

CAPITAL HUMANO Y EL MODELO EMPRESARIAL DE LAS PYMES: UNA PERCEPCIÓN DE LOS EMPRESARIOS IMPORTADORES Y EXPORTADORES DE BOGOTÁ

SUELEN EMILIA CASTIBLANCO

RESUMEN

Objetivo: Identificar la incidencia de las categorías del capital humano en el modelo empresarial de las empresas importadoras y exportadoras de Bogotá - región. Metodología: Se realizó una revisión documental de la teoría del capital humano y su incidencia en el modelo de industrialización colombiano; y se aplicó una entrevista a ocho empresarios importadores/exportadores de Bogotá para conocer sus percepciones sobre el ambiente empresarial. Finalmente, se hizo un análisis de casos en el que se extrajeron las principales percepciones acerca de las categorías de capital humano analizadas en el trabajo. Hallazgos: El proceso de industrialización colombiano ha permeado la política de capital humano desde el Estado y en las empresas. El moderno esquema de apertura económica ha desincentivado la inversión en capital humano por parte de los empresarios debido a que ante un escenario de liberalización de entrada de maquinaria y equipo de acuerdo con la opinión de los empresarios resulta más rentable invertir en la importación del equipo y en la capacitación específica de su manejo antes que invertir en capacitación para el desarrollo de procesos de innovación endógenos y encadenamientos productivos.

Palabras clave: Capital humano, capacitación, industrialización, modelo empresarial, empresarios.

ABSTRACT

Objective: To identify the incidence of human capital's categories in the business model of importing and exporting companies of Bogota - region. Methodology: It was conducted a literature review of human capital theory and its impact on Colombian industrialization model, and an interview was applied to eight businessmen importers / exporters of Bogota to learn their perceptions of the business environment. Finally, it was made an analysis of cases in which it was extracted the key insights into the human capital categories analyzed in this study. Findings: The industrialization process has permeated Colombian politics in human capital from the State and enterprises. The modern scheme of economic liberalization has discouraged investment in human capital by employers because in a scenario of liberalization of entry of machinery and equipment in accordance with the opinion of entrepreneurs is more profitable to invest in the import of equipment and specific

training in handling it rather than investing in training for the development of endogenous innovation processes and production chains.

Key words: *Human capital, training, manufacturing, business model, entrepreneurs.*

RESUMO

Objetivo: Identificar a incidência de categorias de capital humano no negócio de importação e exportação de empresas-modelo de Bogotá- região. Metodologia: Foi realizada uma revisão da literatura sobre a teoria do capital humano e seu impacto no modelo de industrialização colombiano, e uma entrevista foi aplicada a oito empresários importadores/ exportadores de Bogotá para aprender suas percepções do ambiente de negócios. Finalmente, foi feita uma análise dos casos em que foi extraída das idéias-chave para o capital humano analisado nestas categorias de estudo. Resultados: O processo de industrialização tem permeado a política colombiana em Capital Humano do Estado e empresas. O esquema moderno de liberalização econômica estimulou investimento em capital humano por empregadores, porque num cenário de liberalização da entrada de máquinas e equipamentos em conformidade com o parecer dos empresários é mais rentável investir na importação de equipamentos e treinamento específico no manuseio contrário, do que investir em formação para o desenvolvimento de processos de inovação endógena e cadeias produtivas.

Palavras chave: *Capital humano, a formação, produção, modelo de negócio, empresários.*

JEL: J24, M21, F19.

INTRODUCCIÓN

Los economistas clásicos, en cabeza de Smith (1776) asumen el capital como una fuerza productiva reproducible que en combinación con el trabajo crea un bien o servicio capaz de generar beneficios económicos o ganancias en el mediano y largo plazo. Partiendo de la definición clásica de capital, Schultz (1961) enuncia la dimensión del capital humano, definido como una forma de capital que busca la generación de ganancias y es humano en el sentido de que depende de las capacidades de los seres humanos y es inseparable de ellos. Este capital está constituido por el conjunto de habilidades innatas y adquiridas de las personas, que son potencializadas en la medida en que cuentan con mejores condiciones para el aprendizaje y desarrollo de su actividad.

