

XV
CONGRESO
INTERNACIONAL
DE
CONTADURÍA
ADMINISTRACIÓN
E
INFORMÁTICA



TRANSFORMACIONES PRODUCTIVAS PARA LA SOSTENIBILIDAD DE LAS PYMES: UNA MIRADA DESDE EL CAPITAL HUMANO Y LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA.

Área de Investigación: Estudio de la pequeña y mediana empresas

AUTORES

Marleny Cardona Acevedo 1

Economista de la Universidad de Antioquia; PHD en ciencias sociales del Colegio de la Frontera Norte, Especialidad en Desarrollo urbano y regional Universidad Nacional

Universidad de La Salle

Centro Transdisciplinario para la Alternatividad del Desarrollo (CTAD). grupo interdisciplinario de investigación en desarrollo, estructuras económicas, políticas públicas y gestión (GIDEPG), registrado en Colciencias.

3118878338 – 3006508796

macardona@unisalle.edu.co

Cr 2 No.10-70

Olga Lucia Díaz Villamizar 2

Administradora de empresas de la Universidad Unilatina de Bogotá, Especialista en Gerencia de Salud Ocupacional de la Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca de Bogotá, Magister en Docencia en la Universidad de la Salle de Bogotá.

Universidad de La Salle

Centro Transdisciplinario para la Alternatividad del Desarrollo (CTAD). grupo interdisciplinario de investigación en desarrollo, estructuras económicas, políticas públicas y gestión (GIDEPG), registrado en Colciencias.

3118878338 – 3006508796

odiaz@unisalle.edu.co

Cr 2 No.10-70

XV

CONGRESO INTERNACIONAL
DE
CONTADURÍA, ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA

RESUMEN

TRANSFORMACIONES PRODUCTIVAS PARA LA SOSTENIBILIDAD DE LAS PYMES: UNA MIRADA DESDE EL CAPITAL HUMANO Y LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA.

Área de investigación: Estudio de la pequeña y mediana empresas

Las Pymes son estructuras productivas flexibles en cuanto el capital y el trabajo que para mantenerse en el mercado requieren un capital humano que movilice recursos y de respuestas organizacionales. El objetivo determinar los factores de los sistemas productivos que ayudan al fortalecimiento organizacional en las PYMES de Bogotá y la capacidad de gestión de las empresas. La metodología se centra en un análisis factorial de la información obtenida en la consulta a 18 empresas que se encontraban registradas en el 2007 en la Cámara de Comercio de Bogotá. Los datos fueron tomados de la investigación “Dinámicas y relaciones entre los emprendimientos, el capital humano y los sistemas productivos en las Pymes de Bogotá”, inscrito en el Centro Transdisciplinario para la Alternatividad del Desarrollo (CTAD), proyecto financiado por la Vicerrectoría de Investigación y Transferencia de La Universidad de La Salle, los autores pertenecen al grupo interdisciplinario de investigación en desarrollo, estructuras económicas, políticas públicas y gestión (GIDEPG), registrado en Colciencias. Los resultados del estudio muestran que las empresas PyMes consultadas son en su mayoría tienen nichos muy específicos, las decisiones frente a lo financiero, mercadeo, producción, recurso humano y desarrollo del conocimiento las toma la misma persona. Lo anterior, muestra debilidades para que las empresas reconozcan las posibilidades al invertir en desarrollo humano y cambio tecnológico.

Palabras clave:

Transformación productiva, Capital humano, PyMes.

Abstract

XV

CONGRESO INTERNACIONAL
DE
CONTADURÍA, ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA

SMEs are flexible in production structures and working capital to maintain its market for human capital needed to mobilize resources and organizational responses. The objective to determine the factors of production systems that help organizational strengthening SMEs in Bogota and the management capacity of enterprises. The methodology focuses on a factor analysis of data from the query to 18 companies that were registered in 2007 in the Chamber of Commerce of Bogotá. The data were taken from the investigation, "Dynamics and relations between enterprises, human capital and production systems in Bogota in SMEs", registered at the Centre for Transdisciplinary Alternativity Development (CTAD), funded by the Vice Presidency for Research Transfer and University of La Salle, the authors belong to the group developing interdisciplinary research, economic structures, public policy and management (GIDEPG) registered in Colciencias. The study results show that the SMBs surveyed companies are mostly have very specific niches, the decisions facing the financial, marketing, production, human resources and knowledge development are taken by the same person. This shows weaknesses that companies recognize the opportunities to invest in human development and technological change.

