



La gestión del talento humano para la innovación en las MiPyMes de la ciudad de Durango, México

The management of human talent for innovation in MSMEs in the city of Durango, Mexico

A gestão do talento humano para a inovação em MPMEs na cidade de Durango, México

Brenda Gonzalez¹

Universidad Juárez del Estado de Durango, México

<https://orcid.org/0000-0003-3697-2074>

brenda.gonzalez@ujed.mx

Ignacio Gómez

Universidad Juárez del Estado de Durango, México

<https://orcid.org/0000-0002-6322-6133>

vicnacho@gmail.com

Geovani Figueroa

Universidad Juárez del Estado de Durango, México

<https://orcid.org/0000-0002-7900-9141>

geovanifigueroa@yahoo.es

Rosalío Tortolero

Universidad Juárez del Estado de Durango, México

<https://orcid.org/0000-0002-4526-7417>

chalioby@hotmail.com

DOI: <https://doi.org/10.35622/j.rg.2021.04.003>

Recibido: 30/11/2021 Aceptado: 31/12/2021 Publicado: 31/12/2021

PALABRAS CLAVE

capacidad competitiva, capital humano, gestión del talento, innovación, MiPymes.

KEYWORDS

competitive capacity, human capital, talent

RESUMEN. El objetivo fue determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la innovación, percibido por los gerentes de las MiPyMes industriales de la ciudad de Durango México. El estudio fue de tipo no experimental, transversal y correlacional. Se aplicó una encuesta a 337 gerentes pertenecientes al sector de las empresas estudiadas y se utilizó la técnica de análisis estadístico de regresión lineal múltiple. El modelo propuesto es válido además de que cumple con los supuestos de linealidad, independencia, normalidad, homocedasticidad. Se demostró que la gestión del talento tiene un grado de asociación con la innovación en las empresas estudiadas. Por lo que, se entiende que la innovación empresarial es un factor sin el cual, las organizaciones estarán en desventaja con sus competidores, al ser la parte sustantiva de su ventaja competitiva, pero no se podrá generar, sino se cuenta con una adecuada gestión del talento humano.

ABSTRACT. The objective was to determine the relationship that exists between the management of human talent and innovation, perceived by the managers of industrial MSMEs in the city of Durango, Mexico. The study was non-experimental, cross-sectional and correlational. A survey was applied to 337 managers belonging to the sector of the companies studied and the multiple linear regression statistical analysis technique was used. The proposed model is valid in addition to the fact that it complies with the assumptions of linearity, independence, normality, and

¹ Doctora en Gestión de las Organizaciones. **Correspondencia:** brenda.gonzalez@ujed.mx



management,
innovation, MSMEs.

homoscedasticity. It was shown that talent management has a degree of association with innovation in the companies studied. Therefore, it is understood that business innovation is a factor without which organizations will be at a disadvantage compared to their competitors, as it is the substantive part of their competitive advantage, but it cannot be generated if there is no adequate human talent management process.

PALAVRAS-CHAVE

capacidade
competitiva, capital
humano, gestão do
talento, inovação,
MPMEs.

RESUMO. O objetivo foi determinar a relação existente entre a gestão do talento humano e a inovação, percebida pelos gestores das MPMEs industriais da cidade de Durango, México. O estudo foi não experimental, transversal e correlacional. Aplicou-se um questionário a 337 gestores pertencentes ao setor das empresas estudadas e utilizou-se a técnica de análise estatística de regressão linear múltipla. O modelo proposto é válido além de atender aos pressupostos de linearidade, independência, normalidade e homoscedasticidade. Mostrou-se que a gestão de talentos tem um grau de associação com a inovação nas empresas estudadas. Portanto, entende-se que a inovação empresarial é um fator sem o qual as organizações estarão em desvantagem em relação aos seus concorrentes, pois é a parte substantiva de sua vantagem competitiva, mas não pode ser gerada se não houver uma gestão adequada do talento humano.