La inversión en capital humano, como contraparte a la inversión en capital físico e infraestructura, está íntimamente ligada con las características propias del hombre, y no pueden ser separadas bajo ninguna circunstancia, esto convierte al ca-

pital humano en una forma de capital difícilmente medible y por esa razón excluido de la explicación del crecimiento económico. Más importante aún, esta característica de inseparabilidad convierte a los empleados en capitalistas en la medida en que poseen una forma de capital de la cual se obtienen ganancias. Schultz (1972) demostró que la mano de obra se capitaliza no por la compra de bienes raíces o de acciones, sino por la adquisición de conocimiento y habilidades.

Las diversas formas de inversión en capital humano son sintetizadas por Becker (1962) con la observación de 8 fenómenos fundamentales que a su juicio pueden ser explicados al estudiar la inversión en capital humano que se realiza en el lugar de trabajo con el fin de especializar a los empleados en una única actividad y así incrementar su productividad. Se pueden resumir en: 1. Las ganancias se incrementan con la edad pero, a una tasa decreciente. Sin embargo, la tasa de crecimiento de las ganancias y la tasa de retardación tiende a estar positivamente relacionada con el nivel de habilidades. 2. Las tasas de desempleo tienden a

estar negativamente relacionadas con el nivel de habilidades. 3. Las empresas en países subdesarrollados aparentan ser más paternalistas hacia los empleados que en los países desarrollados. 4. Las personas jóvenes cambian de trabajo más frecuentemente y reciben más capacitación en el trabajo que las personas mayores. 5. La distribución de las ganancias está positivamente “sesgada” especialmente entre profesionales y otros trabajadores capacitados. 6. Las personas más hábiles reciben más educación y otros tipos de entrenamiento que otros. 7. La división del trabajo está limitada por la extensión del mercado. 8. El típico inversor en capital humano es más impetuoso que el inversor en capital tangible.

Con base en los trabajos de Schultz (1972) Mincer (1981) concluye que las diferencias en la capacitación son determinantes fundamentales de los desiguales niveles de ingresos en la población. Adicionalmente, el cuidado en salud y el nivel educativo de los padres es fundamental en el desarrollo de habilidades de los niños. Esto tiene una implicación adicional en cuanto a costos de inversión, ya no solo se contabilizarían los recursos destinados a salud, educación y otros, sino también el costo de oportunidad de los padres que resuelven abandonar el mercado laboral para estar al frente de sus hijos. Este insumo es usualmente el de las mujeres quienes son las que mayores responsabilidades asumen en el cuidado de los hijos. Los efectos positivos observados en la salud, inteligencia, educación y futuras ganancias de los niños pueden convertirse en una medida del retorno de la inversión realizada.

Otros autores que han trabajado el tema son Romer (1989) y Barro (2001). Ellos demuestran que la incidencia del capital humano en el crecimiento no es directa pero, sí importante, concluyen que un mayor stock de capital humano hace que las familias tengan un número menor de hijos con la intención de aumentar la inversión en capital humano en cada uno de ellos, incidiendo esta tasa

de inversión en el aumento del capital y por ende en el crecimiento económico.

Para el caso colombiano Galvis y Meisel (2010) prueban que la pobreza en las regiones colombianas está supeditada a un fenómeno conocido como “efecto de vecindario” que permite identificar lo que ellos denominan “clusters” de pobreza, en los que se agrupan geográficamente regiones con niveles de desarrollo similares. Adicionalmente, el estudio de Galvis y Meisel (2010) señala que las regiones con mayores dotaciones de capital humano se encuentran en la lista de regiones que divergen (por encima) de la media de crecimiento regional, por el contrario las regiones en las que la inversión en capital humano es menor cuentan con las menores tasas de crecimiento y con mayores efectos de persistencia de la pobreza.

