

CAPITAL INTELECTUAL Y POLÍTICAS PÚBLICAS EN MÉXICO

Eduardo Ramírez Cedillo¹
Fernando Gaona Montiel²

Resumen

Una sociedad moderna necesita reevaluar la importancia del capital intelectual, aparte de su capital patrimonial, considerando los activos intangibles o no visibles como elementos imprescindibles de toda organización. El conocimiento acumulado, la tecnología, la educación y la experiencia del personal, entre otros, son parte de esos activos intangibles, y que vienen a ser insumos en la creación de valor. Sin embargo, en la gestión de la administración pública, dicho capital intelectual, se convierte en

un elemento estratégico para promover acertadas políticas públicas e incidir en el crecimiento de la economía. De lo contrario, se cae en prácticas no deseables en la promoción de puestos, como el “amiguismo”, el “compadrazgo” y otras que nada tienen que ver con el capital intelectual. Aquí es donde es importante la idea de profesionalizar los recursos humanos, mediante la readecuación del servicio civil de carrera y que no se caiga en una simple estructura burocratizada.

Palabras clave: Políticas públicas, creación de valor, conocimiento y activos intangibles.

Introducción

Suele subestimarse el valor de una organización y una dependencia pública, reflejada por el empleo de políticas públicas, que no consideran la capacidad organizacional, tecnología, conocimiento y experiencia acumulada en las organizaciones. Se han creado modelos de capital humano e intelectual, ajustados a las empresas privadas, pero sin ser adaptados para comprender los fenómenos asociados a la administración pública. De hecho, las nuevas tecnologías en los campos

¹ Profesor-Investigador del Departamento de Economía de la Universidad Autónoma Metropolitana-Unidad Iztapalapa.

² Profesor-Investigador del Departamento de Economía de la Universidad Autónoma Metropolitana-Unidad Azcapotzalco.

de las telecomunicaciones, la informática y la microelectrónica, han hecho posible aumentar la capacidad de trabajo y el desarrollo de nuevos servicios públicos.

La mayor capacidad y el potencial de las dependencias se ha multiplicado, lo que no necesariamente ha redituado en una revaluación de los activos intangibles, ligados a la utilización de personal. A partir del planteamiento de los modelos de crecimiento endógeno, donde el papel de la educación y salud no son suficientemente reconocidos, como factores que pueden incidir en la senda de crecimiento³, del afianzamiento de lo que se conoce como la sociedad del conocimiento⁴, del desarrollo de las tecnologías de la información y comunicaciones (TIC's)⁵ y de la renovación de la administración pública.

En ella, se han empezado a utilizar ciertas prácticas de administración privada con el fin de disminuir el costo del aparato gubernamental⁶. Es posible que el nuevo escenario conduzca a una situación, donde el gobierno promueva tanto al interior de sus filas como al resto de la sociedad, una estrategia de política pública sustentada en lo que se conoce como el capital intelectual.

Con ese propósito en el presente artículo se traza una línea discursiva en dos planos, el primero concerniente a la generación de capital intelectual del gobierno hacia dentro, es decir, en lo que tiene que ver con su funcionamiento y política de operación en materia de recursos humanos y en segundo plano las acciones que en

³ De acuerdo con los modelos de crecimiento endógeno la inversión en capital humano resulta ser la pieza clave en el crecimiento económico ya que genera nuevos productos o ideas bajo las cuales se da el progreso tecnológico que dinamiza la economía y alienta el crecimiento (Romer 1990, Barro 1991). De acuerdo con ello se considera que la participación del sector gubernamental mejora la condición económica suponiendo que la tasa de crecimiento y ahorro se incrementan cuando lo hace la relación gasto de gobierno/PIB, pero esto solamente funciona hasta un límite y posteriormente declina (Barro 1990, Barro y Sala 1992).

⁴ De acuerdo con Drucker (1994) la sociedad del conocimiento se caracteriza por tener una estructura económica y social donde el conocimiento ha sustituido al trabajo, al capital y a los insumos como una de las fuentes de productividad, ingreso y riqueza, con lo cual se puede mejorar el crecimiento económico y se logra una mejor convergencia social.

⁵ Bajo la premisa neoclásica sobre el crecimiento económico se menciona que el nivel de producción agregada está en función de los factores productivos empleados y bajo la ley de los rendimientos marginales decrecientes la única forma de mejorar la tasa de crecimiento potencial es a través de la aceleración de los cambios tecnológicos donde las TIC's juegan un papel preponderante como lo demuestra la economía de Estados Unidos de América (Gorroti y Ruiz, 2005:243-244).

⁶ Véase Ramírez y Morales (2012).

materia de política pública pueden ser usadas para acrecentar ese capital intelectual al resto de la sociedad en pos del crecimiento económico.

Para tal fin, adicional al primer punto (1) se desarrolla un segundo apartado (2) donde se define el concepto de capital intelectual, mismo que presenta algunos matices necesarios de precisar, posteriormente (3) se describe el camino recorrido en materia de manejo del recurso humano por parte de la administración pública y como éste puede configurar una condición propicia para la generación de capital intelectual. Más adelante se menciona la forma en que una política pública puede lograr la formación de mayor capital intelectual, que necesariamente incluya el servicio civil de carrera en el ámbito público, generando mayores posibilidades de un reforzamiento de las políticas públicas y de un mayor crecimiento económico.

1. La importancia estratégica del capital intelectual

El concepto “capital intelectual” a decir de algunos autores hace referencia a diferentes elementos como son: conocimientos, información, propiedad intelectual, experiencia, etc. (De Escalada, 2007:1), es decir elementos que no están derivándose de forma constante del recurso humano, pero que de alguna forma fueron parte de él. Cuando se asume que una patente debe ser considerada como capital intelectual se tendría que tener presente que la idea, el proceso y la consolidación de algo abstracto en algo palpable fue el resultado del factor humano, no de ningún otro factor, que si bien están presentes en diferentes etapas y son necesarios no son suficientes, mientras que el factor humano es indispensable en la generación de múltiples elementos que en un momento determinado pueden ser considerados como capital intelectual. Matizando el punto, una idea en la cabeza de una persona no llega a ser capital intelectual hasta que es comunicada mediante cualquier medio (Bradley, 1997b:33).

Existe una coincidencia entre muchos autores sobre la intangibilidad del capital intelectual, pero de acuerdo con sus atributos y características se pueden encontrar diversas posturas en función del enfoque sobre el cual se esté estudiando. Así, mientras que autores como Stewart (1998:159) lo ven como la suma de los conocimientos de los empleados que agregan una ventaja competitiva a la empresa⁷, otros lo sitúan como la capacidad de transformar conocimientos en la generación

⁷ En este sentido Bradley (1997a: 54) menciona que la importancia estratégica del capital intelectual como una ventaja competitiva ha sido mayor dada la liberalización de los mercados, ya que a decir del autor a mediados de los

de riqueza no sólo en la empresa privada sino a nivel de estados nacionales (Bradley, 1997a:34, 1997b:53). La temporalidad también ha sido estudiada por autores como Sullivan (1999:132-133), quien expresa que el capital intelectual es aquel que puede ser convertido en beneficios futuros y consiste en ideas, inventos, diseños y proyectos que mejoran la técnica y la tecnología.