1. INTRODUCCIÓN

En un mundo y mercado globalizado, en donde es una constante la aparición de nuevos productos o formas de producir, la falta de innovación representa un serio problema para las empresas en un entorno tan competido. Aunado a las exigencias cada vez más específicas del consumidor y a la poca preparación gerencial para hacer frente a ello, trae como consecuencia que se pierdan las ventas o terminen desplomándose los negocios.

Ante tal panorama, los líderes de las organizaciones buscan desesperadamente encontrar una fórmula cortoplacista que dé solución a sus problemas inmediatos que generalmente son de tipo financiero. Ellos no se dan cuenta que la búsqueda debe orientarse, por un lado, en ser innovadores y por otro permitir a su personal participar en la resolución de la problemática que enfrentan y que redundará en el incremento del rendimiento organizativo.

Uno de los rasgos de la problemática, exige la definición de políticas de gestión del talento humano acordes a las nuevas demandas, que permita mantener la capacidad competitiva de las organizaciones en cuanto a conceptos de eficiencia, eficacia y calidad. En este contexto, en muchas ocasiones se pierde de vista que el personal es mucho más que un factor más de la cadena de producción, y su gestión, debe considerar a las personas como el capital más importante de la empresa. Éste posee características y habilidades propias que dotan de identidad, movimiento y vida a toda la organización, si el elemento humano está dispuesto a aportar su esfuerzo, conocimiento y habilidades, la organización funcionará de mejor manera y se nutrirá de su capital humano, además de ser factor importante de mejora continua. De lo contrario, la organización se estancará y estará predestinada al fracaso.

Lo anteriormente descrito, se potencializa cuándo se enfoca el análisis a las MiPyMes (Micro, Pequeñas y Medianas empresas), las cuales a nivel mundial su expansión ha ido en aumento. En Latinoamérica y específicamente en México, estas empresas se han posicionado durante los últimos decenios como importantes motores de la economía, al generar de manera significativa empleo y autoempleo. De los 4.9 millones de establecimientos del sector privado y paraestatal registrados en los Censos Económicos 2019, el 99.8% pertenecen a las MiPyMes que en conjunto aportan el 52% del Producto Interno Bruto (PIB), de acuerdo con datos del (Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI], 2018) actualizados a 2021.

Posada et al. (2016) refieren que, los principales problemas de las MyPiMes son la competencia excesiva, la carencia de clientes, el difícil acceso a créditos, el bajo nivel de ganancias, dificultades con autoridades y de pago a proveedores, así como la poca propuesta en innovación, de tal manera que la esperanza de vida promedio es de 7.7 años. No obstante, más del 80% no sobrevive a los dos años.

Por otra parte, como Prieto (2013) lo señalan, se pueden identificar algunos elementos que representan potencialidades en el campo del estudio de la gestión del talento humano en el mundo y en México, entre ellos se pueden mencionar:

- La gestión del talento humano como motor para elevar la calidad de vida de trabajadores y por derivación, los resultados

organizacionales.

- La gestión del talento humano como estrategia para reducir la rotación del personal y aumentar la permanencia de las empresas en el mercado.
- La gestión de talento humano como resultado de un estilo eficaz de liderazgo.

La gestión del talento en las MiPyMes es un área de oportunidad y un reto, tanto para los investigadores que puedan identificar las prácticas necesarias relativas a resolver problemas actuales con respecto a la administración de capital humano, como para los directivos y gestores que aplican el conocimiento en las empresas. Lo anterior representa un cambio de paradigma, un cambio de cultura laboral y de visión a futuro que se debe asimilar a corto plazo para proveer las herramientas necesarias de mejora a este sector productivo, de tal manera que se puedan cumplir con éxito los objetivos planteados por la organización.

Considerar la gestión del talento como un sistema en donde las interrelaciones de los aportes de los trabajadores generen una sinergia positiva en la resolución de problemas. No solamente se convierte en una opción para desarrollar mejores prácticas gerenciales, es, además, una necesidad para promover la innovación en la MiPyMes.