La administración Barco (1986 - 1990) planteó un programa de desgravación gradual que buscaría adoptar un modelo de crecimiento basado en la internacionalización de la economía bajo el supuesto de que una economía cerrada no generaba la dinámica necesaria para generar cambios reales en la estructura económica nacional y que una exposición a los mercados internacionales generaría nexos con el exterior y lograría que la industria alcanzara unos mayores niveles de competitividad internacional. (Garay, 2004). A partir de 1991 la gradualidad propuesta fue remplazada por un proceso de aceleración de las políticas de liberalización. En año y medio se eliminaron prácticamente todas las herramientas de protección de la industria nacional y se redujeron los aranceles en dos terceras partes. Así mismo se implementaron nuevos programas de integración comercial, se privatizaron servicios y empresas estatales, se permitió un acceso igualitario a la inversión extranjera, se flexibilizó la actividad financiera y se iniciaron reformas al mercado laboral; con el fin de crear una economía adaptada a los requerimientos de un modelo de mercado hacia fuera. (Hommes, Montenegro y Roda, 1994).

La dinámica de crecimiento de la economía colombiana se vio frenada abruptamente en 1999 cuando ante la reducción de los flujos de capital provenientes del extranjero, las autoridades económicas adoptaron políticas de ajuste en la inversión que desincentivaron dramáticamente la demanda agregada generando una recesión de la economía nacional que mostró una tasa de decrecimiento de la producción del 4,1%. Los años siguientes, se caracterizaron por una reorientación de la política económica que se vio favorecida por un escenario internacional caracterizado por el aumento de la demanda, la mejora en los términos de intercambio, la financiación externa, la reducción de las tasas de interés y la recuperación de la inversión privada y de los flujos de capitales. En este marco la industria manufacturera pasó de una tasa de crecimiento de 1,24% en 2001 a una tasa de 6,82% en 2006 que contribuyó con el 15,5% del PIB nacional. (Maldonado, 2010).

El modelo de apertura económica mediante la liberalización de las importaciones propició la entrada al país de maquinaria y equipo para la producción de bienes finales e intermedios, que desincentivaron la inversión en capacitación para la innovación y encadenamientos con otras industrias regionales. Los empresarios prefieren capacitar empleados en el manejo de máquinas importadas y no en la creación de nueva maquinaria y procesos.

Chaparro (2010) utilizando planteamientos del trabajo de Vargas (2002) demuestra que el nivel educativo de la población no es suficiente para estimular tasas de industrialización en la economía colombiana. De hecho su estudio encontró que bajo el modelo de apertura económica mayores niveles de educación en el nivel “empleados y administrativos” afectan en forma negativa el comportamiento de la función de producción. Por otro lado, en el caso de los obreros se observa que la capacitación y el aumento de años de educación afecta positivamente la productividad industrial.

METODOLOGÍA

Se realizó un estudio de carácter cualitativo, entre los meses de junio y noviembre de 2011. Los participantes fueron ocho empresas familiares que cumplieron con los siguientes criterios de selección: estar ubicadas en Bogotá - Colombia y desarrollar actividades de importación o exportación. El estudio está enmarcado dentro de la metodología del análisis de caso y buscó entender la importancia de la empresa desde su lógica de acción y la visión del empresario.

Los datos se recolectaron mediante entrevistas presenciales y observación. Las preguntas que guiaron las entrevistas estuvieron orientadas hacia los criterios de selección del personal, los mecanismos de búsqueda de empleados y contratación, prestaciones sociales (salud y pensiones), incentivos laborales, capacitación, experiencia y problemas con la planta de empleados.

El análisis de datos se hizo mediante la lectura de las experiencias aportadas por los empresarios en las entrevistas y el análisis desde las categorías del capital humano. A saber, capacitación, salud y experiencia.

PERFIL DE LAS EMPRESAS ENTREVISTADAS

Estudios empíricos como el de Cardona et al. (2007) han demostrado la existencia empírica de una fuerte relación entre el capital humano y el desempeño de las empresas. Este estudio halló que los empresarios del sector textil - confecciones del Valle de Aburrá, consideraban la experiencia como una característica fundamental para los trabajadores operarios, entre tanto la educación asumía un papel más preponderante cuando los cargos eran directivos e implicaban mayor responsabilidad.

Las empresas estudiadas pertenecen a sectores de manufactura (4), alimentos (2) e importadoras

(2). Cuentan todas con menos de 50 empleados y siete de ellas fueron fundadas con posterioridad a la apertura económica, entre tanto una de ellas fue creada antes de la década de 1990. Todas cuentan con 100% de capital nacional y tienen activos entre los \$167.000.000 y \$4.980.000.000. (Ver tabla 1).

