

Capital humano y la permanencia empresarial en las PyMEs: una revisión de literatura

Human capital and business permanence in SMEs: a literature review

<https://doi.org/10.33110/inceptum.v17i33.423>

(Recibido: 26/06/2022; Aceptado: 15/08/2022)

Cesar Arturo Palacios Valenzuela ¹
Elizabeth Acosta Haro ²
Rosa Delia Aguilar Carvajal ³
Nereyda Soto Medina ⁴
Yobana Damariz Cortez Parra ⁵

Resumen

En este trabajo se analiza la importancia del factor de capital humano con la permanencia empresarial en especial las pequeñas y medianas empresas, el capital humano es visto como un factor de éxito para lograr la supervivencia de las Pymes y que estas sean perdurables en el tiempo. El capital humano es aquel con el que cuenta toda empresa y que necesita para ejecutar con normalidad sus actividades operativas. La adecuada gestión de este factor permite contar con herramientas necesarias para cubrir los objetivos y las obligaciones de corto, mediano y largo plazo. Para esto, se aplicó una metodología de revisión de literatura tomando como referencia fuentes secundarias de investigación, tales como libros y artículos científicos. Como resultado se determinó que el capital de humano es una herramienta que influye en la permanencia de la organización y la cual todo administrador debe prestarle atención y dedicarle tiempo, debido a la influencia que tiene sobre la organización durante los primeros años de su existencia.

Palabras claves: permanencia, capital humano, supervivencia, PYMEs.

Clasificación JEL: : D00, D01

¹ Universidad Autónoma de Sinaloa

² Universidad Autónoma de Sinaloa

³ Universidad Autónoma de Sinaloa

⁴ Universidad Autónoma de Sinaloa

⁵ Universidad Autónoma de Sinaloa

Abstract

This paper analyzes the importance of the human capital factor with business permanence especially small and medium enterprises, human capital is seen as a success factor to achieve the survival of SMEs and that these are lasting over time. Human capital is the one with which the entire company and the one that needs to execute its operational activities normally. Proper management of this factor allows us to have the necessary tools to cover the objectives and short, medium and long term obligations. For this, a literature review methodology was applied, taking as a reference secondary sources of research, stories such as books and scientific articles. As a result, it is determined that human capital is a tool that influences the permanence of the organization and that it has the responsibility to pay attention and dedicate time, due to the influence it has on the organization during the first years of its existence.

Keywords: permanence, human capital, survival, SMEs.

JEL Codes: : D00, D01

Introducción

La existencia de debilidades que padecen las PYMES hace que estas pierdan su competitividad y condicionan su capacidad de supervivencia. Algunas de las desventajas y problemáticas que caracterizan a las PYMES sobre todo en empresas mexicanas son: la falta de capacitación e interés por el capital humano razón por la cual es difícil para los empresarios establecer planes de crecimiento, de capacitación e integración y es entonces cuando la supervivencia se convierte en la principal preocupación, la inadecuada articulación de nuestro sistema económico usualmente solo se favorece a las grandes y muy grandes empresas, la carencia de recursos tecnológicos, entre otros.

Metodología

Para el desarrollo de esta revisión, como primer paso se desarrolló una búsqueda sistemática de artículos en bases de datos de referencia, algunas de las bases de datos a las que se recurrió fueron: Scielo, Scopus, Redalyc, Dialnet y Google Scholar. Las fuentes de información examinadas fueron bases de datos en el campo de las ciencias económicas y administrativas. Esta investigación es descriptiva y de tipo documental, se basa en revisiones bibliográficas documentadas referentes a la temática, para los criterios de búsqueda se usaron los siguientes descriptores: capital humano, permanencia, perdurabilidad, supervivencia empresarial, Pymes y su permanencia, entre otros.