Peláez et al. (2014) mencionan que la gerencia del talento humano requiere de una transformación cultural que diseñe estrategias orientadas hacia la innovación. Canafoglia (2001) señala que la innovación puede representar una estrategia para enfrentar las crisis, ya que en un entorno de crisis económica las MiPyMes industriales que innovaron crecieron un 31,6%, mientras que las que innovaron poco, crecieron tan sólo el 13,9%. Lo anterior demuestra la importancia de la innovación como estrategia para afrontar los efectos de la crisis económica.

Los procesos de innovación implican acciones y/o actividades creativas, que son guiadas por metas y exigen de una motivación intrínseca. Reichert et al. (2015) determinan que la innovación es el resultado de un conjunto de capacidades de las empresas, dirigido a satisfacer los patrones tecnológicos y de mercado en cada rama de actividad, que asimila, adapta y transforma el conocimiento en tecnología para transportarlo en dinámicas operacionales, gerenciales y prácticas que conducen a las organizaciones a alcanzar un rendimiento superior.

En este sentido, el contexto en el que más se necesita un análisis para lograr mejoras en la implementación de la innovación, es en el de las empresas que en determinado entorno se encuentren en mayor desventaja, y que circunstancialmente son las MiPyMes las más necesitadas, recordemos que este tipo de empresas son importantes para la economía de una nación, por el número de empleos y autoempleo que generan, así como por su aportación al PIB.

Por otro lado, el concepto de talento humano fue acuñado por Peter Drucker en diferentes épocas. En 2012, Drucker realizó un planteamiento inverso respecto a la idea generalizada en el ambiente empresarial en esos momentos, que sostenía que el conocimiento no tiene valor de cambio. Es decir, que el conocimiento estaba fuera de los procesos económicos y productivos. Drucker plantea un razonamiento contrario a esta opinión, y afirmó que lo importante del conocimiento es su capacidad para producir riqueza, genera con esa afirmación el inicio de la conceptualización moderna del talento humano.

Para Rivero y Dabos (2017) la mejor inversión empresarial es la capacitación de hombres y mujeres facultados para trabajar en las organizaciones y aportar valor agregado a los negocios. El personal capacitado tiene un papel fundamental en el crecimiento económico y de la productividad. De ahí que la concepción tradicional de recursos humanos haya evolucionado hacia la especificidad y el valor estratégico, convirtiendo un recurso en un capital humano. Además, precisan que el concepto deriva de la teoría de los costos de transacción, que señalan que es más factible que las empresas inviertan en capital humano, “cuando el mismo no es fácilmente transferible a terceros, es decir, cuando sus habilidades son específicas para la empresa” (p. 43). López et al. (2017) mencionan que el concepto del talento humano ha trascendido de tal manera que, la organización, ya no se puede percibir solamente a través de departamentos o áreas encargadas como se hacía en antaño. En la actualidad el talento converge en la combinación de características personales entre la inteligencia, habilidades y fortalezas, así como el compromiso con la tarea que se desempeña y se asume. Además, se requiere de un plan de carrera y desarrollo que articule el interés personal con el organizacional, es decir se debe contar con una versión holística o sistémica del ser humano. Acorde con lo anterior Luna (2017) sostiene que el cambio de paradigma centrado en las personas que integran las organizaciones, marcará una diferencia entre la competitividad y la supervivencia del negocio.

El hecho de considerar a las personas como portadoras de un valor de suma importancia viene desde 1990 con los aportes de McKinsey & Company. De acuerdo a Luna (2017) se vivía una necesaria “Guerra por el talento”, y ya se advertía que en los años siguientes existiría una tendencia por el aumento de la escasez del mismo, como consecuencia la demanda de talento de alto potencial,

derivó en un aumento en la rotación de personal, y el cambio irreversible de la era industrial a la era del conocimiento y de las tecnologías. Dichos descubrimientos no han estado más cerca de la realidad como en la época actual, siendo para McKinsey, como lo es ahora para muchos directores de empresa, el personal la pieza clave para la competitividad, lo que representa razón suficiente para estudiar e identificar su o sus talentos.