Key words

Changes in production, human capital, SMBs.

PONENCIA

XV

CONGRESO INTERNACIONAL
DE
CONTADURÍA, ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA

TRANSFORMACIONES PRODUCTIVAS PARA LA SOSTENIBILIDAD DE LAS PYMES: UNA MIRADA DESDE EL CAPITAL HUMANO Y LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA.

Área de investigación: Estudio de la pequeña y mediana empresas

INTRODUCCIÓN

La transformación productiva hacia sectores competitivos a nivel internacional es el eje de las políticas de desarrollo en Colombia hoy. Lograrlo exige que los sistemas productivos combinen capital, trabajo, insumos y tecnología. ¿Hasta donde el fortalecimiento del capital humano garantiza la productividad y competitividad en las Pymes? En este artículo se buscó interpretar la dinámica de las pymes y sus determinantes desde el capital humano en un grupo de PyMes, teniendo en cuenta los resultados del análisis factorial de la información obtenida en la consulta a 18 empresas que se encontraban registradas al 2007 en la Cámara de Comercio de Bogotá.

Desde la perspectiva del capital humano base para el desarrollo de los sistemas productivos, es el contexto en la dinámica entre proveedor-productor-competencia-cliente, mostrando que su desarrollo parte de estos niveles de articulación, los cuales, coinciden en diferentes etapas del proceso de producción y pueden ir hasta el consumo final o forman parte de todo el proceso productivo.

Con este trabajo se busca construir un marco de referencia que considere las relaciones entre las dimensiones que conforman el sistema productivo capital, trabajo y tecnologías, teniendo en cuenta los sectores productivos y la localización. Se desarrollan algunos elementos asociados al enfoque de desarrollo desde la transformación productiva y el fortalecimiento de las PyMes (Conpes, 2007). Se reconoce estas unidades productivas como actores estratégicos del crecimiento, la reconversión y la competitividad. Uno de los elementos que inciden en la productividad y competitividad de las empresas es su capacidad para acceder a fuentes de financiación que les permita cubrir sus necesidades de corto, mediano y largo plazo.



CONGRESO INTERNACIONAL
DE
CONTADURÍA, ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA

Referentes teóricos

La literatura entorno a capital humano y los sistemas productivos, muestra el uno como expresión del otro. Se encuentra en estos campos teóricos, por un lado, la dimensión del capital humano autores como Smith (1776), Mincer (1974), Thurow (1978), Becker (1983), Schultz (1985), Friedman (2000) y Davenport (2006) quienes definen como eje articulador de la producción el capital humano, sin desconocer la importancia de los procesos productivos. Y por el otro, en los sistemas productivos autores como Gereffi (1996), Humprey y Schmitz (1995), Vásquez-Barquero A. (2005), y Cardona et. al (2000; 2003; 2007).

Se resalta, el trabajo académico de Friedman (2000), quien cuestiona el desarrollo humano en términos productivos, cuando en las organizaciones el presupuesto anual de capacitación es inferior al salario mensual de los directivos, de las mismas. La transformación del concepto va de capital como riqueza poseída, como capital social sea individual o colectivo, al contexto de la creación de valor; donde el concepto de capital ha pasado del campo individual a lo corporativo y en el contexto, al campo nacional. La educación, según los autores, es transversal a los procesos productivos y la estabilidad depende del nivel de utilidad que se quiere obtener.

Desde el enfoque económico, el capital humano contribuye al crecimiento económico, al tener en cuenta la educación como la posibilidad del trabajador para acceder a mejores puestos y mejorar su calidad de vida, Mincer (1974), Thurow (1978), Becker (1983) citados por Cardona (2007). Por su parte Adam Smith (1776) en Cardona (2007), hace referencia a la importancia de la habilidad y destreza para realizar el trabajo y donde la inversión en educación se convierte en un componente fundamental para desarrollar habilidades y capacidades de los individuos, y contribuir al crecimiento económico de un país.