Permanencia, supervivencia y perdurabilidad

La permanencia suele asociarse con los términos de “perdurabilidad” y “supervivencia”, Supervivencia, sostenibilidad, estabilidad y permanencia han sido algunos de los parámetros de acción establecidos en las empresas para referir la continuidad de sus operaciones en una industria o un sector, Toca (2011). Solari (2001) señala que el fenómeno de la perdurabilidad empresarial ha sido estudiado de manera permanente, sin embargo, no existe un consenso sobre cuáles son los factores que permiten alcanzar ese estado.

Para comprender la perspectiva del concepto de la permanencia o perdurabilidad se debe ir a la raíz del término donde según la Real Academia de la Lengua Española como duración, firme, constancia, estabilidad e inmutabilidad. Perdurar significa, entonces, sobrepasar las barreras que impone esta última, superarla o vencerla de algún modo. Perdurar implica entonces sobrevivir, evolucionar, adaptarse, impactar y, en lo fundamental, trascender.

Para algunas organizaciones la perdurabilidad puede ser entendida entonces como un fin en sí mismo, para otras, como un medio que permite realizar otro tipo de fines, es decir, perdurar como una forma de lograr (Sanabria, 2015).

La permanencia es aquel sistema en el cual no se maneja a la empresa dirigida al crecimiento y al desarrollo económico (este último reconocido como la teoría económica), más bien se dirige al mantenimiento de la situación existente bajo similares condiciones de producción, comercialización y financiamiento, aceptándose sólo muy pequeñas modificaciones evolutivas. La permanencia está estrechamente relacionada con el concepto de perdurabilidad, los conceptos se refieren a las capacidades que tiene la empresa de hacer frente a través de su historia a perturbaciones internas y externas, sin perder su identidad al permanecer a través del tiempo.

Factor capital humano

El factor humano es visto desde una perspectiva más amplia al incluir a todos los interesados en la planeación, ejecución, control, financiación, aceptación, utilización y calificación del proyecto, que además depende de muchos otros factores como la comunicación, capital de inversión, cultura, ubicación geográfica o sector en el cual se desarrolla el proyecto.

Para este factor en especial son diversos los autores que lo estudian como una de las ventajas de supervivencia, el autor Ortiz (2014) se enfoca en la gestión del capital humano como un factor clave de éxito.

Algunas de las aportaciones más relevantes para este factor son las siguientes: Coase (1937) en su trabajo, afirma que el empresario cumple un rol de supervivencia, da relevancia en definir entre las funciones del empresario y la habilidad para distribuir sus actividades a través de un proceso de combinación o integración; es decir, hacer uso del mercado y la

integración vertical de la empresa, con el único objeto de maximizar el valor de la misma. Por otra parte, Schumpeter (1937) considera que la actividad empresarial implica una respuesta constante, a través de la creación-destrucción. Becker (1975) afirma que tanto la calidad como cantidad de formación tendrán un impacto sobre el proceso productivo empresarial, en donde destaca dos alternativas de formación: la formación general y la formación específica.

Los aportes de los autores Bruderl et al. (1992) y Cooper (2003) hacen referencia al emprendimiento dentro del factor de capital humano, sostienen que para la etapa de gestación de las empresas debe analizarse desde el punto de vista del emprendimiento. Bruderl et al. (1992) considera tres factores que afectan a la supervivencia de las empresas: a) las características del empresario fundador, b) los atributos, las características estructurales y la estrategia del negocio y, c) las condiciones del medio para la nueva empresa. El trabajo de Peña y Morales (2003), da relevancia al concepto de capital humano para lograr la comprensión de la actividad empresarial, para esto, parte de la definición de capital humano como la interacción entre el nivel de educación, la experiencia y la motivación.

En relación a este factor, los estudios se han orientado a determinar la influencia del nivel educativo (transmisión de conocimientos y formación del capital humano), así como este influye para fomentar la actividad emprendedora y la duración de sus iniciativas.

Desde esta perspectiva se interpreta al capital humano como aquel capital intelectual con el que cuenta la empresa y que recoge las competencias actuales, los conocimientos, habilidades y actitudes de las personas y de los equipos de trabajo que integran la organización. Para fines de la investigación se considera los siguientes elementos relacionados con el capital humano: el nivel educativo, la experiencia empresarial, el venir de una familia de empresarios (sucesión familiar), la edad y el género.