El capital intelectual es una condición no tangible que ayuda a las empresas a tener resultados financieros mejores, de hecho Stewart (1991) en este sentido lo interpreta como todo aquello que no es palpable, pero que genera dinero para la empresa. De forma adicional no debe limitarse a potencialidades del recurso humano ya que una marca, el nombre de un producto o ciertas acciones instrumentadas por la empresa que no hayan generado ingresos contables en el pasado, pero sí mejor valoración del mercado puede ser también considerado como tal (Edvinsson y Malone, 1999: 208-209). Es frecuente que en el caso de las empresas que cotizan en los mercados financieros se tenga una disparidad entre el valor en libros de la empresa y su valor de mercado. Una explicación sobre dicho diferencial puede ser adjudicado por los valores intangibles que tiene la empresa y que sí toma en cuenta el mercado pero no el contador (Edvinsson y Sullivan, 1996:356), de allí que si se tuviera una mejor cuantificación de los bienes intangibles seguramente los valores mencionados serían más consistentes entre sí.

Una definición bastante acabada se puede encontrar en Sánchez, *et al* (2007:102):

“El capital intelectual es la combinación de activos inmateriales o intangibles, incluyéndose el conocimiento del personal, la capacidad para aprender y adaptarse, las relaciones con los clientes y los proveedores, las marcas, los nombres de los productos, los procesos internos y la capacidad de I y D, etc. de una organización, que aunque no están reflejados en los estados contables tradicionales, generan o generarán valor futuro y sobre los cuales se podrá sustentar una ventaja competitiva sostenida”.

70's en los países desarrollados la riqueza, el crecimiento económico y la ventaja competitiva estuvieron basados sobre las ideas y el *know-how* más que sobre las materias primas y el músculo, en este sentido las economías en desarrollo que optaron por la liberalización de su economía ante la saturación de su modo de acumulación previo tuvieron que empezar a cambiar su lógica de funcionamiento. Vale la pena mencionar que la mano de obra barata si bien sirvió para que llegara inversión a países como México en cierto momento, no fue suficiente para garantizar su permanencia.

En buena medida, estos autores atrapan la esencia amplia de lo que debe entenderse como capital intelectual con su respectiva repercusión en la generación de valores dentro de la empresa.

1.1 Aspectos y componentes del capital intelectual

La sociedad mexicana tiene que invertir en capital intelectual, así sea en empresas privadas o dependencias gubernamentales. Un insumo básico es el desarrollo del conocimiento, que puede valorarse por el gasto en investigación y desarrollo (I y D), inversión en educación y tecnologías. No obstante ello, los fondos gubernamentales asignados en los últimos años a la formación del capital humano y el gasto en investigación y desarrollo no han variado sustancialmente, a fin de formar mayores capacidades tecnológicas en la economía (Aboites y Soria, 2008:15; OCDE, 2008; Foro Consultivo, 2008).

Aun cuando, como se mencionó anteriormente, se puede disponer de una gama amplia de conceptos o elementos que conforman el capital intelectual, de acuerdo con Sánchez *et al* (2007:102), todos ellos pueden ser agrupados en tres rubros genéricos que son: a) capital humano, b) capital estructural y c) capital relacional.

- a) En el primer caso se asume que el cambio constante de la tecnología hace necesario que los trabajadores presenten cierto tipo de características que les permitan interactuar en un medio cambiante generando valor en su entorno, las características que deben observarse tienen que ver con las competencias, la actitud y agilidad intelectual. Es decir, el capital humano técnicamente es bueno, tiene principios y disposición y no tiene problemas con escenarios cambiantes.
- b) En lo referente al segundo, debe entenderse como el conocimiento que la empresa ha podido interiorizar de forma independiente a la persona, en cierta medida son legados que han dejado algunos trabajadores y que tienen que ver con *activos de propiedad intelectual*, como son: *know-how*, secretos de fabricación, derechos de propiedad, patentes, marcas, etc., y; *los activos de infraestructura* como son: metodologías y procesos que hacen posible la realización de las actividades de las empresas.

c) En materia de capital relacional, se podría argumentar que las empresas tienen constante interacción con el exterior y es posible que algún tipo de relaciones le aporten valor. Todas aquellas relaciones que se establezcan con los grupos de interés de la empresa y generen valor son consideradas como capital relacional. El prestigio, las marcas, la confianza y la imagen corporativa juegan un rol estratégico en tal sentido. Como se puede inferir a diferencia del capital estructural que es más bien interno, éste tiene una dimensión externa. Algunos elementos adicionales, que se pueden integrar en este rubro pueden ser la cuota de mercado, las alianzas establecidas con otras empresas ya sea hacia adelante o hacia atrás, en el ánimo de integración vertical o bien en una condición horizontal, también puede ser la fidelidad del cliente.

En este momento, vale la pena hacer un paréntesis para dirimir una controversia usual en la concepción de los términos capital humano e intelectual, es común pensar a simple vista que se está hablando de conceptos similares cuando no lo son. La diferencia entre ambos conceptos puede ser rápidamente entendida al considerar el uso de la clasificación de bienes de consumo rival y no-rival. El capital humano es un bien rival, mientras que el capital intelectual es no-rival, Bradley (1997b:55) lo explica en forma sobresaliente:

“Las características que hacen de los recursos humanos bienes rivales incluyen el hecho de que son como objetos y tienen un costo de oportunidad. Por ejemplo, puede haber competencia en los servicios de un individuo a partir de un número de empresas rivales. El hecho de que un individuo calificado opta por trabajar para una empresa en particular, significa que él, no puede trabajar para las demás al mismo tiempo. En pocas palabras, un individuo no puede estar en más de un lugar al mismo tiempo...Por el contrario, el capital intelectual tiene la capacidad de estar en muchos lugares al mismo tiempo. Por ejemplo, una fórmula a través de Internet tiene el potencial de ser presentada simultáneamente en 50 millones de sitios. Esto hace que el capital intelectual sea fundamental y conceptualmente diferente al capital humano.”

Por otra parte, también resulta interesante mencionar que ambos capitales se interrelacionan de forma frecuente en la generación de valor. Por un lado se tiene el capital intelectual que mejora al capital humano y por el otro el capital humano como productor del capital intelectual. En esencia, se podría ejemplificar de la siguiente manera: un investigador que escribe un libro científico donde plasma diversos resultados utilizando distintas fórmulas novedosas es el proceso del capital

humano produciendo capital intelectual, mientras que aquellas personas que incrementan sus habilidades y discernimientos a partir del estudio del libro es el proceso de capital intelectual que mejora al capital humano.

Una vez que el capital humano mejora su conocimiento y sus habilidades solamente será generador de capital intelectual en la medida que sus nuevos aportes sean debidamente estructurados y tengan la capacidad de generar valor adicional para la empresa o dependencia donde sean puestos en práctica.

1.2 La vinculación del capital humano e intelectual de las empresas: efectos en el capital social

El desarrollo de la industria moderna se centró en la mejora de la productividad y la utilización de nuevas tecnologías. Esto, a su vez, requirió un perfil del trabajador más eficiente, puntual y cooperativo, congruente con valores humanos y a la responsabilidad del puesto de trabajo. Los resultados económicos de China y otros países asiáticos, ponen de relieve la importancia de las inversiones en capital humano, con elevada participación dentro de su crecimiento económico.

Para identificar los determinantes del crecimiento empresarial es necesario examinar todo tipo de empresas, tanto las que gozan del éxito, como las que no. Estudiar exclusivamente las grandes corporaciones introduce, automáticamente, un problema de selección en la muestra utilizada. La dinámica empresarial es uno de los campos en los que más activamente se investiga por parte de los especialistas en organización industrial (Pita, 2004:39; Geroski, 1998, 1999).