Autores como Schultz (1961), Becker (1964) y Mincer (1974), son relevantes en el desarrollo de la teoría del Capital Humano. Mientras que Mincer (1974), Thurow (1978), Becker (1964), estudian aspectos que a largo plazo aumentan la productividad de los individuos, tales como la educación, el gasto médico, la formación en el trabajo y la búsqueda de información. Schultz (1960), considera que la inversión en el capital humano es el camino para aumentar su

XV

CONGRESO INTERNACIONAL
DE
CONTADURÍA, ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA

bienestar y Pons (2004) citados por Cardona (2007), considera que la teoría del capital humano hace parte de la economía de la educación. Por su parte Solow (1957) citado por Cardona (2007) en su modelo de la acumulación de conocimiento, da relevancia al ser humano como componente fundamental en el desarrollo productivo de la industria, al mismo tiempo que en el crecimiento económico.

Schultz (1961) hizo énfasis en la educación como una inversión, donde el acceso a la educación y a la salud era determinado por los diferentes ingresos; además, estableció la rama de la ciencia económica denominada economía de la educación. La inversión en capacitación del capital humano, tiene retornos significativos, es decir, se eleva el ingreso per cápita de la sociedad debido a la relación directa con el crecimiento económico y el stock de capital humano; concluyó que, la rentabilidad del dinero invertido en recursos humanos es tan o más grande que la rentabilidad del capital físico, y Martínez (1997) citado por Cardona (2007), propuso que la educación debería considerarse como una inversión que obtiene tasas muy altas de retorno, comparables con las del capital físico.

Por su parte, Becker (1964) concibe el capital humano como el conjunto de las capacidades productivas que un individuo adquiere por acumulación de conocimientos generales o específicos, donde factores tales como la motivación y la intensidad de su esfuerzo tienen una implicación directa en la productividad.

Mientras que, Mincer (1974) citado por Chiswick (2003) desarrolló el análisis empírico de la relación entre capital humano y distribución personal de ingresos. Realizó un modelo basado en la racionalidad económica del sujeto en el mercado laboral, sugiriendo que la capacitación y el entrenamiento en el trabajo son la causa del aumento de los salarios; ampliando con esto la brecha salarial entre la población.

Pero ¿cuáles son los referentes para selección, capacitación, entrenamiento y asignación salarial en las Pymes y cuál es su relación con los sistemas productivos?

XV

CONGRESO INTERNACIONAL
DE
CONTADURÍA, ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA

El desarrollo y fortalecimiento de los sistemas productivos territorializados no puede darse sin una propuesta de creación de empresas y una capacitación del capital humano que las sostenga. De acuerdo con Cardona et. al., (2003) el surgimiento de empresas es importante porque: 1) brindan nuevos puestos de trabajo; 2) aportan un significativo porcentaje de innovaciones en la economía. Este proceso genera las dinámicas industriales en las cuales se inscriben los mecanismos que mueven a las empresas y motivan surgimiento de otras, tanto en redes como en distritos industriales y clusters, y 3) promueven la existencia de políticas e instituciones que garanticen sostenibilidad y potencialicen el desarrollo regional.

Cardona (2007) concluye que el capital humano son los conocimientos en calificación y capacitación, la experiencia, las condiciones de salud, entre otros, que dan capacidades y habilidades, para hacer económicamente productiva y competente las personas, dentro de una determinada industria.

Mientras que, Jaramillo (2005) considera que cada día las personas constituyen una ventaja competitiva para la organización, es por esto que la gestión de los recursos humanos se ha convertido en pilar estratégico de la gestión empresarial moderna. Y que los objetivos fundamentales de la gestión del talento de las personas permite a la organización alcanzar sus objetivos, realizar su misión, hacer más competitiva la organización, generar personal entrenado y motivado, permite la autorrealización, mejora la calidad de vida en el trabajo y desarrolla comportamientos socialmente responsables.

Jaramillo (2005) concluye que las Mipymes reflejan debilidades que las hace poco competitivas frente al entorno que presenta el siglo XXI en aspectos relacionados con la capacitación, la compensación, la salud ocupacional, en materia de gestión humana y en tecnología, producción y control de calidad. Las empresas con menos de 50 empleados, la gestión del talento humano es asumida por los dueños, gerentes u otro tipo de cargos de la empresa. Y sólo las empresas

XV

CONGRESO INTERNACIONAL
DE
CONTADURÍA, ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA

medianas, donde el número de empleados supera los cincuenta, registran personas encargadas de gestionar el talento humano. Considera que se puede pensar que el manejo de la información relacionada con el factor humano no es relevante para las micro y pequeñas empresas, especialmente teniendo en cuenta que estos datos permiten direccionar programas de bienestar o mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores, contar con una base de datos del personal para proyección de necesidades, entre otros.