Por lo tanto, un aspecto central de la generación de una ventaja competitiva basada en el talento humano, se relaciona con las dinámicas de su gestión en negociaciones, involucradas con individuos y grupos. De manera que permite a la empresa capturar una porción de cualquier aumento, en la creación de valor económico que surja del capital humano, específicamente valor que sea adquirido a través de la innovación (Chadwick, 2017).

Cuando se logra que las habilidades del individuo contribuyan directamente a la obtención de ventajas competitivas para la empresa en términos de innovación. De acuerdo con Ulrich et al. (2017) la inversión en capital humano genera importantes beneficios a la organización. Por ello, todo sistema de gestión de personal debe orientarse a crear condiciones laborales que permitan obtener el máximo desarrollo de las potencialidades de la fuerza laboral. Como señalan Delery y Roumpi (2017) tiene una visión preponderantemente estratégica. Los autores puntualizan que la gestión de talento es una metodología empresarial orientada a enfrentar el reto de atraer, retener y desarrollar el talento humano. Se deja clara una evolución del término al pasar de una concepción en la que se aprecia al hombre como recurso humano (en tanto se dispone del él para el trabajo), a otra cualitativamente diferente, al considerarlo como el conjunto de capacidades, actitudes y posibilidades capaz de generar innovación para su organización.

En la actualidad, la palabra innovación aparece continuamente como sinónimo de progreso, de desarrollo tecnológico, de generación de empleo, de mejora en las condiciones de vida. Se habla de innovación en los ámbitos económicos (la innovación tecnológica en las empresas) y sociales (sanidad, ocio, condiciones laborales, transportes, etc.) (León, 2016).

De acuerdo con el Manual de Oslo, publicación de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) y que constituye una referencia en el tema en varios países (incluido México) ya que estandariza las directrices, los datos y la medición estadística. "Una innovación es la implementación de un producto o servicio nuevo o significativamente mejorado, o un proceso, un nuevo método de mercadotecnia o un nuevo método de organización del lugar de trabajo" (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, 2005).

En definitiva, según Peláez et al. (2014) la gerencia del talento humano requiere de una transformación cultural que dimensione estrategias orientadas hacia la innovación, pero que también contemple el proyecto de vida del ser humano y el desarrollo de sus habilidades y talentos de acuerdo a lo anterior. Esto implicaría evolucionar hacia un modelo que permita competir en el mundo actual con capital humano calificado, fundamentalmente motivado y comprometido con la misión y visión de la empresa.

Es así que el objetivo de la presente investigación reside en analizar la influencia de la gestión del talento humano en la innovación en las MiPyMes de la ciudad de Durango, México. De donde se deriva la Hipótesis de trabajo, la influencia existente de la gestión del talento humano en la innovación en las Mipymes de la ciudad de Durango, México.

2. MÉTODO Y MATERIALES

La investigación es de tipo no experimental, ya que se realiza sin manipular las variables, es decir, no se modifica de forma intencional la variable independiente para determinar su efecto sobre la variable dependiente. Es transversal en cuanto su temporalidad ya que se desarrolla en un momento específico y no se toman mediciones o captan resultados a lo largo del tiempo. Y es correlacional porque analiza cómo se presenta el grado de asociación entre las variables bajo estudio y busca determinar la incidencia de una con la otra (Hernandez et al., 2014).

La recopilación de la información se realizó a través de la técnica de la encuesta, la cual se aplicó en el segundo semestre del año 2019 a 337 gerentes pertenecientes al sector de las empresas estudiadas. Para determinar la relación que existe entre las variables de estudio, y con el fin de modelar y predecir el comportamiento de la variable dependiente respecto a la variable independiente se utilizó la técnica estadística de análisis de regresión lineal simple.