El capital intelectual, sin duda, no puede desarrollarse de manera separada de la difusión y el acceso al conocimiento. Esto lógicamente resulta de una combinación de factores, que se convierte en un activo intangible para las empresas modernas, en cuanto a que facilita la generación de valor agregado y las ventajas respecto a su competencia. Las organizaciones tienen el capital intelectual, como un activo organizacional clave (Bose y Oh, 2004:347-356) y que propicia la obtención de ventajas competitivas.

Estos atributos de las organizaciones están apoyadas en diversos componentes intangibles, que necesitan desarrollarse continuamente por las empresas. Tales como la disposición de tecnología, comercio electrónico, software, marcas, patentes, derechos, investigación, innovaciones y desarrollo de nuevos productos,

los cuales dan sustento de las ventajas competitivas y pueden elevar los ingresos y las ganancias de las empresas (William *et al.*, 1998: 269-270).

Una empresa paraestatal o dependencia, sin duda, se propone cubrir una necesidad y resolver un problema de orden social. No es únicamente un medio de lograr utilidades y responder a un objetivo de mercado. Es, en los hechos, la suma de cooperación e integración de factores de la producción, con un enfoque cualitativo, cuyos agentes y actores participantes, obviamente, se interrelacionan en un juego de estrategias, intereses y relaciones de poder (Friedberg, 1997:23; Puga y Luna, 2008:10). No está a discusión, que la empresa juega un papel importante, así como otras organizaciones, que surgen de la voluntad de individuos y que son una forma de organización institucionalizada, para llevar a cabo objetivos específicos.

El capital social, para Ostrom (2000:176), lo define como “un conjunto de conocimientos compartidos, normas, reglas y expectativas acerca de los patrones de interacción de los individuos y lo diferencia de otras formas de capital social”. Para Stiglitz (2000), hay cuatro formas de capital social: el conocimiento, redes sociales, la agregación de reputaciones individuales y el “capital organizacional”, creado por quienes administran las firmas (Citado por Vargas, 2002:79).

Las distintas formas de organización, por la forma en que se asocian y trabajan en común, implican que no todas se establecen por una lógica económica –con relación entre trabajador y patrón– sino constituye las bases de una sociedad civil (Puga y Luna, 2008:12). Es decir, existen elementos de solidaridad humana, de afectividad, la confianza y el uso de la razón, que motivan a individuos y empresas, a fin de lograr un objetivo común, mediante la acción colectiva (Olson,1973). Cualesquier empresa, no importa el tamaño, obtienen mejores resultados de eficiencia, así como ventajas si se asocian con otras y si logran que los individuos –ya sea trabajadores, directivos y empleados– realmente se combinen para llevar a cabo tareas colectivas.

1.3 Participación del capital intelectual en el sector público

Dentro del sector público, las políticas públicas no pueden perder el espacio que le corresponde. Eso sí, requieren una gran flexibilidad y adaptación a la realidad social. Se establecen con base en principios, objetivos y metas, con el fin de reunir elementos de persuasión para alcanzar un mayor desarrollo. La política pública, ba-

sada en un marco regulatorio, opera con instrumentos y programas gubernamentales, sectoriales y específicos.

En cambio, el sector privado retoma la idea que subyace en la medición del capital intelectual de la empresa, la cual puede ser calculada con cierta precisión para que sea considerada y, con ello, obtener un incremento en el valor de mercado de la empresa. Situación que resulta bastante loable para aquellas empresas, que son intensivas en el uso de mano de obra altamente calificada, como es el caso de las empresas dedicadas al desarrollo de tecnologías o inmersas fuertemente en el campo de la I y D. Diversos intentos se han dado por cuantificar el valor de los bienes intangibles en instituciones educativas donde se supone que se cuentan con un recurso humano altamente calificado que de forma recurrente obtiene por resultado capital intelectual.

En el caso del sector público se podría pensar que la valoración de los bienes intangibles, tal es el caso del capital intelectual, es una condición inherente a la comprensión de la propia actividad, ya que sus particularidades lo conducen de forma recurrente, más al ámbito intangible que tangible, por ejemplo:

- a) **Objetivos sociales que se tornan en objetivos intangibles.** A diferencia de la empresa privada donde el aspecto más importante lo constituye la generación de rentabilidad, para el sector público la gama de objetivos es mucho más amplia y suele tener un contenido social.
- b) **Responsabilidad social y medio ambiente.** En la actualidad se ha puesto de moda en México (en algunos países del mundo lleva más tiempo) la denominación de empresa socialmente responsable, título que es adquirido en algunos casos tan sólo como una bandera mercadológica que sirva de ventaja competitiva (Ramírez, 2010a). En ese sentido también se han generado una serie de certificaciones que garantizan el cuidado por el medio ambiente como son las relacionadas al ISO 14000 o bien en esa familia la relacionada a la responsabilidad social ISO 26000 (Ramírez, 2010b). Para la administración pública actuar bajo la égida del respeto por el medio ambiente y de forma responsable debe ser una condición elemental ya que será ella en una de sus vertientes la encargada de proponer la norma, supervisar el cumplimiento y sancionar el incumplimiento de los agentes privados.

c) Los servicios de forma inherente son intangibles. La presencia del Estado en el diario devenir de los ciudadanos principalmente es percibida por los servicios que proporciona, en ocasiones, como es el caso de México, el Estado también suministra productos: energía eléctrica, hidrocarburos, carreteras, etc. La forma en que se valoran los servicios es diferente a los productos y altamente subjetiva.

d) El uso de los recursos. Es conocido por muchos que las acciones realizadas encomendadas a la administración pública son llevadas a cabo mediante la utilización intensiva del recurso humano más que el de otros y de forma adicional al ser la acción estatal altamente normada y regulada el conocimiento se constituye como una parte fundamental. Tanto el recurso humano como el conocimiento se consideran activos intangibles.

La importancia de un modelo de valuación del capital intelectual en el sector público, de acuerdo con Bossi, *et al* (2005:221-224) es que debe servir para revelar cómo los *activos intangibles* pueden utilizarse para mejorar la calidad de los servicios. La percepción de los ciudadanos hacia la gestión, es la de restablecer el compromiso que el Estado a través de la administración pública tiene con la sociedad, si eso se logra es posible que también tenga como resultado el incremento de la recaudación tributaria. En este sentido si el Estado es capaz de dar certidumbre al respecto de cómo aplica los recursos, los ciudadanos no tendrán argumentos válidos para no contribuir con sus obligaciones fiscales.

Por tanto, se podría pensar que la valoración del capital intelectual tiene un papel relevante, pero es necesario tener en cuenta que para que se pueda cumplir dicha valoración existen algunas dificultades o contratiempos, como son:

a) Falta de estímulos. La administración pública se lleva a cabo en una condición de baja o nula competencia, situación que le permite romper con la dinámica abrumadora que se da en la iniciativa privada donde cada día se gestan nuevas estrategias de supervivencia en un ambiente hostil. El incentivo de ser propositivos en el sector privado está en función de la competencia.

b) Margen de maniobra. Cuando se examina la diferencia jurídica entre la actividad privada y la pública consiste en que mientras en el primer caso todo aquello que no está prohibido explícitamente en el marco regulatorio está

permitido, en el segundo todo aquello que no está debidamente autorizado en el marco regulatorio está prohibido. Como se puede anticipar lo anterior hace que los cambios en el sector público sean lentos y el margen de manobra de los administradores públicos altamente limitada. Las ideas, la innovación y la creatividad están restringidos por reglas, normas y lineamientos que tienen que ser observados de forma precisa.

c) Sin urgencia para cuantificar. Como se había comentado anteriormente el capital intelectual en el sector privado debe servir para generar dinero, en este sentido su cuantificación deber ser monetaria para saber el valor de mercado de la empresa. Para el administrador público no hay urgencia en la cuantificación ya que no importa el valor de mercado del Estado, en el mejor de los casos establecerá algunos índices o indicadores que se quedan tan sólo en lo cualitativo.