Rodríguez (2003) citado por Jaramillo (2005), afirma que en materia de Talento humano, las mayores dificultades que se enfrentan son las de conseguir personal calificado y disponible para ocupar las vacantes. Por último, Jaramillo (2005) menciona que un gran porcentaje de micro y pequeñas empresas por su debilidad de estructura interna y de su capacidad de negociación, no están preparadas para ser competitivas frente a mercados internacionales.

Para dar respuesta a esta problemática, Calderón (2008) plantea que la estrategia competitiva de la empresa, por un lado, depende de la existencia de un entorno competitivo y de recursos que agreguen valor aunque sean escasos y difícilmente imitables; y por el otro, que el capital humano debe contribuir a la productividad y a mejorar los resultados financieros, en la medida que la gestión humana contribuya en la formación de las personas. Así mismo, asevera que para lograr los resultados de productividad se requiere el enriquecimiento en la tarea, sistemas apropiados de supervisión, óptima comunicación, mediciones del rendimiento, flexibilidad y eliminación de desperdicios. Así, Kaplan y Norton (2000) citado por Calderón (2008) sugieren que para lograr atraer mayores rendimientos a las organizaciones se requiere de la existencia y aprovechamiento de talentos que favorezcan la productividad, la satisfacción y la motivación de las personas, la coherencia entre los objetivos individuales con los organizacionales y un apropiado clima organizacional.

Al respecto Barney y Wright (1998) citados por Calderón (2008), afirman en su teoría de recursos y capacidades, que de la manera como se gestionen los recursos se puede constituir una ventaja competitiva sostenible. Por tanto, el reto está en alcanzar el aprendizaje

XV

CONGRESO INTERNACIONAL
DE
CONTADURÍA, ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA

organizacional a partir del desarrollo de capacidades dinámicas que permitan modificar los recursos, para adaptarlos a las exigencias del mercado (Snell, Youndt y Wright, 1996) citados en Calderón (2008)

Estos elementos que asocian los desarrollos de sistemas productivos con capital humano tanto desde el individuo como desde las empresas y los territorios serán retomados en la interpretación de los resultados en la consulta a empresarios Pymes de Bogotá.

Metodología

El estudio es empírico analítico. Se centra en el estudio de unidades productivas Pymes desde un análisis multifactorial de la información obtenida en la consulta a 18 empresas que se encontraban registradas en el 2007 en la Cámara de Comercio de Bogotá. La medición se realizó a través del paquete SPAD que permite identificar las variables que explican la dinámica empresarial; de acuerdo con el factor de mayor peso, teniendo en cuenta todas las empresas y las variables de estudio.

El artículo es parte de los resultados parciales, con los datos que fueron tomados en la investigación “Dinámicas y relaciones entre los emprendimientos, el capital humano y los sistemas productivos en las Pymes de Bogotá”, inscrito en el Centro Transdisciplinario para la Alternatividad del Desarrollo (CTAD), proyecto financiado por la Vicerrectoría de Investigación y Transferencia de La Universidad de La Salle, los autores pertenecen al grupo interdisciplinario de investigación en desarrollo, estructuras económicas, políticas públicas y gestión (GIDEPG), registrado en el sistema de investigación nacional Colciencias.

Hallazgos

XV

CONGRESO INTERNACIONAL
DE
CONTADURÍA, ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA

Las Pymes son un eje de los procesos productivos y un objetivo de la Ley 905 de 2004 de Colombia. Esta es conocida como la ley de Mipymes; para reducir las barreras de acceso al financiamiento, el diseño y desarrollo de instrumentos de apoyo, tales como el Fondo Colombiano de Modernización y Desarrollo Tecnológico de las Micro, Pequeñas y Medianas empresas (Fomipyme), para incentivar la modernización y desarrollo tecnológico de estas empresas.

La Ley de Pymes de Colombia, define las pequeñas empresas como aquellas que tienen activos brutos entre 501 y 5.000 salarios mínimos legales vigentes o entre 10 y 50 trabajadores; la mediana empresa como aquella que posee activos brutos entre 5.001 y 30.000 salarios mínimos legales vigentes o entre 51 y 200 trabajadores. Por su parte también Colciencias apoya las Pymes por medio de la financiación de proyectos de investigación, desarrollo tecnológico e innovación (I+D+I) hasta un 70%, que se realizan de manera conjunta entre unas o varias empresas en modalidad de cofinanciación y con el fin de consolidar la estrategia de innovación y desarrollo tecnológico. Otros aspectos en los que se apoya a las PyMes se encuentran: a) las exportaciones, apoyadas y promovidas por entidades tales como Mincomercio, Proexport y Bancoldex; y b) Calificación de mano de obra, el gobierno a través del Conpes designó al Sena para cualificarla y potencializarla.