El cuestionario utilizado para medir las variables de estudio fue propuesto por García et al. (2008) quienes validaron los ítems para medir en su estudio los efectos del liderazgo transformacional en el desempeño organizacional a través del conocimiento y la

innovación. En relación a la innovación, los constructos se adaptaron al contexto, se distribuyen en dos dimensiones que corresponden a la adquisición y capacidad innovativa. Por su parte, la gestión del talento, se midió como una dimensión del rendimiento organizativo.

El procesamiento de los datos se realizó a través del programa estadístico SPSS versión 26, donde la confiabilidad del instrumento de medición utilizado para medir la innovación obtuvo un coeficiente de Alfa de Cronbach de =0.922 y para la variable de gestión del talento como dimensión del rendimiento organizativo arrojó un Alfa de Cronbach de =0.806 y que según Hernandez et al. (2014) mientras más cercano a 1 se encuentre el Alpha de Cronbach tiene mayor confiabilidad. El diseño del instrumento que se aplicó en la investigación, comienza con los datos generales que incluye: género, edad, puesto de trabajo, antigüedad en el puesto, nivel de estudios y giro de la industria.

3. RESULTADOS

En cuanto a la gestión del talento que es un elemento substancial para esta investigación, se señala que tiene una visión preponderantemente estratégica. La gestión del talento es una metodología empresarial orientada a enfrentar el reto de atraer, retener y desarrollar el talento humano. Respecto a ella, se encontró que en el 25.2% de la población estudiada, los gerentes perciben estar nulamente o casi nada orientadas a la gestión del talento. El 65.3% perciben que utilizan al menos una práctica en un nivel medio (siendo estas prácticas la captación de personal, selección o la capacitación).

Cabe señalar, que los objetivos estratégicos de la gestión de talento son: crear, desarrollar y mantener un grupo de trabajadores habilidosos, motivados y satisfechos para lograr los objetivos organizacionales. Por las características descriptivas resultantes de la investigación, serían muy pocas las empresas que consideran personal no transferible por sus habilidades, esto determinado por el bajo nivel de especialización que tienen, y el bajo porcentaje de la gestión del talento humano realizada.

Otro dato descriptivo de los resultados obtenidos refleja que la mayoría de los gerentes/directivos perciben que la capacidad innovativa de sus organizaciones no se ha desarrollado satisfactoriamente. Se presentan valores que oscilan entre la media y por debajo de ella, obteniendo con mayor frecuencia los indicadores de “nulo o muy poco a medianamente de acuerdo”. De igual forma se perciben de mediana a mayormente innovadores que su competencia, aunque cabe resaltar que no se estudian evidencias que así lo confirmen. Los resultados también presentan que los gerentes/directivos perciben estar de mediana a totalmente de acuerdo en que la adquisición de conocimientos es una ventaja competitiva. Sin embargo, no cuentan con estrategias o planes formales de capacitación que aseguren transformar ese conocimiento adquirido en innovaciones ya sea de procesos, de servicios o productos.

De acuerdo a la recopilación de la información y la metodología utilizada en la investigación, se realizó el análisis de la regresión lineal simple para conocer cómo se comporta la variable dependiente representada por la innovación a partir del comportamiento de la variable independiente representada por la gestión del talento.

La tabla 1 muestra el resumen del modelo, donde se puede observar que el ajuste es bueno, ya que R cuadrada ajustada (R^2_a) es 0.116. Toma sentido basarnos en R^2_a para el ajuste, debido a que este coeficiente es R^2 pero sin el efecto de la variable independiente en el modelo. Así mismo, se pueden verificar dos supuestos; linealidad e independencia.

Como $R = 0.344$, hay linealidad, pues la correlación es positiva y cercana a 1. Por su parte el coeficiente de Durbin-Watson es =1.652, cercano a 2, el cual manifiesta que las observaciones muestrales son independientes cumpliendo con el supuesto de independencia.

Tabla 1.

Resumen del modelo^b

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Durbin-Watson
1	.344 ^a	.118	.116	.95244	1.652

a. Predictores: (Constante), Gestión del Talento



b. Variable dependiente: Innovación

Fuente: *Elaboración propia con información procesada en el programa estadístico SPSS v26.*

En la tabla 2, denominada ANOVA se puede verificar la validez del modelo. Se observa que el p-valor es cero, por lo cual el modelo es válido.