2. Acerca de la importancia y los problemas de medición del capital intelectual

El capital intelectual puede ser tomado como una medida universal para “comparar la creación de valor” en todas las empresas, tal como lo afirman Edvinsson y Malone (1999:208). Estos autores, también, creen difícil la aplicación de un mismo modelo de determinación de capital intelectual para toda clase de empresas, y que pueda ser útil para otras organizaciones, que no necesariamente se ajusten al sector privado. Por tal motivo, es conveniente afirmar que si hay problemas de medición del capital intelectual, máxime si se trata de una dependencia pública, cuyos bienes y servicios no todos representan un valor de mercado. Tales como la procuración de justicia, la seguridad pública, la educación pública, la salud y otros servicios.

Si bien las inversiones sobre capital intelectual deben de medirse bajo unos indicadores más congruentes con la actual realidad del mercado, es algo nuevo y desvirtúa el hecho de que no constituya valor en los balances contables. Si hay inversión en este tópico, las empresas han entendido que no todo lo de valor es físico. La mente humana es la gestora de procesos, estrategias, un *know how* integrado a la cultura organizacional. Sin duda, reviste de fortaleza a una empresa u organización, para diferenciarse una de otra. Los mercados marcan las pautas sobre marca, investigación y desarrollo, patentes, franquicias, software, ideas, experiencia, etc.

Las organizaciones han entendido que lo intangible puede ir de la mano con los indicadores financieros, aunque no tiene una representación contable. Si estos activos organizativos de tipo intangible, si pueden constituir la base de las ventajas competitivas de la empresa. De hecho, el concepto de capital intelectual es una colección de aquellos activos intangibles de la empresa, no reflejados en los estados contables y financieros tradicionales, pero que contribuyen a la creación de valor. Así, el capital intelectual se puede concebir como el conjunto de activos intangibles de una organización, que pese a no estar reflejados en los estados contables tradicionales, en la actualidad genera valor o tiene potencial de generarlo en el futuro (Euroforum, 1998).

Hay que considerar, un componente importante de esto son los conocimientos, pues se crean sinergias en una compañía, a partir de habilidades, conocimientos y la experiencia acumulada en sus integrantes. Se consigue que el capital intelectual, no fácilmente quede representado en términos de relaciones, procesos, descubrimientos, innovaciones, presencia en el mercado e influencia en la sociedad.

2.1 ¿Qué debería ser medido en la consecución de una idea de capital intelectual en el sector público?

En materia de capital humano siguiendo a Bossi, *et al* (2005:235-237) resulta importante tener en cuenta tres elementos preponderantemente a) las aptitudes de los empleados, b) aprendizaje permanente, c) condiciones laborales.

- a) En cuanto a las aptitudes de los empleados, resulta vital tener en cuenta cómo sus conocimientos, habilidades y actitudes permiten que la dependencia alcance sus objetivos. Las aptitudes de los empleados deben ser consistentes con el puesto de trabajo, no se trata de tener trabajadores sobre calificados en relación con el puesto. El que la administración pública pueda contar con un centenar de personas con grado de doctor no dice nada en términos de la medición del capital intelectual. La mejor forma de medir un indicador como tal consiste en contrastar los requerimientos del puesto con el perfil de la persona que lo ocupa.

- b) El aprendizaje permanente obedece a un proceso de mejora continua de los empleados como una forma de mantener e incrementar su capacidad. Algunas formas en que se puede medir el aprendizaje permanente consisten en la cuantificación de los gastos en formación, el número de horas de formación

personal en un determinado periodo de tiempo o bien el número de personas capacitadas, no obstante aun cuando eso puede decir mucho es probable que no sea suficiente. Un indicador mejor es aquel que establece como medida el impacto de la formación sobre las actividades que se realizan.

c) En materia de condiciones laborales, los conceptos que pueden ser empleados tienen el problema de ser meramente subjetivos tal puede ser el caso del ambiente laboral, las posibilidades de promoción, la seguridad laboral, etc. Cuando un número importante de los trabajadores percibe los conceptos mencionados de forma negativa es posible que la productividad de la dependencia sea baja y no cumpla con su propósito. En el caso de las posibilidades de promoción se deben establecer reglas claras, criterios específicos y la seguridad de que se respetarán en todo momento minimizando el grado de discrecionalidad dentro de todo el proceso.

d) La selección de los criterios en materia de promoción es sumamente relevante ya que funcionará como un estímulo para poder guiar a los trabajadores a donde la dependencia se dirige. En tal sentido un criterio de promoción que tenga en cuenta la antigüedad o la cantidad de dependientes económicos que tenga una persona no es un buen criterio, ya que se constituye como un incentivo perverso que no conduce en ningún sentido a la dependencia al logro de sus objetivos.

De forma adicional a la medición de los elementos, que tienen que ver con el capital humano, también se podrían tratar de cuantificar otros elementos intangibles inherentes a la organización o dependencia que repercuten en la medición del capital intelectual como son: La capacidad de innovación, el conocimiento acumulado, el uso y consolidación de una estructura organizacional que sea funcional y la cultura organizacional, entre otros.

En relación con los aspectos externos a la dependencia pública que debería tener en consideración se encuentran: la imagen que proyecta la dependencia hacia los ciudadanos y cómo ello le permite cumplir con sus objetivos. Seguramente en el caso de los servicios de seguridad pública esto es sumamente importante, entre mejor sea la imagen que tenga la corporación más respeto y apoyo tendrá de la ciudadanía. Respecto a la calidad de los servicios, si los ciudadanos estiman que los servicios son satisfactorios la administración pública estará cumpliendo con su cometido.

3. El desempeño de los recursos humanos en la administración pública

En México, los trabajadores del Estado tienen un lugar reservado en la Constitución y en una Ley Federal⁸. Los derechos del trabajador de base son reconocidos, pero al margen del marco jurídico, se deja sin atender los denominados de confianza, los empleados relacionados con los mandos medios y superiores, que son especificados en los artículos 5^o. y 8^o. de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado⁹.

Tal ordenamiento en materia de promoción por escalafón establece que sí se dará, mediante la consideración de algunos factores, como son: los conocimientos, la aptitud y la antigüedad. La antigüedad parece ser el principal elemento que además puede ser altamente cuantificable, a diferencia de los anteriores. En la práctica en una gran mayoría de las dependencias gubernamentales el avance en el escalafón está altamente correlacionado a la antigüedad al menos en el personal de base, condición que no incentiva la generación de capital humano y en el mejor de los casos se constituye en una prueba de permanencia.

Tendrían que pasar 40 años para que se pudiera dar certidumbre jurídica al personal de confianza, mediante la expedición de la “Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal”. Dicha Ley tiene por objeto “establecer las bases para la organización, funcionamiento y desarrollo del Sistema Profesional de Carrera en las dependencias de la Administración Pública Federal Centralizada” (Art. 1), los beneficiarios del ordenamiento son básicamente el personal complementario al de base, que va desde el nivel de enlace hasta los directores generales.