En relación con este factor, los estudios se han orientado a determinar la influencia del nivel educativo (transmisión de conocimientos y formación del capital humano), así como este influye para fomentar la actividad emprendedora y la duración de sus iniciativas.

Rubio y Aragón (2002), afirman que el éxito de las pymes viene de la mano de las personas y por ello es necesario contar con adecuadas políticas de gestión y dirección de los recursos humanos que promuevan la atracción de personal competente. Los autores Cáceres et al. (1995) afirman que a medida que aumenta la educación se fortalece el deseo de emprender un negocio propio, dichos autores consideran el nivel de educación como una condición necesaria pero no suficiente para ser emprendedor.

Los autores Mateos de Cabo et al. (2007) encuentran indicios para afirmar que aquellas empresas con mayor diversidad en género en su administración tienden a una mayor probabilidad de supervivencia. Sin embargo, señalan que dado a que las empresas expuestas a cierto nivel de riesgo necesitan un proceso de toma de decisiones más rápido y fácil y estas valoran más la homogeneidad de la organización. En el contexto de los consejos de administración, que suelen estar compuestos de hombres, algunas de estas empresas pueden



considerar a las mujeres como un elemento perturbador y la incertidumbre podría hacer que reclutaran una mayor proporción de hombres. Esta preferencia por la homogeneidad puede interpretarse como un indicador del género en la permanencia empresarial.

El autor Peña (2004) parte de la definición de capital humano como la interacción entre el nivel de educación, la experiencia y la motivación, que existe una relación positiva entre estos factores y el capital humano, que a su vez tienen una relación directa con la supervivencia empresarial. La supervivencia y el crecimiento se convierten en un tema oportuno para el autor.

Los autores Chaparro y González (2015) identifican cinco factores críticos de mayor importancia, que afecta en la culminación exitosa o desastrosa de un proyecto. El primero de ellos se refiere a Project Team, el cual se basa en la gestión del factor humano; el segundo es el Project Management, el cual se refiere al conocimiento compartido; el tercero, la Gestión de la comunicación; el cuarto es el Top Management Support and commitment: El apoyo o participación de la dirección, entendido como la calidad y tiempo dedicado a la gestión en todas las áreas vitales, y por último el Stakeholder Management: esta gestión se hace presente desde la misma concepción de la idea del proyecto.

Anaya (2014) en su trabajo de investigación realiza un análisis de los factores para la perdurabilidad de las empresas, alguno de los factores analizados son: a) la gestión del recurso humano, tener políticas claras de retención de empleados valiosos, que demuestran tener un alto sentido de pertenencia, con predisposición para la acción, lo que debe reflejarse en el aumento de la productividad en la empresa, b) la función de dirección: las acciones están orientadas hacia el mejoramiento continuo y el fortalecimiento del liderazgo extendido en la organización, con una alta predisposición al cambio, sacando el máximo provecho de los directivos, y c) políticas claras de relevo generacional, en caso de empresas familiares, esta debe caracterizarse por tener una fuerte cohesión y armonía familiar.

Uno de los activos de mayor importancia que por lo general está dentro de cada individuo que labora dentro de una empresa es el conocimiento, ya que es un hecho que una de las cualidades más valiosas de un individuo es su inteligencia, no obstante, el conocimiento también puede encontrarse en sí mismo dentro de la organización.

Es indispensable dentro de cualquier tipo de organización que se gestione de forma adecuada cada recurso y a su vez que se conozcan claramente sus capacidades debido a que por medio es posible utilizarlos para hacer frente o dejar atrás a las adversidades o incluso, aprovechar todo lo que se pueda a las oportunidades que se vayan presentando.

Puede considerarse al capital humano como todos aquellos conocimientos, habilidades y actitudes reunidas que se encuentran presentes o las potenciales de cada empleado dentro de una organización en específico mediante los cuales existe la posibilidad de desarrollar su propuesta empresa y a su vez, lograr los objetivos que se hayan planteado.