Tabla 2.

ANOVA^a

	Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	39.476	1	39.476	43.517	.000 ^b
	Residuo	293.914	324	.907		
	Total	333.390	325			

a. Variable dependiente: Innovación

b. Predictores: (Constante), Gestión del Talento

Fuente: *Elaboración propia con información procesada en el programa estadístico SPSS v26.*

La tabla 3 muestra el coeficiente que permite obtener la ecuación de regresión, para ello se verifican los parámetros de $B_0= 2.560$ y $B_1=.254$. Por lo tanto, se construye la siguiente ecuación:

$$\text{Ecuación de regresión: } Y= 2.560 + .254 X$$

Tabla 3.

Coefficientes^a

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		
		B	Desv. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constante)	2.560	.119		21.438	.000
	Gestión del Talento	.254	.038	.344	6.597	.000

a. Variable dependiente: Innovación

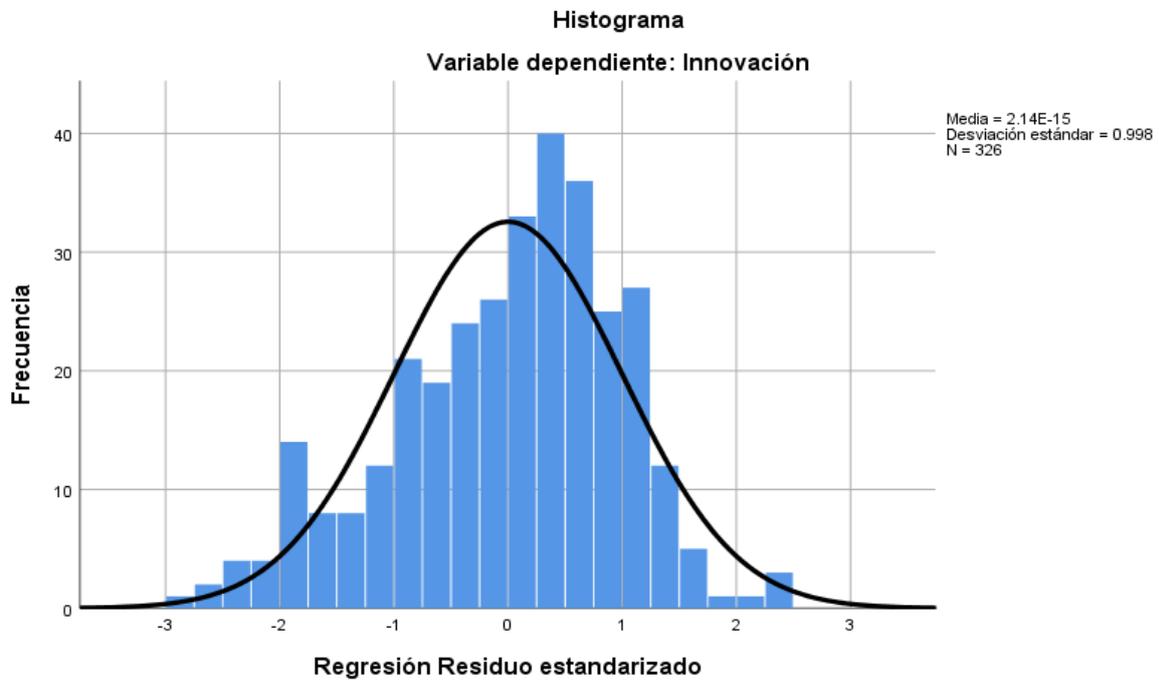
Fuente: *Elaboración propia con información procesada en el programa estadístico SPSS v26.*

La figura 1 muestra el histograma, donde se observa que las barras tienen un comportamiento similar a la curva normal. Por lo cual si se cumple con el supuesto de normalidad.



Figura 1.