En este sentido, lo que hace la Ley consiste en el establecimiento de lo que en la empresa privada se conoce como la planeación de los recursos humanos y, para

⁸ El artículo 123 Constitucional establece que “toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil..”. Aquí hay una división de trabajadores, los del Apartado “A”, que se aplica a trabajadores del sector privado; y los del “B” que son los trabajadores del Estado. Desde 1963, se expidió la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria de dicho apartado “B”, que se ocupa de los derechos de los trabajadores de base en la administración pública.

⁹ Vale decir que son ellos los que en un momento dado serían considerados de forma amplia como parte relevante del capital humano ya que de acuerdo con Sveiby (1998) no se deben incluir dentro del capital humano a todos los trabajadores, sino a aquellos considerados expertos, especialistas. Adicionando a lo dicho por Sveiby los trabajadores que generan un mayor valor para la empresa o en este caso el gobierno son aquellos sujetos de toma de decisiones y ellos son el personal considerado de confianza.

ello, se establece un sistema compuesto de siete subsistemas que tratan de abarcar desde los mecanismos de ingreso del posible funcionario. Es decir, el inicio de las relaciones laborales, hasta la forma en que se darán por concluidas.

Los subsistemas mencionados son:

- a) Planeación de los recursos humanos.** Consiste en administrar los recursos humanos integrando un banco de talentos de los servidores públicos, conocer las necesidades cuantitativas y cualitativas de recursos humanos en la Administración Pública Federal (APF) y ofrecer información suficiente para el adecuado funcionamiento de los otros subsistemas.
- b) Ingreso.** Funciona bajo el principio de mérito e igualdad de oportunidades con el objeto de asegurar que las mejores mujeres y hombres formen parte del servicio público.
- c) Capacitación y certificación de capacidades.** Todo el funcionamiento del sistema estará centrado en un modelo basado en competencias. Se prevé la aplicación del perfil de puestos por competencias, con base en un modelo de competencias, que incluye tres bloques: capacidades de visión de gobierno, capacidades gerenciales y capacidades técnicas.
- d) Desarrollo profesional.** Se prevén los siguientes elementos: cada servidor público con base en la orientación de la APF y en sus propias preferencias podrá trazar su plan de carrera; movilidad y ascenso al interior de la dependencia, entre dependencias, con instituciones públicas, privadas y sociales, con diferentes órdenes de gobierno y con otros sistemas de carrera. El intercambio de servidores públicos con instituciones diferentes a la APF centralizada, se realizará en el contexto de los convenios que se suscriban para el efecto, lo que reforzará la formación y desarrollo de los servidores públicos de carrera.
- e) Evaluación del desempeño.** Con en el propósito de asegurar que las mejores mujeres y hombres, los más profesionales, contribuyan a la consecución de resultados institucionales se establecen dos líneas de acción: 1. Evaluación de las competencias individuales al menos cada cinco años; 2. Evaluación de resultados a nivel institucional, por unidad administrativa o grupos en función de metas concertadas. En el primer caso los funcionarios públicos que

no cumplan serán despedidos sin responsabilidad para la APF al no acreditar la evaluación en dos eventos consecutivos, en el segundo se darán las condiciones para la aplicación de pagos extraordinarios.

f) Reubicación y separación. Operará con base en el principio de respeto a las personas que integran el servicio público, se contemplan causales y mecanismos específicos de separación y, en su caso de reubicación, en un contexto de transparencia.

g) Control y evaluación. El sistema contará con un mecanismo que le permita dirigirse hacia el perfeccionamiento con la debida retroalimentación de todos los participantes.

Es importante mencionar que la ley se sustenta en el mérito y la igualdad de oportunidades, elementos que se configuran como buenos mecanismos de estímulo para que el capital humano de la administración pública transite hacia una senda de acrecentamiento del capital intelectual. En el mismo sentido favorece el desarrollo de los funcionarios públicos para establecer un plan de vida profesional con una permanente capacitación y actualización.

En suma, el principal objetivo del sistema es que la APF cuente con mecanismos y procesos transparentes y descentralizados de operación, para el reclutamiento, selección, formación, desarrollo, evaluación y separación de los servidores públicos orientados al servicio de la sociedad respondiendo a sus necesidades, todo ello bajo la égida del mérito e igualdad de oportunidades, además de la legalidad, eficiencia, objetividad y transparencia.

Por consecuencia, se puede afirmar que la expedición de la “Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal” es un buen camino para comenzar a incidir en el mejoramiento del capital humano. Si se cuentan con algunos incentivos correctos para mejorar el capital intelectual.

No obstante lo anterior, algunas de las principales críticas que se le hacen a la ley es su limitada cobertura en materia de funcionarios sujetos del ordenamiento y en ese sentido quizás el efecto que se pueda lograr sea mínimo (Perlman y Pineda, 2003:28-30). Por otra parte quedan también los espacios abiertos dentro del sistema para que la discrecionalidad de las personas que deciden el ingreso o no a

las filas del sector público tenga injerencia en el proceso. A pesar de ello, la acción tomada es una condición mejor a la anterior y tan sólo se tendrá que garantizar su cumplimiento y su perfección.

3.1 Una evaluación de la pertinencia del Servicio Civil de Carrera

En la administración pública, es relevante siempre estar revisando y mejorando la gestión de los problemas sociales y todos los asuntos de interés público. En ello, sin duda, la intervención de servidores públicos resulta clave, por lo que es deseable que sea oportuna y eficaz. En esto se necesita un conocimiento especializado, experiencia y práctica administrativa para resolver un asunto gubernamental, que dan lugar a las rutinas y a la modernización de instituciones (Uvalle, 1999:46).

En tal situación, cabe un análisis apropiado para observar si existe un esfuerzo de planeación de los recursos humanos, como ya se advirtió anteriormente, y si esto requiere una mayor atención del Estado. Se trata de establecer políticas públicas, que vayan dirigidas al empleo del conocimiento y del desarrollo del capital intelectual en dependencias públicas; con efectos sobre la innovación tecnológica en las empresas públicas y privadas; la organización del trabajo y se generen beneficios para una mayor calificación de la mano de obra y las tareas productivas.

Hay consenso de que el conocimiento pudiera quedar determinado por bienes y servicios finales, procesos, recursos humanos y formas de operar de las empresas y dependencias. Implica no sólo la posesión de activos físicos, dada por la infraestructura y equipos, sino la de generar activos intangibles, por la forma de organizarse y resolver problemas de gestión social.

Más allá del papel que juega el capital intelectual y las dependencias públicas, es importante extenderse hacia un análisis de la educación superior y de las universidades, como parte de la formación de capital intelectual en las organizaciones. Sin embargo, se reconoce que representa un riesgo socialmente alto alejarse de las necesidades del mercado laboral. Es decir, estratégicamente las políticas públicas tienen que reevaluarse a partir de la función educativa, como indispensable en rescatar el desarrollo del capital intelectual.

La implantación del Servicio Profesional de Carrera (SPC) en la administración pública federal ha venido a transformar en muchos aspectos el ser y el quehacer de

la gestión de las labores en las dependencias. Al respecto, todavía no se conoce los verdaderos costos de sus resultados (Martínez, 2006:457-460), pero sí el impacto sobre la productividad de la gestión pública. Aún más, es importante reforzar una autonomía relativa de los funcionarios públicos, acompañada de un esquema de incentivos y recompensas, que den promoción e independencia respecto a la influencia política (Guerrero, 1999:29) y el poder de los partidos.