Para que sea posible llegar a deslumbrar la gran importancia que en la actualidad se proporciona al capital humano, es necesario conocer previamente el origen del enfoque humanista dentro de las organizaciones y la administración. Dicho enfoque apareció por primera vez durante la década de los cincuenta como una manera de analizar de manera acertada la importancia que poseía la participación de trabajadores en las decisiones que eran tomadas dentro de una empresa determinada (Figueroa, 2012).

Dicho plan se basaba fundamentalmente en recopilar todas las sugerencias realizadas por los trabajadores y después someterlas ante un comité que se constituía sustancialmente por empleados y directivos. No solamente se enfocaban en satisfacer las necesidades sociales de cada empleado, sino que también se pretendía mejorar la comunicación que existía entre la organización y cada uno de ellos, de la misma manera, se dio mayor énfasis al trabajo colectivo, el cual es uno de los principales fundamentos del concepto actual de capital humano.

Existen autores que consideran que el capital humano se puede dividir en tres elementos, los cuales son la capacidad, el comportamiento y por último el esfuerzo. (De Gregorio, 2012)

- Al mismo tiempo, la capacidad se divide en tres conocimientos, los cuales son la habilidad, el conocimiento y el talento.
- El conocimiento es considerado como el contexto intelectual dentro del cual un individuo actúa.
- La habilidad puede ser considerada como la capacidad de un individuo para familiarizarse con métodos y medios para llevar a cabo una tarea en específico.
- El talento es la facultad innata de un individuo para llevar a cabo una tarea.
- Por último, el comportamiento es la manera en la que una persona externa la conducta con respecto a sus creencias, valores, relaciones ente la sociedad, el comportamiento es un conjunto de respuestas que se adquieren por medio de estímulos y situaciones.
- El esfuerzo es la manera consciente en la cual se emplean métodos y recursos materiales con un propósito en específico. (Espino, 2016).

Género

Teniendo como punto de partida la concepción de que no se puede hablar de la misma manera acerca del sexo biológico como de la identidad asignada o adquirida por cada individuo, se puede considerar que el género, que se traduce directamente de la expresión anglosajona "gender" es una construcción social mediante la cual los individuos se ven obligados a adquirir y adoptar actitudes y comportamientos en específico que son considerados propios de cada sexo. (Sánchez, 2008).



Es de suma importancia que se distinga claramente entre el género y el sexo, debido a que estos son dos términos distintos que, aunque se complementan entre sí, siguen siendo diferentes. El sexo se constituye principalmente por elementos principalmente anatómicos y a nivel biológico que son los encargados de definir a cada uno como hombres y mujeres. Por otra parte, el género se constituye por principalmente por la sociedad, son todas aquellas conductas y comportamientos que se consideran adecuadas o propias del sexo ya sea masculino o femenino y tienden a cambiar entre cada cultura y contexto histórico.

El ser hombre o ser mujer es una construcción que se constituye por medio de múltiples aspectos, ya sea de carácter:

- Psicológico.
- Social.
- Cultural.

Cada persona lleva a cabo construcciones de carácter cultural y social de acuerdo con la diferencia biológica. En el instante en el cual se realizan construcciones sociales y culturales acerca de las diferencias que existen a nivel biológico, estas tienden a convertirse en desigualdad social, que al mismo tiempo son las principales responsables de establecer las jerarquizaciones y relaciones de poder entre los hombres y las mujeres.

La división tradicional del trabajo se relaciona directamente con el género, la sexualidad, el control social, etc.

Hoy en día, en las sociedades el tema de la desiguales del género que padecen las mujeres con respecto a los hombres dentro de distintos ámbitos de la vida cotidiana, como lo pueden ser: (Phelps, 2008)

- Jurídico.
- Laboral.
- Familiar.
- Educativo, etc.