Histograma



Fuente: Elaboración propia con información procesada en el programa estadístico SPSS v26.

Para verificar el supuesto de normalidad, puede observarse en la figura 2 el gráfico P-P, el cual muestra que los datos se comportan como la línea recta, por lo tanto, se comprueba nuevamente que se cumple este supuesto.

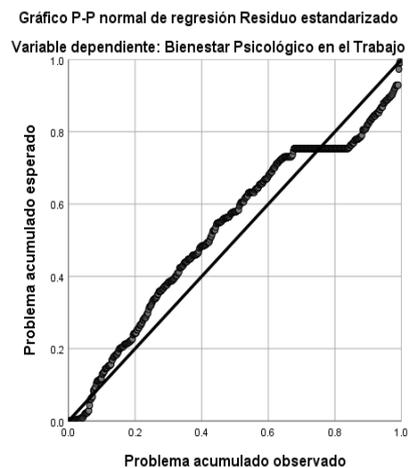


Figura 2

Gráfico P-P normal de regresión residuo estandarizado

Fuente: Elaboración propia con información procesada en el programa estadístico SPSS v26.

Finalmente, el diagrama de dispersión que se muestra en la Figura 3, verifica el supuesto de homocedasticidad. Se observa una buena distribución de los datos, no hay un cúmulo donde se concentre la mayoría de los datos, por lo que se acepta el supuesto de homocedasticidad.

Figura 3

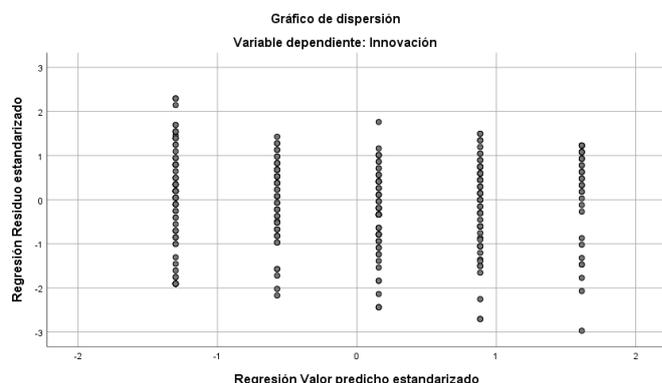


Gráfico de dispersión

Fuente: Elaboración propia con información procesada en el programa estadístico SPSS v26.

4. DISCUSIÓN

La innovación es el resultado de un conjunto de capacidades de las empresas, dirigido a satisfacer los patrones tecnológicos y de mercado en cada rama de actividad, que asimila, adapta y transforma el conocimiento en tecnología para transpolar en dinámicas operacionales, gerenciales y prácticas que conducen a las organizaciones a alcanzar un rendimiento superior.

La innovación en MiPyMes conlleva mayores dificultades relacionadas con la falta de recursos, inversiones escasas o incluso inexistentes en Investigación y Desarrollo (I+D). A su vez, está determinada por una fuerte dependencia de la adquisición de tecnología (maquinaria y equipo) y capacidades de gestión humana limitadas.

Se debe tener presente que un mundo tan competido como en el que se vive actualmente, la innovación se convierte un factor sin el cual, las organizaciones estarán en desventaja con sus competidores, pero este factor de innovación que terminará convirtiéndose en la ventaja competitiva de la empresa, no se podrá generar, sino se potencia a los colaboradores que son los que conocen los procesos y quienes los podrán transformar y dinamizar. La clave para que las organizaciones triunfen en los albores de este tercer milenio, reside en que sus directivos entiendan que la clave está en alentar la inteligencia colectiva de sus colaboradores, es decir potenciarlos y depositar en ellos la confianza de que pueden enfrentar con creatividad las adversidades del entorno y del mercado.

Es necesario acumular un alto grado de conocimiento que posteriormente se convierta en nuevo conocimiento y que tenga como resultado todo tipo de innovaciones; de tal forma que la organización se vaya adaptando adecuadamente a cualquier situación que se le presente.