Tabla 1. Perfil de las empresas entrevistadas

Característica	n=8	Porcentaje de participación
Año de creación		
1980 - 1990	1	12,5%
1991 - 2000	2	25%
2001 - 2011	5	62,5%
Estructura de propiedad		
Sociedad Anónima Simplificada (SAS)	3	37,5%
Limitada	5	62,5%
Sector		
Manufactura	4	50%
Alimentos	2	25%
Importadora	2	25%
Número de empleados		
1 - 10	3	37,5%
11 - 50	5	62,5%
Intensidad		
Capital	5	62,5%
Trabajo	3	37,5%
Rango activos		
Más de \$166.000.000	2	25%
\$166.000.001 - \$1.661.000.000	5	62,5%
\$1.661.000.001 - \$4.980.000.000	1	12,5%
Origen del capital		
Nacional	7	87,5%
Extranjero	1	12,5%
Tipo de producción		
Producción tradicional	3	37,5%
Maquila	1	12,5%
Importación	4	50%
Tipo de financiamiento		
Ahorro familiar	4	50%
Crédito formal	1	12,5%
Otro	3	37,5%

RESULTADOS

El trabajo de campo mostró en cuanto al sexo de los empleados que las empresas entrevistadas contratan en su mayoría operarios del sexo masculino debido a sus habilidades para los trabajos que requieren mayores niveles de fuerza. Las mujeres son preferidas para ocupaciones administrativas y

operativas en el caso de manejo de productos delicados: *“Las mujeres al tener manos más pequeñas y ser más delicadas tratan de mejor manera las frutas y evitan que se dañen en el proceso”* (A5).

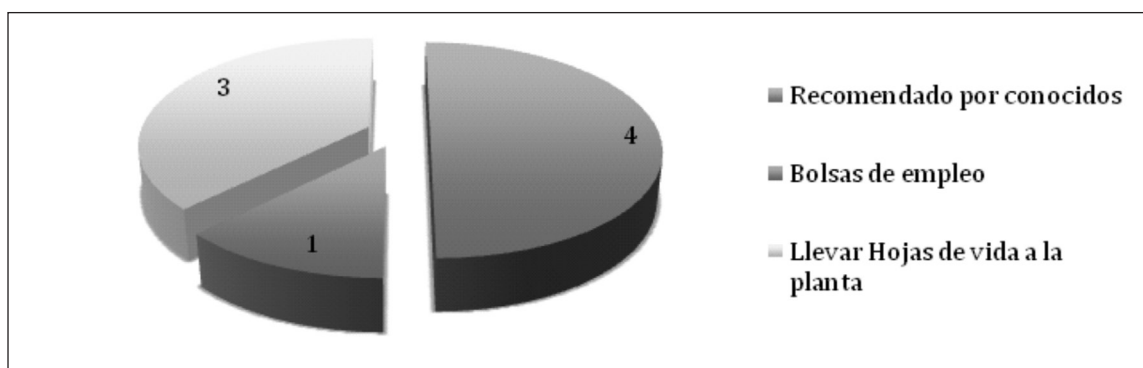
Así mismo, la característica principal para la selección de personal operario es la experiencia, los empresarios consideran que empleados más

experimentados tienen mayores niveles de productividad y se acoplan con mayor facilidad a los cambios tecnológicos: *“Un empleado con experiencia propone soluciones y no se pierde tiempo en capacitarlo, aunque siempre está el problema de que al ser los que más conocen del trabajo son los que “manías” tienen y se pueden convertir en líderes negativos del equipo”* (A6). Sin embargo, en cargos de mayor responsabilidad, como directivos y técnicos, la principal característica de contratación es el nivel educativo y perfil administrativo.

En cuanto a las herramientas de búsqueda de empleados, las empresas reportaron que en mayor medida contratan personas recomendadas

por conocidos, agencias de empleo en Internet, y en el caso específico de operarios mediante la bolsa de empleo del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA). Los resultados muestran que la forma de contratación de los empleados sigue siendo muy tradicional y no es muy soportada por herramientas virtuales. Al respecto, una entrevistada afirmó: *“Cuando uno coloca avisos de prensa y por Internet llegan personas con perfiles que muchas veces no se ajustan a lo que uno pide, fuera de eso uno siempre desconfía; en cambio cuando son personas recomendadas o que buscamos por la bolsa de empleo del SENA se está más tranquilo con la gente que se contrata”* (A3) (Ver figura 3).