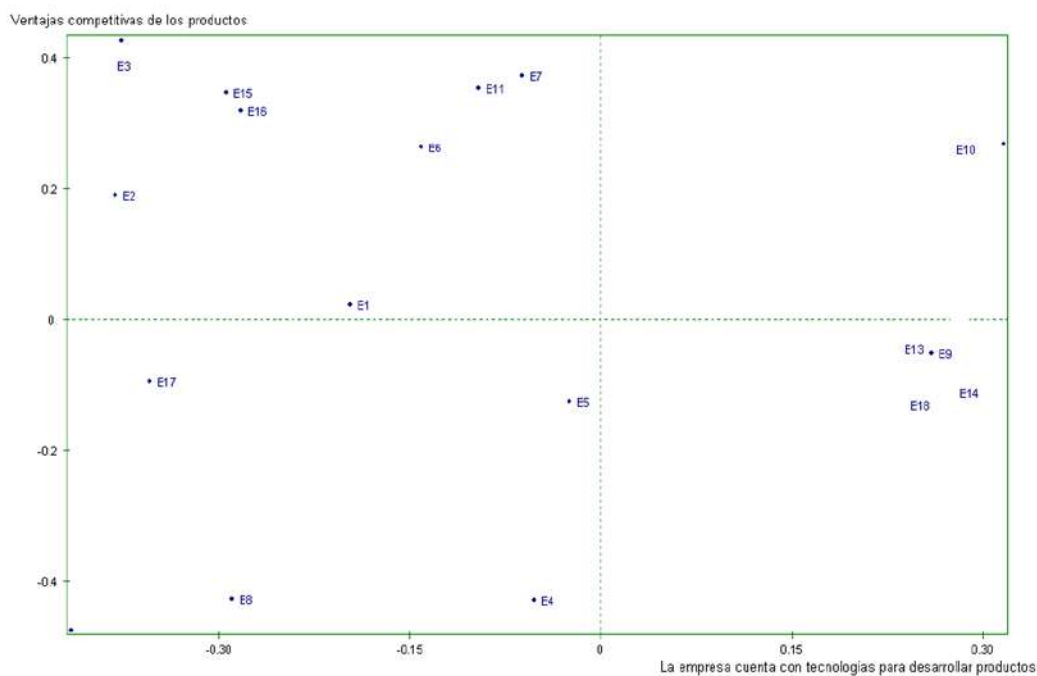
En este contexto empresarial de Bogotá, se encontraron unidades productivas en diferentes partes de la ciudad. En la consulta se ratifica que la Competitividad y la productividad surgen de las condiciones productivas, espaciales e institucionales de cada territorio, se vinculan a la estructura económica y la estructura social.

Un asunto fundamental en el desarrollo, de acuerdo con el Conpes (2007) es la articulación productiva, la conformación de redes de colaboración y la promoción de la asociatividad empresarial, son mecanismos para mejorar la capacidad de las Microempresas y las Pymes para operar en la formalidad.

Hallazgos en relación a los sistemas productivos

Las empresas dan gran importancia a la cobertura en salud de los trabajadores y los afilian a seguridad social, sin embargo no invierten en capacitación en salud ocupacional; el primero reduce la posibilidad costos por demandas laborales, pero el segundo no exime al empresario de la responsabilidad en caso de accidente de trabajo por el incumplimiento a la capacitación en salud ocupacional, como parte de la gestión del Programa de Salud Ocupacional de las empresas.

Figura 1. Relación entre la tecnología con que cuentan las empresas para desarrollar productos y las ventajas competitivas de los productos.