Es conocida como una de las principales formas de desigualdad que hay entre los seres humanos en todo el mundo. En torno al aspecto económico, este tipo de desigualdad se ve reflejado en la división del trabajo por sexos. Múltiples autores consideran que dentro del ámbito a nivel productivo para el mercado la desigualdad que hay entre géneros puede verse sobre todo en dos aspectos, el primero de ellos es que claramente hay una división de trabajo por sexos, los hombres y las mujeres están distribuidos de formas diferentes en ramas de actividad y ocupaciones. El segundo de los aspectos mencionados anteriormente es que, en promedio, las mujeres consiguen por el trabajo que realizan remuneraciones menores en comparación con los varones.

La población femenina constituye cerca del 49.6 por ciento de la población en todo el mundo, la participación de estas en el entorno laboral se ha ido incrementando paulatinamente desde que se han incorporado en el mercado. (Espino, 2016).

Las féminas han incrementado de manera sistemática su nivel de capacitación y progresivamente comienzan a ser mayoría dentro de los niveles de educación superior en múltiples países. (González, 2005).

Edad

Es un hecho que el mundo con el paso de los años se ha venido modernizando progresivamente, cada vez más y más, y cabe preguntarse si realmente la edad influye de una forma significativa en la productividad laboral del capital humano dentro de una empresa.

En un mundo contemporáneo en el cual la tecnología se ha constituido como uno de los componentes definitivos dentro de cada empresa, es común ver que las personas de edades más avanzadas se han desplazado por las más jóvenes que se han adaptado de mejor manera a las tecnologías modernas.

Para comenzar, aunque la edad si es uno de los factores que genera que la fuerza física se vea disminuida, las habilidades que son pulidas y ejercidas todos los días y con regularidad difícilmente se verán afectadas. Múltiples estudios han demostrado que la fuerza de agarre se ve disminuida en promedio a partir de los 35 años que es desde ahí que comienza a descender de forma rápida. No obstante, esta misma fuerza se disminuye a los 65 años entre aquellos que trabajan en las líneas de montaje. (Bautista, 2011).

Por otra parte, es importante tener en cuenta que el cerebro posee una gran capacidad para compensar que la reducción del rendimiento de algunas capacidades por medio del incremento de otras. Funciones cognitivas como lo es el caso de la velocidad de procesamiento de la información y también la memoria episódica, se van disminuyendo conforme pasan los años, por otra parte, el resto de las funciones como la memoria semántica, el lenguaje y el habla se hacen progresivamente mejores con la edad.

Muchos investigadores han demostrado que la ventaja con la que cuentan las personas con mayoría de edad es la experiencia laboral y esto se puede apreciar de mejor manera en los patrones de organización en el cerebro.

Por lo general, las personas más jóvenes hacen uso del hemisferio derecho del cerebro, el cual es el que se encarga del procesamiento de la información nueva. Por otra parte, en la gente mayor que se presenta un rendimiento menor, debido a la reducción de la velocidad del procesamiento del cerebro, no existe una forma natural para imitar los procesos cognitivos realizados por la gente más joven. Los individuos mayores que poseen un rendimiento más elevado hacen uso de métodos distintos, de manera que pueden activar a su vez las redes de su cerebro en el hemisferio izquierdo de sus cerebros.



La gente mayor no consigue resultados de menor calidad, sino que la manera en la cual estos logran sus objetivos es de una forma distinta. Las personas de edades avanzadas poseen perfiles distintos en materia de habilidades socioemocionales. Consiguen resultados más elevados con respecto a temas de simpatía, estabilidad emocional y consciencia en comparación de la gente más joven, por otra parte, los jóvenes poseen una apertura más amplia ante nuevas experiencias y a la extroversión.

De acuerdo con múltiples estudios, se ha demostrado que la edad se relaciona estrechamente con el rendimiento y también con la productividad laboral, debido a que las personas que sobrepasan los cuarenta años que cuentan con jornadas laborales extensas pueden ser menos productivos que los empleados más jóvenes.