Figura 1. Herramientas de búsqueda de los empleados



Fuente: Autora.

El tipo de contratación más frecuente en las empresas del sector alimentos e importador es la firma de un contrato a término fijo por un periodo inferior a un año y posteriormente un contrato a término indefinido, al respecto, una de las empresarias entrevistadas afirmó: *“Al principio contratábamos muchachos del SENA a término indefinido pero, con el menor problema se iban, dejaban el trabajo botado y perdíamos todo el tiempo que se dedicaba a capacitarlos. Ahora contratamos primero a seis meses y si vemos que son responsables hacemos un contrato a término indefinido”*. (A3) En las empresas del sector manufacturero es frecuente la contratación por prestación de servicios y contratos de obra: *“En la empresa hacemos*

contratos por prestación de servicios por el tipo de actividad [importación e instalación de casas prefabricadas] pero, siempre trabajamos con los mismos empleados, ellos saben que cuentan con un trabajo “fijo”] (A6).

Los ingresos promedios de los empleados de las empresas entrevistadas varían de acuerdo al perfil laboral así: para los operarios y auxiliares entre el salario mínimo equivalente a \$566.700 y \$900.000, para el caso de ingenieros y personal técnico entre \$1.200.000 y \$2.000.000; y para el personal directivo los salarios son superiores a los \$3.000.000. (Ver Anexo 1, preguntas D7A a D7E).

Las empresas entrevistadas afirmaron que adicional a los salarios realizan todos los pagos prestacionales y vinculan a sus empleados a los servicios de salud, pensiones y riesgos profesionales. En varios casos los empresarios manifestaron que muchos de sus empleados se niegan a ser afiliados a una Entidad Prestadora de Salud (EPS) privada porque perderían la posibilidad de estar afiliados al sistema de salud público y en caso de perder sus trabajos y no poder seguir aportando al sistema de salud privado quedarían en una situación muy vulnerable: *“Aun cuando nosotros al vincular a los empleados llenamos todos los requisitos de ley, muchos empleados operarios piden no ser afiliados a las Entidades Promotoras de Salud (EPS’s) para no perder los beneficios que tienen por el Sisben, así que en esos casos la empresa no los afilia pero les exige firmar una carta donde quede constancia de que es por solicitud expresa de ellos...”* (A3) En este último punto, es importante resaltar que aunque los empresarios no tienen caracterizaciones concretas de los perfiles económicos de sus empleados operarios, al preguntárseles por su estrato o condiciones de vida, la mayoría afirman que son personas de baja extracción económica: *“... En la planta tenemos muchas veces problemas de discusiones en tonos muy altos, la baja extracción social de las operarias hacen que una discusión pequeña se salga de control y hallan agresiones muy fuertes entre ellas”*.

Adicional a los pagos obligatorios por la legislación laboral colombiana, los empresarios manifestaron realizar actividades adicionales que permitan mejorar el ambiente laboral. Entre estas actividades, se encuentran la realización de fiestas de fin de año, celebraciones de cumpleaños, recreación para los hijos, reconocimientos verbales al buen desempeño y ayudas escolares para los hijos de los empleados. Todos concuerdan en que estas acciones aumentan la productividad de los trabajadores vía un mayor sentido de pertenencia a la empresa. Uno de los empresarios expresó: *“Las actividades de fin de año tienen muy buena acogida y despiertan el sentido de pertenencia en los empleados; sin embargo, las felicitaciones por buen desempeño*

las hacemos de forma muy personal y sin mayores estímulos, al principio eran públicas pero teníamos muchos problemas de envidias entre las operarias y eso nos llevó a prácticamente eliminar ese tipo de estímulos” (A7).