Fuente: propia a partir de las entrevistas a empresarios (2009)

La relación entre dar respuesta a las presiones competitivas y a las ventajas competitivas de los productos es un asunto importante para un grupo de cuatro empresas. El resto considera que debe primero dar respuesta a las presiones a las que se ven enfrentadas para mejorar la competitividad (Figura 1)

XV

CONGRESO INTERNACIONAL
DE
CONTADURÍA, ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA

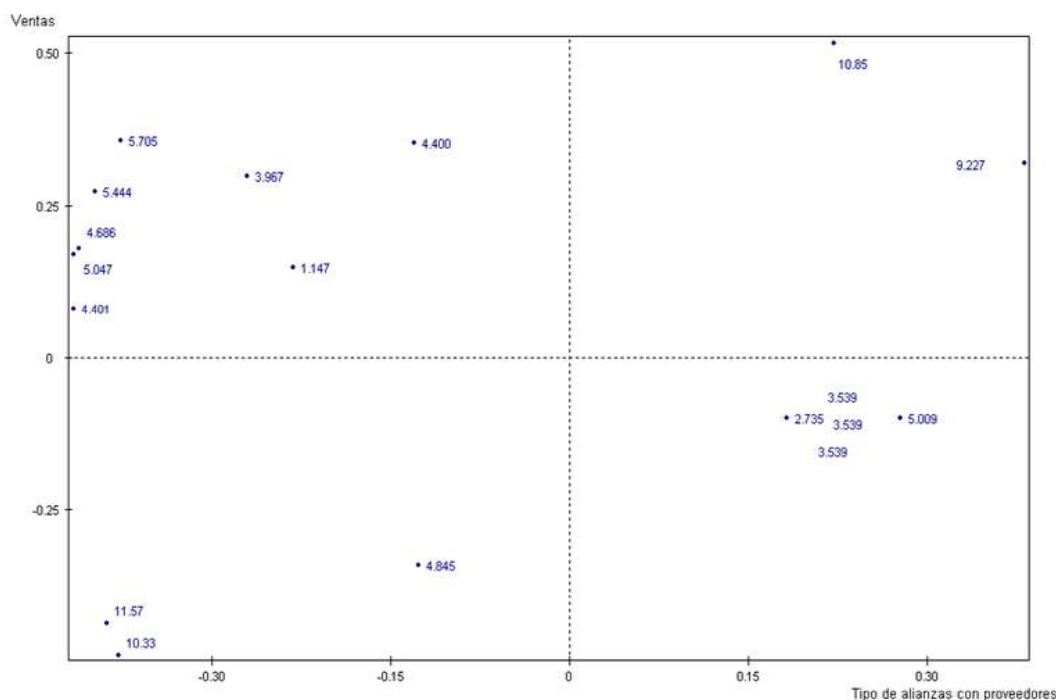
Las empresas están centrando su gestión en dar respuesta a obstáculos como reducción de tiempo y reducción de costos, y adicionalmente tienen dificultad para acceder a apoyo de tipo institucional, lo que no les permite hacer inversión en tecnología, y a esto se le suma la no inversión en capacitación y desarrollo humano, todo esto dificulta pensar en lograr mayor una ventaja competitiva en el mercado.

Hallazgos en relación con la competitividad de las PyMes

Las empresas consultadas muestran poca relación entre los proveedores y las ventas. Dos empresas consideran que es igualmente importante dar respuesta a las presiones competitivas que a las ventajas competitivas de los productos. Mientras que la mayoría considera que debe primero dar respuesta a las presiones a las que se ven enfrentadas para mejorar la competitividad.

Las empresas están centrando su gestión en dar respuesta a obstáculos como reducción de tiempo y reducción de costos, y adicionalmente tienen dificultad para acceder a apoyo de tipo institucional, lo que no les permite hacer inversión en tecnología, y a esto se le suma la no inversión en capacitación y desarrollo humano, todo esto dificulta pensar en lograr mayor una ventaja competitiva en el mercado.

Figura 2. Relación entre el tipo de alianzas con proveedores y las ventas anuales.



Fuente: propia a partir de las entrevistas a empresarios (2009)