No obstante, es importante que se tenga en consideración que la experiencia de las personas mayores es significativa, debido a que a la hora en que estos deben de tomar decisiones combinan datos nuevos e información con la experiencia que han adquirido previamente, consiguiendo a su vez resultados buenos como los de individuos con edades menores. A su vez, la experiencia también ayuda a generar un ambiente de trabajo más ameno y mejores relaciones con la clientela. (Sánchez, 2008).

Nivel educativo

Existen múltiples teorías en las cuales se establece que existe una relación estrecha entre la educación de los trabajadores y también en: (PYME, 2012)

- El desarrollo que poseen estos con respecto a sus ventajas a nivel competitivo y comparativo.
- Las ocupaciones de estos.
- Los niveles de productividad.

Una de las teorías más importantes, conocida como la teoría del capital humano fue la principal responsable de fundamentar en la educación uno de los puntos de mayor importancia que tratan de explicar el aumento y el desarrollo de cada individuo conforme incrementan los salarios y la calidad de vida dentro de cada país, considerando a esta como un factor de la promoción o la disminución de factores como lo son:

- La pobreza.
- El desarrollo tecnológico.
- La productividad.

La educación es una de las partes más importantes del desarrollo económico de un país. Esta puede ser considerada como una inversión que se puede ver reflejada en las mejoras en la calidad de la población, es en ese mismo sentido que se puede comprender la necesidad de

cada individuo por capacitarse con el fin de mejorar eficazmente su entorno productivo, no obstante, la educación implica un gran esfuerzo para así poder transmitir las destrezas productivas que conciernen, dicha transmisión es llevada a cabo por medio del sistema de educación formal o programas de capacitación.

Es importante señalar que el nivel superior de educación constituye uno de los papeles de mayor importancia para el aumento de la competitividad, debido a que este genera, introduce y también difunde avances del conocimiento que posteriormente brindan la posibilidad de aumentar el nivel de la productividad en diferentes áreas de producción.

La educación superior en cualquier país o sociedad se constituye como una de las actividades especializadas de mayor costo, sin embargo, esta ha contribuido a productividad y al bienestar de cada individuo.

Experiencia empresarial

Uno de los elementos que destaca con mayor frecuencia dentro de la economía y las empresas es aquel que hace referencia a la importancia del capital humano. La relación que hay entre el desempeño laboral, el capital humano, la educación y la experiencia laboral es un tema de debate debido a que está sujeta en la mayor parte de las ocasiones a un problema que se conoce mayormente con el nombre de endogeneidad.

Esto último se refiere a que aunque por medio de un nivel educativo elevado y la experiencia laboral se puede incrementar la productividad de un trabajador, lo cual implica que estos puedan percibir salarios más elevados y una tasa de empleo más alta, por otro lado, el nivel educativo y la experiencia laboral también pueden reflejar algunas otras cualidades individuales que no se pueden observar a simple vista y que podría ser que realmente son las que son remuneradas en el mercado laboral con salarios más altos y tasas de empleo elevadas. (Jimeno, 2013).

El salario se incrementa conforme la medida en que se requiere una clasificación mayor, además de un conocimiento mayor de los procesos que son propios de la empresa en específico, lo cual únicamente ocurre cuando el individuo se especializa en dicha labor.

Sucesión familiar

En el caso de las empresas familiares, es común ver que estas hacen frente a distintas situaciones de complejidad que no solamente influyen y repercuten en el desempeño de esta, sino también en el entorno familiar que está en el proceso de retiro. (Cortés y Callejas, 2011) La salida de un individuo posee un impacto sumamente grande para su familia, como para los empleados y los terceros con los cuales posee una relación de negocio. En muchos casos de empresas familiares, en el momento en el cual un familiar se retira, este se ha constituido en la



fuente de riqueza de su círculo familiar y a su vez es el responsable de proveer los fondos mediante los cuales subsisten, alimentan y de visten dos o tres generaciones a la vez, el suceso por lo general tiende a ser significativo. Este último es un evento que puede tener una importancia todavía mayor en casos en que la empresa familiar constituye un orgullo para los integrantes de la familia y esto su vez implica la existencia de un apego emocional muy grande.