Es de especial importancia que al ser indagados por la importancia de las capacidades intrínsecas a los empleados, los empresarios respondieron en su mayoría que la salud es el factor principal para que un trabajador sea productivo y eficiente. Entre tanto, la experiencia es el elemento principal para que un empleado se acople fácilmente a la compañía y a sus procesos productivos, y finalmente la capacitación es la principal herramienta con la que cuentan los trabajadores para detectar problemas, proponer soluciones y ayudar al crecimiento de las empresas. *“Un empleado puede tener el mayor nivel educativo, ser experimentado y proactivo, pero si su salud no le permite desempeñarse adecuadamente en sus funciones rápidamente pierde el ritmo y deja de convertirse en un elemento de crecimiento para la empresa. Sin salud no hay nada”* (A6).

Teniendo en cuenta la importancia que asignan los empresarios a la capacitación, es a este campo al que mayores recursos destinan. Todos los empresarios manifestaron hacer capacitaciones de forma constante al interior de la empresa por la dificultad existente en encontrar empleados con capacitación específica predefinida. Los directivos manifestaron que la mayoría de capacitaciones están relacionadas con actualizaciones de los procesos de producción y con el manejo de nuevas máquinas. También es importante resaltar las charlas sobre seguridad industrial y riesgos profesionales, que son impartidas por las Aseguradoras de Riesgos Profesionales (ARP) previa afiliación de los empleados. En los casos particulares de las compañías que cuentan con una casa matriz, son frecuentes las capacitaciones en cuanto a características y usos de los productos administrados por la empresa subsidiaria.

Las capacitaciones tradicionalmente son decididas por el personal directivo, y es este quien escoge los contenidos y la importancia asignada a cada uno de ellos. Mayoritariamente, las capacitaciones internas son dictadas por los ingenieros o personal directivo de la planta. En algunos casos, la capacitación es externa y ofrecida por plantas proveedoras o instituciones especializadas en el sector económico en el que se desempeña la empresa.

Entre las consecuencias de la capacitación, los empresarios manifestaron que los empleados son más productivos, están más motivados, desarrollan nuevas habilidades y están más involucrados con la empresa.

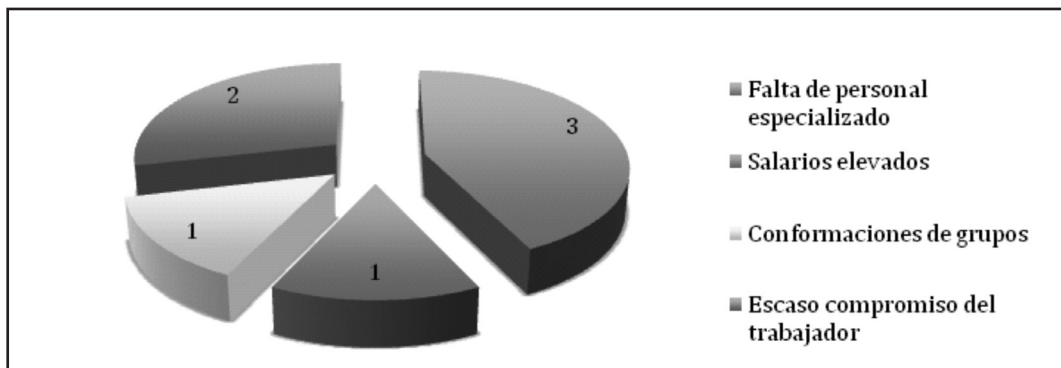
Es repetitivo entre las empresas entrevistadas, la baja proporción de personal administrativo que se encuentra adelantando estudios formales, la escasez de directivos que manejen un idioma extranjero, y el desconocimiento acerca de las condiciones familiares de los empleados, por ejemplo el número de madres cabeza de hogar vinculadas a la empresa.

Los empresarios manifestaron que las principales dificultades asociadas al manejo de su personal operario están relacionadas con el reducido número de personal especializado, altas tasas de rotación, escaso compromiso de los trabajadores

y salarios elevados. (Ver figura 4). Es destacable que los empresarios consideran que los hombres son menos conflictivos y en las plantas en las que hay una presencia importante de mujeres, la conformación de grupos y las discusiones son uno de los principales problemas de la planta. *“Las mujeres son más delicadas y responsables con su trabajo, son más juiciosas... Sin embargo, son muy conflictivas, si se les da un trato diferenciado surgen las envidias y los conflictos. Yo no he podido ascender a ninguna operaria a un puesto técnico, no por falta de capacidades de ellas, sino porque las veces que lo he intentado ha sido para problemas entre ellas y han terminado por irse de la empresa”* (A5).

