de utilización de medios autodidácticos
- Equidad de género

La lista, no contiene todos los indicadores, pero muestra los encontrados en los diversos autores que se han analizado y que son más recurrentes en los modelos propuestos para la medición del capital humano; estos indicadores pueden integrarse en un instrumento que investigue el capital humano, para establecer la situación del mismo dentro de las MIPYMES y así determinar las estrategias que se deban generar en la planeación para mejorar las vertientes de este capital y optimizarlo.

Esta lista no es exclusiva para medir el capital humano en las MIPYMES, sino que se puede adecuar a otros objetivos desde disciplinas diferentes como la psicología, pedagogía, sociología, política pública, entre otras más.

## 5. CONCLUSIONES

El capital humano es una variable que siempre debe estar presente en el esfuerzo para generar el empleo, la innovación, la competitividad, la integración global de las MIPYMES en México. Al establecer indicadores precisos, que ya han sido propuestos y evaluados por especialistas del área, para medir el estado de este capital humano, se establece una vía para medir una de las variables más importantes en las estrategias del desarrollo local.

Este capital humano cuyo valor se considera desde el siglo XIX en la teorías económicas, tiene énfasis en su modelación teórica a partir de los 60 del siglo XX, y a partir de allí se van integrando indicadores con los cuales poder medirlo: estos indicadores van desde los años de escolaridad, la salud física y mental, la experiencia, la cultura de un territorio, las capacidades profesionales, la educación continua, etc. Y aunque no se cuenta con una lista única, consensada y válida para todos; se ha podido elaborar una propuesta de indicadores recurrentes por la mayoría de los teóricos del capital humano.

En la diversidad de modelos, cada uno se enfoca según los objetivos para los cuales se ha de medir esta variable, psicológica, social, pedagógica, laboral, económica entre muchas más. En este caso se busca ver como se utiliza el capital humano en la eficiencia de las MIPYMES.

Es importante determinar de manera clara que mide cada indicador, para dar objetividad a la investigación; en función de la característica que se midió, se puede saber cómo se ha de mejorar. Es este el caso de los indicadores que ahora se presentan ayudan para medir y mejorar el capital humano en las MIPYMES en México, a partir de las cuales se impulse el desarrollo local.

## BIBLIOGRAFÍA

- Albuquerque, F. (2004). Desarrollo Económico Local y Descentralización en América Latina. *Revista CEPAL*.
- AVSI. (2008). *Capital Humano, recurso para el desarrollo*. Milán, Italia: AVSI.
- CEPAL. (2000). *Desarrollo Económico Local y Descentralización en América Latina*. Santiago, Chile: CEPAL.
- Di Doménico, A. Y. (2003). Activos Intangibles en organizaciones de educación superior: medición e indicadores del capital intelectual. *III Coloquio sobre Gestión Universitaria en América del Sur*. Mar del Plata.
- DOF, D. O. (2006). Obtenido de [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/247\\_210115.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/247_210115.pdf)
- Giménez, G. (Agosto de 2005). La dotación de capital humano de América Latina y el Caribe. *Revista de la CEPAL*(86), 103-123.
- ILPES. (1998). *Manual de desarrollo local*. Santiago de Chile: ILPES.
- INE. (2011). *Vigencia del concepto capital humano: hacia una medición acorde con el advenimiento de la sociedad de la información*. Santiago, Chile: Instituto Nacio-

- nal de Estadísticas.
- INEGI. (2014). Recuperado el 20 de Julio de 2014, de <http://www.inegi.org.mx/>
- Keeley, B. (2007). *Capital humano: cómo influye en su vida lo que usted sabe*. México: OCDE.
- Merino, C. y. (2004). *Informe ISCI – Informe Spring sobre capital intelectual en la Comunidad de Madrid*. Madrid, España: Fundación para el Conocimiento Madri+d y Centro de Investigación sobre la Sociedad del Conocimiento (CIC).
- OCDE. (2001). *El bienestar de las naciones. Papel del capital humano y social*. Paris, Francia: OCDE publicaciones.
- PROMEXICO. (2016). Obtenido de <http://www.promexico.gob.mx/negocios-internacionales/pymes-eslabon-fundamental-para-el-crecimiento-en-mexico.html>
- Schutz, T. (1961). Investment in Human Capital. *American Economic Review*, 51, 1-17.
- Sen, A. (2002). Globalization, Inequality and Global Protest. *Upfront*, 11-16.
- Torres, B. E. (Junio de 2009). Capital humano e intelectual: su evaluación. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 2(3), 65-81.
- Vázquez-Barquero, A. (2009). *Desarrollo Local; una estrategia para tiempos de crisis*. Obtenido de [http://hdrnet.org/444/1/barquero\\_UF2.pdf](http://hdrnet.org/444/1/barquero_UF2.pdf)
- Vazquez Barquero, A. (2007). Desarrollo endógeno. Teorías y políticas de desarrollo territorial. *Investigaciones Regionales*, num. 11, 183-210.
- WEZIAK, D. (2007). Measurement of national intellectual capital: application to EU countries. *IRISS Working Paper Series*, 13.
- Zevallos, E. V. (2003). Micro, pequeñas y medianas empresas en América Latina. *Revista de la CEPAL*, 54-70.