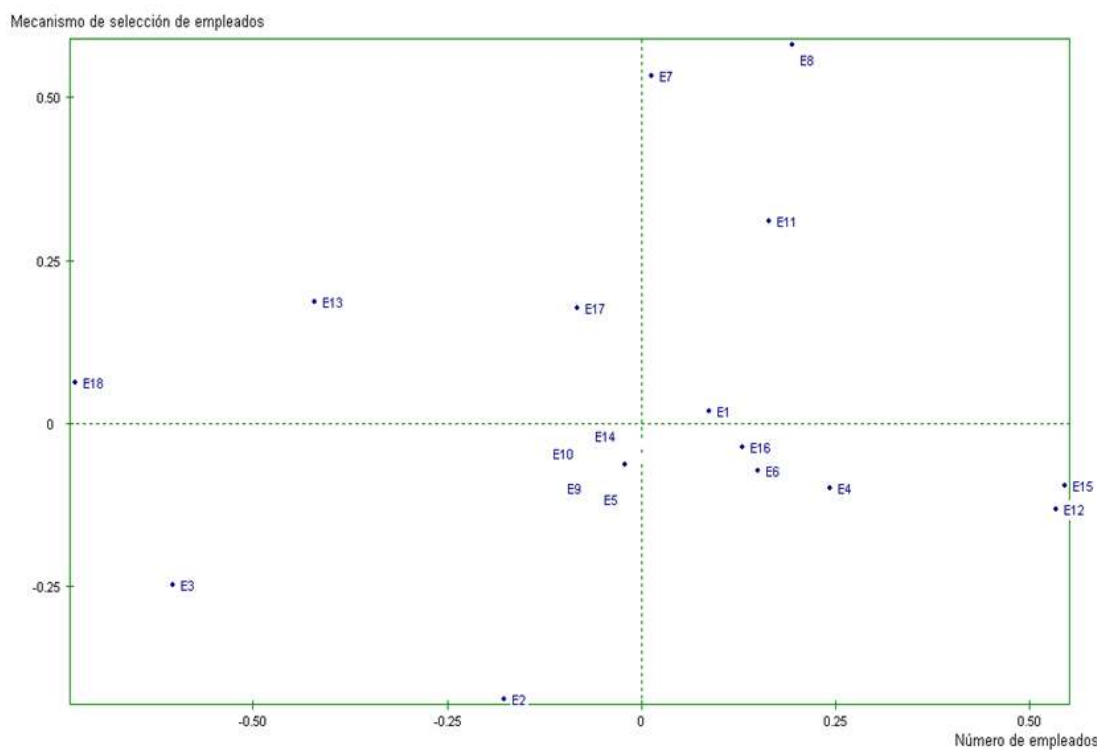
La superación de los problemas a través de la formulación de políticas. Si se logra superar la posición actual, se podría pensar en lograr ser más competitivo en cuanto a calidad, la rapidez en la entrega, el desarrollo de nuevos productos y flexibilidad en horarios de producción, demandadas por el mercado. Los resultados de que se muestran en la gráfica, evidencia que existe relación entre los proveedores y las ventas, que garantiza articulación entre los eslabones (Figura 2)

La preocupación central de este grupo de PyMes es el mercado. Se trata de garantizar desde los participantes de la cadena relaciones que lo garanticen.

Hallazgos en relación al capital humano

El capital social es producto de un proceso interno y externo a la empresa. Para los empresarios el apoyo a la idea emprendedora y los mecanismos de selección son factores determinantes de la sostenibilidad (Figura 3).

Figura 3. Relación entre el número de empleados y los mecanismos de selección de los mismos.



Fuente: propia a partir de las entrevistas a empresarios (2009)

Los empresarios en la consulta expresan que las empresas cuentan con tecnologías para el desarrollo de los productos y ventajas competitivas de los productos (Figura 1).

Discusión

Las Pymes reconocidas por su estructura flexible, requieren a la vez de un modelo organizacional que garantice su participación sostenible en el mercado. Las relaciones entre

XV

CONGRESO INTERNACIONAL
DE
CONTADURÍA, ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA

empresarios son débiles, el capital humano necesita mayor formación y la articulación entre empresas necesita proyectos donde la responsabilidad los obligue a juntarse.

La acumulación y la regulación son dos conceptos centrales en el desarrollo empresarial. El sistema productivo requiere estrategias para fortalecer los factores trabajo y capital de manera diferente en cada sector productivo. La variabilidad empresarial de las PyMes es un reto que requiere apuestas públicas y privadas. No es un asunto solo de las empresas y los empresarios, por eso es el problema central del análisis económico, además relaciona estos fenómenos con las condiciones sociales vigentes. La consulta a empresarios permitió desde algunos casos empresariales identificar la centralización en la toma de decisiones, la falta de inversión en capacitación, la falta de procedimientos de selección, falta de políticas salariales, de planes de sucesión y de carrera.