Los resultados de este estudio muestran que los empresarios entrevistados consideran las categorías del capital humano como elementos fundamentales para el incremento de la productividad en sus empresas. Sin embargo, sus inversiones en acumulación de capital humano se ajustan estrictamente a las de ley, por ejemplo el pago de prestaciones de salud y capacitaciones en riegos profesionales. Las capacitaciones adicionales obedecen a las requeridas por las casas matrices o proveedoras y no están enfocadas en potencializar las habilidades de los empleados sino en tecnificar su trabajo.

Figura 2. Principales problemas relacionados con la planta



Fuente: Autora. Anexo 1. Pregunta D6.

CONCLUSIONES

Las políticas públicas sectoriales se han centrado en la generación de capital físico como motor de crecimiento y desarrollo, olvidando la formación de capital humano como agente de cambio en los territorios y liberación de las trampas de pobreza existentes en las localidades.

Los recursos girados a las regiones han sido tradicionalmente invertidos en la construcción de estructuras físicas orientadas a la explotación de los recursos disponibles. Sin embargo, existen complementariedades con el factor trabajo en el territorio que no han sido traducidas en elementos tales como educación, salud, recreación, entre otros, para el territorio. Estos generan capacidades en los seres humanos de forma tal que puedan aprovechar todos los recursos físicos de los que disponen y así dejar de depender de factores de producción externos y trabajar en la generación o consolidación de factores propios que les permitan crear estructuras productivas fuertes para sacar a las regiones del atraso.

La visión de capital humano explica también el “efecto de vecindario” observado en los territorios por Galvis y Meisel (2010). Familias enteras con bajos niveles de capital humano, tienen empleos de baja calidad que les impiden adquirir experiencia que los haga más valiosos en el mercado laboral. La falta de un trabajo estable no permite brindar educación y salud a las nuevas generaciones, condenándolas a repetir la historia y perpetuar los círculos de pobreza en los que se encuentran. Son siempre los individuos con mayores niveles de capacitación quienes aprovechan las mejores oportunidades dejando de lado a la población más vulnerable.

El proceso de industrialización colombiano ha permeado la política de capital humano desde el Estado y en las empresas. El moderno esquema de apertura económica ha desincentivado

la inversión en capital humano por parte de los empresarios debido a que ante un escenario de liberalización de entrada de maquinaria y equipo resulta más rentable para los empresarios, a corto plazo y aparentemente, invertir en la importación del equipo y en la capacitación específica de su manejo antes que invertir en capacitación para el desarrollo de procesos de innovación endógenos y encadenamientos productivos.

La insuficiencia de inversión en capital humano contrasta con los hallazgos del trabajo de campo que encontró que la cualidad más valorada de los empleados es la salud, seguida por la experiencia como calidad principal para adaptarse fácilmente al entorno laboral. En ese orden de ideas, los empleadores solo están interesados en capacitar a sus trabajadores en procesos muy específicos importados por la empresa y en escasas ocasiones desarrolladas al interior de la compañía. La capacitación formal de los empleados proviene de fuentes propias y en la mayoría de casos las empresas solo la facilitan mediante horarios de trabajo flexibles que les permitan asistir a clases.

Adicionalmente, se evidenció en el trabajo de campo el interés empresarial por cumplir la normativa en cuanto a temas de salud dada la importancia que esta tiene en la productividad laboral. Así mismo, se encontró que en su totalidad las empresas adoptan políticas de recreación y de estímulos extralaborales para sus empleados dado que consideran que un ambiente “familiar” al interior de la empresa eleva la productividad de los empleados.

BIBLIOGRAFÍA

- Barro, R. (2001). Human Capital and Economic Growth. *American Economic Review*. 91 (2), 199-216.
- BECKER, G. (1962). Investment in human capital: A theoretical analysis. *The Journal of Political Economy*. 70 (5), 9-49.
- CARDONA, M.; CANO, C.; ZULUAGA, F. & GÓMEZ, C. (2004). *Diferencias y similitudes en las teorías del crecimiento económico*. Grupo de Estudios Sectoriales y territoriales. Escuela de Administración - Universidad EAFIT.