Las estructuras burocráticas retrasan la adaptación de innovaciones y la creación de valor público. La idea de profesionalizar el empleo de recursos humanos, mediante la incorporación del servicio civil de carrera, puede ser una práctica que genere beneficios sociales, en dependencias públicas que no existe promoción interna y rotación adecuada de los puestos públicos. Sin embargo, se necesita crear órganos de vigilancia, a fin de no caer en prácticas no deseables en la promoción de puestos, como el “amiguismo”, el “compadrazgo” y otras, que no tienen relación con el capital intelectual.

Para lograr esto se necesita profesionalizar a los servidores públicos y, con ello, garantizar que sea un desempeño más eficiente, basado en la eficiencia, honradez, legalidad, lealtad institucional y apartidista. Un sistema de profesionalización de los servidores públicos, que vele por:

- La aplicación de un catálogo técnico de puestos y salarios.
- La autonomía de los funcionarios públicos frente a partidos e influencia política.
- La instauración de la promoción interna, por escalafón, antigüedad y experiencia laboral.
- Adicionalmente, el desarrollo del personal a través de programas de educación, capacitación y validación por competencias.

Para el desarrollo de estos aspectos, es importante contar con el servicio y calificación en el desempeño de las labores, que deben marcar las oportunidades de ascenso. Lo que garantiza, por un lado la institucionalidad de los servidores públicos, su experiencia y la certidumbre de que ante cambios acelerados y novedosos, el ocupante del puesto, encontrará la mejor alternativa de solución y adaptación y por consecuencia, la continuidad en las funciones (Armas, 1999:253-256).

La necesidad del servicio civil en México, se ha reflejado en el hecho de que algunas dependencias y entidades han impulsado el establecimiento de un servicio civil de carrera, unas con mayor grado de madurez y desarrollo que otras. El caso de la Secretaría de Relaciones Exteriores que cuenta con su “Servicio Exterior Mexicano”, el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática con su “Sistema Integral de Profesionalización”, y el Instituto Federal Electoral con su “Sistema de Profesionalización del Servicio Electoral”, entre otros.

Hay la idea de someter a un proceso de revisión y evaluación de los esquemas de servicio civil, que se están aplicando en dependencias públicas y en otros países. La profesionalización de los servidores públicos en México ha sido una práctica recurrente, pero sin resultados confiables. No se ha logrado consolidar un esquema, que resulte satisfactorio y que dé confianza para la instauración de un servicio civil en la administración federal.

En los últimos años, el servicio civil de carrera se ha instrumentado en un buen número de dependencias y organismos especializados. No sin dejar de reconocer fallas y de un sinnúmero de problemas de recursos humanos, que deben solventarse, a fin de evitar conflictos sindicales y organizativos. Pero, también, resultan ser instituciones que han obtenido una relativa autonomía frente al gobierno federal, que les ha permitido evitar el “laberinto jurídico” (Haro, 1991:2-3) y las presiones políticas, derivadas de los diferentes partidos en turno en la administración pública.

3.2 El desarrollo del capital intelectual, componente clave en las estrategias de políticas públicas

Las políticas públicas exigen un análisis multifactorial de la estrategia a seguir por el Estado y se aplican en respuesta a una necesidad social. Necesariamente, involucra un enfoque ampliado de tipo jurídico, económico, organizacional-administrativo y el estudio político, para observar el grado de aceptación o rechazo de una determinada política en la sociedad. Como bien lo señala Aguilar (2006), la política pública se concibe como un conjunto de “acciones estructuradas”, que se orientan a lograr un objetivo importante para la sociedad. Esto implica un ejercicio del poder y da origen a un patrón de comportamiento del gobierno y la sociedad, cuyos resultados exigen ser evaluados frecuentemente, en la medida que crezcan las necesidades sociales.

Más allá de la estrategia y las acciones de política pública, seguida por un país, el mercado y la orientación hacia los mercados exteriores, y el tamaño y el papel del gobierno en el abastecimiento de infraestructura humana, física y social, especialmente para el capital humano son de importancia para alcanzar el crecimiento económico. No obstante, la definición de los derechos de propiedad y las externalidades en la formación de capital humano pueden afectar el crecimiento.

Existen algunos factores, no necesariamente de los activos físicos, que influyen de manera determinante en el crecimiento económico. Es necesario reevaluar la contribución del capital humano, en especial del capital intelectual, en la tasa de crecimiento. O bien, el incremento en la calidad media del trabajo, factores intermedios y el denominado factor residual, que está reflejado por la productividad total de los factores (Solow, 1957:312-315).

En Tornell (1993:37) se muestra cómo sí afectan los derechos de propiedad para alcanzar mayores tasas de crecimiento. Uno puede distinguir al capital humano por la acción del conocimiento y su dotación en los trabajadores en las organizaciones, pero sin dejar de señalar que las inversiones en la generación del conocimiento y su acceso al conocimiento de otras naciones. No puede provenir exclusivamente por las empresas, sino que tiene que desarrollarse una acción concertada por la gestión eficaz y coordinada del Estado.

Una organización tiene diferentes recursos y relaciones del conocimiento, que se arraigan en sus rutinas, productos y servicios (Liyanage y Bernard, 2003:85). Hay diferentes maneras y herramientas para medir el capital intelectual, ya que lo que no se mide, no se puede administrar (Marr y Chatzkel, 2004:224). El capital intelectual necesita evaluarse frente a la creación de valor intangible, pensamiento profundo, cambio del lenguaje, aceptación de complejidades, aceptación de incertidumbre y riesgos (O'Donnell *et al*, 2006:5).

Las políticas públicas en México deben de fomentar la gestión hacia la inversión en capital humano y los estímulos a desarrollar el capital intelectual, por empresas. No omitir la de promover la desregulación y la competencia en sectores estratégicos, con la idea de estimular los recursos humanos, para que las diferentes dependencias gubernamentales reorienten acciones y asignen fondos para la formación del capital humano e intelectual.

Ante la interrogante de sí se puede establecer el desarrollo del capital intelectual como una estrategia de política pública. La respuesta es sí, y esto puede verse en varios sentidos: a) Uno mediante la forma en que se realizan las acciones por parte del propio Estado (es decir hacia adentro de sus filas) y b) la otra mediante la política que permita el desarrollo del capital intelectual de las empresas en mejores condiciones.

- a) Mediante una administración pública que gana en eficiencia, eficacia y economías a través del desarrollo del capital intelectual y en este sentido si el gobierno es en suma uno de los participantes más grandes dentro de una economía (y al menos en la economía mexicana sí lo es, considerando todos los niveles de gobierno y las empresas paraestatales, en ese sector se decide el gasto de más de una quinta parte de todos los recursos que se ejercen en la economía en un año) la forma en que utilice sus recursos será determinante en el resultado total. Por lo tanto, si la administración pública agrega valor a sus actividades los receptores de ese beneficio serán los ciudadanos y los contribuyentes; así un sector público que genera valor es como una empresa, cuyo nombre en este caso es México.
- b) Las políticas industriales que van dirigidas a estimular, por parte de las empresas privadas, la I y D seguramente configuran un mejor escenario para el buen desempeño económico en términos generales, no tan sólo de las empresas que las llevan a cabo sino de la sociedad en su conjunto.

Si se define la política económica como aquellas acciones del Estado que buscan dar respuesta a las diversas demandas de la sociedad y se considera que la mejor política económica es aquella que se juzga en materia de su eficiencia y equidad, es probable que ninguna política pública sea del todo satisfactoria, dado que como lo establecía Okun (1975) la búsqueda de la equidad puede reducir la eficiencia. Pero esto no se abordará en este momento. Algunos economistas apuestan porque la desigualdad sí propicia el crecimiento. Sin embargo, a raíz del crecimiento en la importancia del capital humano se puede pensar que ambos elementos pueden ir de la mano como lo describe Milanovic (2011:7), quien menciona que:

“Cuando el capital físico era lo más importante, el ahorro y la inversión eran críticos. Entonces, era importante que hubiera un grupo numeroso de ricos que pudiera ahorrar una mayor proporción de sus ingresos que los pobres para invertir en capital físico”.