Las políticas de Pymes están en construcción, se ha avanzado desde la Ley 905 de 2004, conocida como la ley de Mipymes, creada para eliminar las barreras de acceso al financiamiento, el diseño y desarrollo de instrumentos de apoyo, tales como el Fondo Colombiano de Modernización y Desarrollo Tecnológico de las Micro, Pequeñas y Medianas empresas (Fomipyme), para incentivar la modernización y desarrollo tecnológico de estas empresas. Y la política de emprendimiento con la Ley 1014 de enero de 2006 denominada - Ley de emprendimiento-, cuyo objeto es promover el espíritu emprendedor en todos los estamentos educativos del país, el fomento, desarrollo y mecanismos de la cultura del emprendimiento y la creación de empresas.

El esfuerzo empresarial se expresa en su gestión para garantizar la competitividad exige:

- Construir liderazgo individual y colectivo para liderar procesos frente al gobierno.
- Incluir la planeación, como capacidad prospectiva y anticipatoria, y su expresión en forma de compromisos centrados en la realización de planes, programas y proyectos.

XV

CONGRESO INTERNACIONAL DE CONTADURÍA, ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA

- Garantizar el manejo financiero, presupuestal, crediticio y de flujos de fondos y ahorros acorde con la seguridad alimentaria.
- Generar sinergias a partir de las relaciones de cooperación, credibilidad y confianza en el logro de propósitos colectivos en las fincas, comunidades y el gremio.
- Participar en el diseño de políticas de fortalecimiento de las PyMes.
- Tejer redes que garanticen eslabonamientos productivos territoriales.

XV

CONGRESO INTERNACIONAL
DE
CONTADURÍA, ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA

BIBLIOGRAFÍA

- BECKER, Gary S., (1983). El capital humano. Pág. 15-251. Segunda Edición. Alianza Editorial, S.A. Madrid, España, 1983.
- BORGES Méndez (1997) "The new geographical economics, natural resource-based development and some policy challenges for Latin America", R. Santiago de Chile, CEPAL, abril, mimeo.
- CARDONA, Marleny (2000). Redes sociales en cadenas productivas de la industria del vestido. Editorial Universidad EAFIT.
- CARDONA, Marleny, Carlos Andrés Cano Gamboa y Ana Rocío Osorio García (2005) "Ciclo de vida y localización espacial de las firmas en Colombia: Algunos elementos para la conceptualización". En: Revista Universidad EAFIT, Febrero.
- CALDERÓN, Gregorio (2008). Aproximación a un modelo de gestión humana que agregue valor a la empresa colombiana. Editorial Universidad Nacional de Colombia.. ISBN: 978-958-719-101-1.
- CARDONA, M y otros, (2007) "Capital Humano: Una mirada desde la educación y la experiencia laboral", Ed. EAFIT, Medellín.
- DAVENPORT, Thomas (2006). Capital humano – creando ventajas competitivas a través de las personas. Barcelona, Deusto. ISBN Colección: 84-234-2393-X. Traducido por Guillermo Solana.
- FRIEDMAN, Brian; Hatch, James y Walker David (2000). Atraer, gestionar y retener EL CAPITAL HUMANO – cumplir lo prometido. Barcelona. Editorial Paidós. Págs. 254. ISBN: 84-493-0901-8
- GEREFFI, Gary (1996). "Repensando la teoría del desarrollo." Echeverría, Julio (Ed.) Flexibilidad y nuevos modelos productivos. Quito: Editores Unidos Nariz del Diablo.
- HUMPHREY, J. and Schmitz H. (1995). Principles for promoting clusters and networks of SMEs (working paper 1). Viena: Small Enterprises Médiuim programme.
- JARAMILLO, Olga (2005) Gestión del talento humano en la micro, pequeña y mediana empresa vinculada al programa Expopyme de la Universidad del Norte en los sectores de confecciones y alimento. Revista pensamiento y gestión, julio N° 1, editorial Universidad del norte, Barranquilla – Colombia. ISSN 1657-6276
- MINCER, Jacob (1974) "Investment in Human Capital and Personal Income Distribution" Journal of Political Economy, 66(4), 281-302.
- SMITH, A (1776). La riqueza de las naciones. Editorial Alianza.
- SCHULTZ, T (1985). Investing in people: The economic of population quality. Editorial Ariel, España.
- VÁSQUEZ-Barquero A. (2005). Las nuevas fuerzas del desarrollo. Antoni Boch Editor.