- CARDONA, M.; MONTES, I.; VÁSQUEZ, J.; VILLEGAS, M. & BRITO, T. (2007). *Capital humano: una mirada desde la educación y la experiencia laboral*. Semillero de Investigación - Universidad EAFIT.
- CHAPARRO, F. (2010). *Crecimiento endógeno y capital humano en la industria colombiana. Un análisis schumpeteriano*.
- CHICA, R. (1994). *Reconversión y competitividad de la industria colombiana (1983 - 1993)*. Resumen del informe al programa CEPAL sobre "Reestructuración Productiva".
- EUROPEAN COMMISSION (2004). *Business - related services: a key driver of European competitiveness. An enhanced economic analysis*. European Commission Enterprise Directorate General. Recuperado a partir de http://ec.europa.eu/internal_market/services/docs/brs/competitiveness/2004-workingpaper-econanalysis_en.pdf
- FISHER, I. (1906). *The nature of capital and income*. Macmillan Co.
- FUKUYAMA, F. (1996). *Confianza, las virtudes sociales y la capacidad para generar prosperidad*. Buenos Aires - México. Editorial Atlántida.
- GALVIS, L. & MEISEL, A. (2010). Persistencia de las desigualdades regionales en Colombia: Un análisis espacial. *Documentos de trabajo sobre economía regional*, (120). Banco de la República.
- GARAY, L. (2004). *Colombia: Estructura industrial e internacionalización 1967 - 1996*. Biblioteca virtual del Banco de la República. Edición virtual.
- HOMMES, R.; MONTENEGRO, A. & RODA, P. (1994). *Una apertura hacia el futuro, balance económico 1990 - 1994*. Ministerio de Hacienda. Departamento Nacional de Planeación.
- LLERAS, C. (1965). *Comercio Internacional*. INCOLDA.
- LUCAS, R. (1988). On the mechanics of economic Development. *Journal of Monetary Economics*. Chicago. (22), 3-42.
- MALDONADO, A. (2010). *La evolución del crecimiento industrial y transformación productiva en Colombia 1970-2005: Patrones y determinantes*. Recuperado a partir de: [http://www.bdigital.unal.edu.co/2021/1/TESIS_ORIGINAL_OCTUBRE_12_\(1\).pdf](http://www.bdigital.unal.edu.co/2021/1/TESIS_ORIGINAL_OCTUBRE_12_(1).pdf)
- MARSHALL, A. (2006). *Principios de Economía*. Editorial Síntesis S.A.
- MINCER, J. (1958). Investment in human capital and personal income distribution. *The Journal of Political Economy*. 66 (4), 281-302.
- MINCER, J. (1981). Human Capital and Economic Growth. *NBER working paper series*. 803.
- OCAMPO, J. (1993). *Internacionalización de la economía colombiana*. FESCOL.
- RAMÍREZ, J. (1981). *Evolución del proceso de sustitución de importaciones en Colombia (1950 - 1975)*.
- ROCHA, R. & VIVAS, A. (1998). Crecimiento regional en Colombia ¿Persiste la desigualdad? *Revista de Economía del Rosario*. (1), 67-108.
- ROMER, P. (1989). Human capital and growth: Theory and evidence. *New working paper series. Working papers (3173)*. National Bureau of Economic Research (NBER). Cambridge.
- SCHULTZ, T. (1961). Investment in human capital. *The American Economic Review*. 51 (1), 1-17.
- SCHULTZ, T. (1972). Human capital. Policy issues and research opportunities. *Economic Research: Retrospect and Prospect: Human Resources*. (6), 1-84.
- SMITH, A. (1994). *La riqueza de las naciones*. Edición: Carlos Rodríguez Braun. Alianza Editorial.
- VON THÜNEN, H. (1875). *Der isolierte Staat*. 3a. edición y traducción: B.F. Hoselitz. Chicago Comparative Education Center. Universidad de Chicago.

Recibido: 09 de agosto de 2012

Aprobado: 15 de noviembre de 2012