La sucesión no se tiene que percibir como un motivo para generar desajustes a nivel económico o emocional, sino como un proceso natural que eventualmente tiene que llevarse a cabo. Cualquier empresario en algún momento determinado en su carrera de negocios, tendrá que pasar por la necesidad de seleccionar y contar con un sucesor adecuado para su cargo, el que pueda dar continuidad a su liderazgo dentro de la empresa y que a su vez pueda contribuir para el crecimiento de la misma cuando ya no se encuentre a la cabeza, debido a que está en proceso de retiro o porque solamente se ve en la necesidad o el deseo de tomar un descanso y así proceder a ceder el paso a la descendencia para que asuma la responsabilidad del negocio familiar. Usualmente cuando el líder de un negocio familiar se vuelve incapaz de continuar con la gestión del negocio, es común que contemple a alguno de los integrantes de la familia como su sucesor en primera instancia.

Conclusión

El capital humano es parte fundamental de una empresa y está estrechamente ligado con la permanencia de la organización, motivo por el cual este factor debe de administrarse cautelosamente con la finalidad de asegurar la obtención oportuna y utilización óptima de los recursos internos y externos de las Pymes. En conclusión, podemos señalar que toda empresa debe disponer de un nivel apropiado de él, y que este se dé desde inicio de sus operaciones. De esta manera las Pymes podrán enfrentarse a los grandes desafíos que se presenten en el corto plazo, así como a través del tiempo. De la revisión documental sobre la administración del capital humano como factor que influye en la permanencia de las Pymes, se concluye que una eficiente administración de ese factor permitiría a las empresas mantener su estabilidad, su sostenibilidad en el tiempo y su posición en el sector que operen.

Referencias

- Anaya, E. (2014) Actores Determinantes de la Perdurabilidad de las empresas MIPYMES Comerciales en el Municipio de Sincelejo – Sucre: Apreciaciones de los directivos. Universidad Nacional de Colombia. Recuperado de:
<http://www.bdigital.unal.edu.co/46428/1/edgarjoseanayavelez.2014>
- Bautista, I. (2011). Estructura Financiera. Hidalgo: Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.
- Becker, G. (1993). Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education, 3rd Ed. The University of Chicago Press, Chicago and London. Consultado en:
https://books.google.com.mx/books?id=9t69iICmrZ0C&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ViewAPI&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Bruderi, J.; Preisendorfer, P. y Ziegler, R. (1992). “Survival Chances of Newly Founded Business Organizations”, *American Sociological Review*, 57, (2), (April), pp. 227-242. Consultado en:
https://www.jstor.org/stable/2096207?seq=3#page_scan_tab_contents
- Chaparro, A. y González, J. (2015). Análisis de los factores de éxito o fracaso en proyectos, basados en el estudio de publicaciones científicas. Universidad Distrital Francisco José de Caldas, Bogotá, D.C. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/11349/2917>
- Coase, R. (1937). “The Nature of the Firm”, *Economica*, New Series, Vol. 4 (16), 386-405. DOI 10.1111/j.1468-0335.1937.tb00002.x, Recuperado de:
<http://www.colorado.edu/ibs/es/alston/econ4504/readings/The%20Nature%20of%20the%20Firm%20by%20Coase.pdf>
- Cooper, A. (2003) Entrepreneurship: The Past, the Present, the Future. En: Acs Z.J., Audretsch D.B. (eds) *Handbook of Entrepreneurship Research*. International Handbook Series on Entrepreneurship, vol 1. Springer, Boston, MA. DOI https://doi.org/10.1007/0-387-24519-7_2
- Cortés y Callejas. (2011). *Las MIPYME en México: crecimiento, financiamiento y tecnología*. México: Instituto Politécnico Nacional.
- De Gregorio, J. (2012). *Macroeconomía. Teoría y Políticas*. Pearson-Educación, p 1-781. Recuperado de: <http://www.degregorio.cl/pdf/Macroeconomia.pdf>
- Espino, L. E. (2016). Los recursos humanos como factor de competitividad en la PYME. Hidalgo.: Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.
- Figuroa, R. A. (2012). *Introducción a la Administración y a las organizaciones*. Cuyo: ISTECC.
- González, K. (2015). *Factores del Capital Humano que Influyen en la Productividad de los Asesores comerciales de Helm Bank Oficina*. Bogotá.: Universidad de San Ventura.