Es el capital humano, especialmente la mano de obra calificada, que pudiera ser más escaso que las máquinas. La educación se convierte en la clave del crecimiento, aun cuando es algo difícil de lograr si el ingreso no se distribuye de forma equitativa. Siendo la educación que crea un círculo virtuoso, en el que la equidad se regenera, reduciendo las brechas de ingreso entre la mano de obra calificada y no calificada.

En concordancia con esto que expresa Milanovic (2011:7-8), en la actualidad cuando una política pública se encamina al incremento del capital humano puede generar una senda de crecimiento estable y seguramente, como se expresó antes, una sociedad con mejor nivel de capital humano; es más propenso el producir mayor nivel de capital intelectual.

En este sentido el Estado tiene diferentes opciones para poder establecer al capital intelectual como una estrategia de política pública, que dé respuesta a las demandas de la población, mediante el cumplimiento de objetivos sociales amplios como son el crecimiento económico, la generación de empleos y la estabilidad de precios, entre otros.

Conclusiones finales

Por las razones expuestas, no se puede omitir la conexión directa entre las políticas públicas y el grado de gobernabilidad. La capacidad gubernamental en el ámbito fiscal, legal, administrativa y de autoridad política depende, obviamente, de su propia capacidad y recursos humanos, o sea, de su capital intelectual. No es propósito por ahora mostrar cómo se da verdaderamente esa vinculación, pero sí es evidente que el gobierno atiende un exceso de demandas sociales y que éste, muchas veces, no está en condiciones de atender satisfactoriamente, en la medida que carece de organización y de capital intelectual apropiado.

Por la importancia del capital intelectual, que tiene toda organización, así sea pública o privada, es posible identificar aspectos y elementos que participan en reactivar el valor público, a partir de la inclusión de los componentes del capital intelectual. En este trabajo, se reconoce el capital humano, el capital estructural y un capital adicional no fácilmente identificado, que aportan activos intangibles, pero con un valor público que deben ser revaluados, a la luz de la instrumentación de políticas públicas y el reforzamiento de instituciones públicas.

No es posible omitir el relanzamiento de políticas públicas, cuyo eje sea la eficacia de la administración y la revalorización del capital humano, incluido el servicio civil de carrera. Que dé lugar a un ajuste en la estructura burocratizada, a fin de no caer en inercias y resistencias humanas, más allá de la capacidad del personal. El riesgo pudiera ser que haya errores por no considerar un sistema de estímulos y recompensas, apropiado a solventar una gerencia pública. En efecto, el capital intelectual puede funcionar como una vertiente de política pública en la sociedad mexicana y ésta se puede dar en dos sentidos; mediante la propia actividad de la administración pública que estará dependiente del cuidado que tengan en la generación de valor público y, por otra parte, en los incentivos que ofrezca mediante la configuración de sus vertientes de acción y de las prioridades que se establezcan.

Como se comentó en líneas anteriores, el establecimiento del Sistema Profesional de Carrera es un bastión importante en la APF que permite la formación de capital humano, mejorando sus aptitudes a través de estímulos que son determinados mediante sistemas de valuación. Se establece una condición de aprendizaje constante que es vital para la permanencia en el puesto; y las condiciones laborales sean mejoradas, porque ofrece certidumbre en el mantenimiento del empleo y una forma clara de promoción. Es necesario, por consiguiente, rescatar la autonomía e independencia de los funcionarios públicos, acorde a un sistema de promoción, que quede a salvo de influencias políticas y partidistas. Todo ello bajo una lógica de méritos y en igualdad de oportunidades. En este sentido tan sólo se tendría que cuidar que el sistema no se distorsione y los yerros que se tengan sirvan para perfeccionarlo.

Por último, es necesario tener en cuenta que una economía basada en el conocimiento, es capaz de mejorar de forma cuantitativa y cualitativamente. En el primer caso se mejora a través de perfeccionar las condiciones de ingresos de las personas en forma individual; pero a medida que la situación se generaliza el cambio en la economía, será producto de una forma distinta de organización y gestión que arroje mejores resultados.

Bibliografía

- Aboites, Jaime y Soria, Manuel (2008). *Economía del conocimiento y propiedad intelectual*, Lecciones para la economía mexicana, Primera edición, México: UAM-Siglo XXI Editores, pp. 15-21.
- Aguilar, L. F. (2006). "Marco para el análisis de las políticas públicas", *Políticas Públicas* No.1. Primer semestre 2006. (Año1, abril 2006). México: Fundación Rafael Preciado Hernández A.C., pp. 12-31.
- Armas, Raúl (1999). "El Servicio Público de Carrera en la Función de Evaluación y Control; Antecedentes y Prospectiva", en la Secretaría de la Contraloría, Gobierno del Estado de México, *Control Gubernamental: El Servicio Público de Carrera en los Órganos de Control Estatales y Municipales*, México, Año VII, No. 15, enero-junio, pp. 253-256.
- Barro, Robert (1991). "Economic Growth in Cross Section of Countries", *The Quarterly Journal of economics*, Vol. CVI, No. 425, May 1991.
- Barro, Robert (1990). "Government Spending in a Simple Model of endogenous Growth", *Journal of Politic Economy*, Vol. 98, No. 5, 1990.
- Barro, Robert y Sala-I-Martin (1992). "Public Finance in Models of Economic Growth", *The Review of Economic Studies*, Vol. 59, No. 4, Oct. 1992.
- Bossi, Alexandre; Fuertes, Yolanda y Serrano, Carlos (2005). "Reflexiones en torno a la aplicación del Capital Intelectual en el Sector Público", *Revista Española de Financiación y Contabilidad*, Vol. XXXIV, No. 124, enero-marzo, pp. 211-245.
- Bose, Sanjoy y Oh, K.B. (2004). "Measuring strategic value-drivers for managing intelectual capital", *The learning organization*, Vol. 11, No.4, may 2004, Australia: Emerald Group Publishing Limited, pp. 347-356.
- Bradley, Keith (1997a). "Intellectual Capital and the New Wealth of Nations", *Business Strategy Review*, Vol 8, No. 1, pp. 53-62.

- Bradley, Keith (1997b). "Intellectual Capital and the New Wealth of Nations II", *Business Startegy Review*, Vol 8, No. 4, pp. 33-44.
- De Escalada, Matías (2007). "Es posible emplear la noción de Capital Intelectual en la Administración Pública?", ponencia presentada en el Cuarto Congreso de Administración Pública, Buenos Aires, Argentina, pp.1-31. <http://www.adminpublica.org.ar/Publicaciones/EsPosibleEmplearNocionCapitalIntelectualEnLaAP.pdf> (noviembre 12, 2012).
- Drucker, Peter (1994). "The Age of Social Transformation", *The Atlantic Monthly*, Volume 273, No. 11.
- Edvinsson, Leif y Malone, Michael (1999). *El capital intelectual, Cómo identificar y calcular el valor de los recursos intangibles de su empresa*, Barcelona, España: Ediciones Gestión 2000, pp. 208-213.
- Edvinsson, Leif y Sullivan, Patrick (1996). "Developing a model for managing intellectual capital", *European Management Journal*, Vol 14, No. 4, august, pp. 356-363.
- Euroforum (1998). *Medición del Capital Intelectual, Modelo Intelect.* Madrid: Ed. Instituto Universitario Euroforum Escorial (IUÉE). Consultado en Internet: http://gestiondelconocimiento.com/modelo_modelo_intelec.htm (octubre, 2012).
- Friedberg, Erhard (1997). *Le pouvoir et la r-gle*, Paris: Editions du Seuil, p.23.
- Foro Consultivo (2008). *Informe de Actividades, junio 2006-junio 2008*, Vol. 1, México: Foro Consultivo Científico y Tecnológico A.C., 144 pp.
- Geroski, Paul (1999). "The Growth of Firms in Theory and in Practice", *CEPR Discussion Paper*, No. 2092, march, pp.1-35.
- Geroski, Paul (1998). "An Applied Econometricians View of Large Company Performance", *Review of Industrial Organization*, número 13, pp. 271-293.