- Jimeno, J. F. (2013). Educación, experiencia laboral y habilidades cognitivas: Una primera aproximación a los resultados PIAAC. . Banco de España.
- Mateos de Cabo, R., Gimeno, R. y Escot, L. (2007). “Disentangling Discrimination on Spanish Boards of Directors”. Social Science Research Network, Working Paper Series. Consultado en:
https://www.academia.edu/763941/Disentangling_Discrimination_on_Spanish_Boards_of_Directors
- Ortiz, J. (2014). La gestión del capital humano factor clave de éxito de una empresa productora de alimentos de consumo masivo. Universidad de Carabobo. Consultado en: <http://hdl.handle.net/123456789/102>
- Peña, I. (2004). “Business Incubation Centers and New Firm Growth in the Basque Country”, *Small Business Economics*, 22, pp. 223-236. Consultado en: <https://link.springer.com/article/10.1023%2FB%3ASBEJ.0000022221.03667.82?LI=true>
- Peña, I. y Morales, L. (2003). “Dinamismo de Nuevas Empresas y Clusters Naturales: Evidencia de la Comunidad Autónoma del País Vasco 1993-1999”, *Ekonomiaz; Revista vasca de Economía*, 53, (2), pp. 160-183. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=856644>
- Phelps, E. S. (2008). *Dinamismo, Inclusión y Política Económica*. . Universidad Nacional de la matanza.
- PYME, O. (2012). Información General sobre las PYMES en México. Obtenido de <http://www.observatoriopyme.org.ar/observatorios/internacionales/experiencia-en-mexico/>
- Real Academia de la Lengua Española (s.f.). Concepto de Permanencia. Consultado el 22 de Febrero de 2017, recuperado de: <http://dle.rae.es/?id=SfMr9H6>
- Rubio, A. y Aragón, A. (2002) “Factores explicativos del éxito competitivo. Un estudio empírico en la Pyme”. *Cuadernos de Gestión*, Vol. 2, N.1. Consultado en: <http://www.ehu.es/cuadernosdegestion/documentos/213.pdf>
- Sanabria, M. (2015). Proyecto de investigación: La perdurabilidad organizacional: Orígenes, fundamentos, evolución, estado actual y perspectivas. Bogotá, Colombia: *Emprendimiento y la Innovación*, Universidad del Rosario. Recuperado de: <http://www.urosario.edu.co/Escuela-deAdministracion/Investigacion/Documentos/Linea-de-Investigacion-en-Estudios-Organizacionale/Estrategia-09-La-perdurabilidad-organizacional/>
- Sánchez, J. (2008). *Edad y tamaño empresarial y ciclo de vida financiero*. Cartagena: Universidad Politécnica de Cartagena.

- Schumpeter, J. (1962). *Capitalism, Socialism and Democracy*, Harper and Brothers, New York. Consultado en:
<http://cnqzu.com/library/Economics/marxian%20economics/Schumpeter,%20Joese%20ph-Capitalism,%20Socialism%20and%20Democracy.pdf>
- Solari, A. (2001) Economías de Permanencia: Empresas, Changarros y Desarrollo Económico en Ámbitos Regionales. *Economía y Sociedad*. Año VI, No. 10. Octubre 2001. Número de Aniversario, Pp 111-130.
- Toca, C. (2011). *Perspectivas para el estudio de la realidad y la perdurabilidad de las organizaciones*. Universidad Colegio Mayor de Nuestra Señora Del Rosario. Facultad de Administración. Centro de Estudios Empresariales para la Perdurabilidad (CEEP).-- Bogotá: Editorial Universidad del Rosario, 2011. 72 p. (Documento de Investigación; 98). ISSN: 0124-8219.