- Gorriti, María y Ruiz, José Luis (2005). "La contribución de las TIC al crecimiento económico en España y los retos del sector", *Presupuesto y Gasto Público*, No. 39, Madrid: Instituto de Estudios Fiscales, pp. 243-266.
- Guerrero, Juan Pablo (1999). "Trabas y oportunidades para el servicio civil en un México democratizado", en Ricardo Uvalle y M. Bravo-Ahuja (Coords.), *Visión multidimensional del servicio público profesionalizado*, Marzo, México: UNAM-Plaza y Valdés Editores, p.29.
- Haro, Guillermo (1991). *La función pública en el proceso de modernización nacional*, México: Graficarte-IAPEM, pp. 1-157.
- Liyanage, Samantha y R. Bernard (2003). "Valuing of firms`prior knowledge: A measure of knowledge distance", en *knowledge and process management*, vol. 10, No.2, pp. 85-98.
- Martínez, Rafael (2006). "Alcances y resultados del Servicio Profesional de Carrera en México: Un ejercicio de evaluación a tres años de su implementación", en *Gestión y Política Pública*, Vol. XV, No. 2, (II Semestre), pp. 457-483.
- Marr, Bernard y Chatzkel, Jay (2004). "Intellectual capital at the crossroads: Managing, measuring and reporting of IC", *Journal of intellectual capital*, Vol. 5, pp. 224-229.
- Milanovic, Branko (2011). "Más o menos", en *Finanzas y Desarrollo*, FMI, septiembre, pp.6-11.
- OCDE (2008). *Factbook*. Paris: OCDE.
- O`Donnell, David; Lars Bo Henriksen y Sven Voelpel (2006). "Becoming critical on intellectual capital", *Journal of intellectual capital*, Vol. 7, pp. 5-11.
- Okun, Robert (1975). *Equality and Efficiency: The Big Trade Off*, Brookings Institution Press.

- Olson, Mancur (1973). *The Logic of Collective Action, Public Goods and the Theory of Group*, Cambridge, Mass.: Harvard University Press (Versión en español: *La Lógica de la acción colectiva, bienes públicos y la teoría de grupos*. México: Limusa).
- Ostrom, Elinor (2000). "Social capital: A fad or a fundamental concept?", en Dasgupta, Partha y Serageldin, ismail Editors, *Social Capital: A Multifaceted Perspective*, Washington, D.C.: The World Bank, pp. 172-214.
- Perlman, Bruce y Pineda, Juan de Díos (2003). "Una revisión inicial a la nueva ley del servicio profesional de carrera en la administración pública federal de México: Oportunidades y desafíos en la medición de resultados", VIII Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública, Panamá, oct., pp. 28-31.
- Pita, Pedro (2004). "Comprobando teorías de la empresa ¿cómo puede ayudar la historia económica?", *Historia empresarial*, ICE, No. 812, enero 2004, PP. 35-41.
- Puga, Cristina y Luna, Matilde (2008). *Acción colectiva y organización. Estudios sobre el desempeño asociativo*, México: UNAM-IIS, pp.9-57.
- Ramírez, Eduardo y Morales, José (2012). "La participación del Estado en la Economía y sus implicaciones para la Administración Pública: una aproximación para México", en *Denarius* No.25, noviembre, México: UAM-Iztapalapa.
- Ramírez, Eduardo (2010a). "La responsabilidad social y sus repercusiones en la empresa" en *Emprendedores*, FCA-UNAM, No. 123.
- Ramírez, Eduardo (2010b). "La certificación en calidad, ¿una opción para las MI-PYME?" en *Emprendedores*, México: FCA-UNAM, No. 126.
- Romer, Paul (1990). "Endogenous Technological Change", en *The Journal of Political Economy*, Vol. 98, No. 5, October, Chicago: pp. S71-S102.
- Sánchez, Agustín.; Melián, Arturo; Hormiga, Esther (2007). "El Concepto de Capital Intelectual y sus Dimensiones", en *Investigaciones Europeas de Dirección y Economías de la Empresa*, Vol. 13, No. 2, pp. 97-111.

- Solow, Robert (1957). "Technical progress and the aggregate production function", en *Review of Economics and Statistics*, No. 39, pp. 312-320.
- Stewart, Thomas (1991). "Brainpower: How intellectual capital becoming America's most valuable asset", *Fortune*, 2, Jan. http://money.cnn.com/magazines/fortune/fortune_archive/1991/06/03/75096/ (Noviembre 10, 2012)
- Stewart, Thomas (1998). *La nueva Riqueza de las Organizaciones: el capital intelectual*, Barcelona: Granica, pp. 1-278.
- Stiglitz, Joseph (2000). "Formal and Informal Institutions", Dasgupta, Partha y Sera-geldin (Ismail Editors), *Social Capital: A Multifaceted Perspective*, Washington, D.C.: The World Bank.
- Sullivan, Patrick (1999). "Profiting from Intellectual Capital", en *Journal of Knowledge Management*, Vol. 3, No. 2, pp.132-142.
- Sveiby, Karl Erick (1998). "Measuring Intangibles and Intellectual Capital - An Emerging First Standard", en <http://www.sveiby.com/articles/EmergingStandard.html>. (25 octubre, 2012).
- Tornell, Aaron (1993). "Economic Growth and Decline with Endogenous Property Rights", en *NBER Working Paper*, No.4354, May, pp.1-40.
- Uvalle, Ricardo (1999). "La profesionalización del servicio público en México", en R. Uvalle y M. Bravo-Ahuja (Coords.). *Visión multidimensional del servicio público profesionalizado*, marzo, México: UNAM-Plaza y Valdés Editores, p.46.
- Vargas, Gonzalo (2002). "Hacia una teoría del capital social", en *Revista de Economía Institucional*, primer semestre, vol. 4, No. 006, Bogotá, Colombia: Universidad Externado de Colombia, pp.71-108.
- William, Ives; Ben Torrey y Cindy Gordon (1998). "Knowledge management: An Emerging discipline with a long history", en *Journal of knowledge management* (Vol.1), pp. 269-274.

Otras fuentes consultadas:

- H. Congreso de la Unión (2013). Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, *Diario Oficial de la Federación*, 26-febrero-2013, 194 pp.
- H. Congreso de la Unión (2012). Ley Federal del Trabajo. *Diario Oficial de la Federación*, 30 noviembre 2012, 235 pp.
- H. Congreso de la Unión (2006). Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional, en *Diario Oficial de la Federación*, 3 mayo de 2006, 33 pp.
- H. Congreso de la Unión (2006). Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, en *Diario Oficial de la Federación*, 9 de enero de 2006, 24 pp.