5. CONCLUSIONES

De acuerdo a los resultados obtenidos se puede afirmar que existe evidencia estadísticamente significativa de la influencia de la gestión del talento humano como variable predictora sobre la innovación como variable dependiente. De lo anterior resaltar la importancia que tiene el talento humano en la vida de las organizaciones y en su capacidad para alcanzar sus objetivos, pues las mejores organizaciones son las que potencian a sus colaboradores para colaborar de manera consciente y sobresalir.

Los resultados contrastaron de forma importante que las MiPyMes se consideran unidades de negocio más dinámicas y elásticas en la economía. Por lo que también son más receptivas a adaptar procesos innovativos y el desarrollo de estas con base de innovación tecnológica es importante para la creación del llamado entorno económico prospero.

De manera tal que debe promoverse entre los gerentes y encargados de las organizaciones, que tienen que romper el paradigma decimonónico con que han trabajado las empresas durante mucho tiempo. Donde se afirmaba que el hombre es solo un factor más de la producción, y migrar a una nueva conceptualización, donde se entienda que el ser humano es la parte más importante de la organización y como tal, se debe gestionar adecuadamente su talento, que será la única herramienta eficaz que con creatividad generará indudablemente innovación en la empresa, en sus procesos y en sus productos.

Conflicto de intereses / Competing interests:

Los autores declaran que no incurre en conflictos de intereses.

Rol de los autores / Authors Roles:

Brenda Gonzalez: conceptualización, curación de datos, análisis formal, adquisición de fondos, investigación, metodología, administración del proyecto, recursos, software, supervisión, validación, visualización, escritura - preparación del borrador original, escritura - revisar & edición.

Ignacio Gómez: conceptualización, análisis formal, investigación, metodología, administración del proyecto, recursos, software, supervisión, validación, visualización, escritura - preparación del borrador original, escritura - revisar & edición.

Geovani Figueroa: conceptualización, análisis formal, investigación, metodología, administración del proyecto, recursos, software, supervisión, validación, visualización, escritura - preparación del borrador original, escritura - revisar & edición.

Rosalío Tortolero: conceptualización, análisis formal, investigación, metodología, administración del proyecto, recursos, software, supervisión, validación, visualización, escritura - preparación del borrador original, escritura - revisar & edición.

Fuentes de financiamiento / Funding:

Los autores declaran que no recibió un fondo específico para esta investigación.

Aspectos éticos / legales; Ethics / legals:

Los autores declaran no haber incurrido en aspectos antiéticos, ni haber omitido aspectos legales en la realización de la investigación.



REFERENCIAS

- Canafoglia, E. (2001). *El papel del Estado en torno a las pymes industriales: un análisis desde la economía regional pos crisis 2001*. <http://www.politicaspUBLICAS.uncu.edu.ar/articulos/index/el-papel-del-estado-en-torno-a-las-pymes-industriales-un-analisis-desde-la-economia-regional-pos-crisis-2001>
- Chadwick, C. (2017). Toward a more comprehensive model of firms' human capital rents. *Academy of Management Review*, 42(3), 499-519. <https://doi.org/10.5465/amr.2013.0385>
- Delery, J., & Roumpi, D. (2017). Strategic human resource management, human capital and competitive advantage: is the field going in circles? *Human Resource Management Journal*, 27(1), 1-21. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12137>
- García, V., Lloréns, F., & Verdú, A. (2008). The effects of transformational leadership on organizational performance through Knowledge and innovation. *British Journal of Management*, 19(4), 299-319. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2007.00547.x>
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6th ed). Mc Graw Hill.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2018). *Encuesta nacional sobre productividad y competitividad de las micro, pequeñas y medianas empresas (ENAPROCE)*. <https://www.inegi.org.mx/programas/enaproce/2018/>
- León, M. (2016). *La Innovación: un factor clave para la competitividad de las empresas*. Emprendices. <https://www.emprendices.co/la-innovacion-un-factor-clave-para-la-competitividad-de-las-empresas/>
- López, P., Díaz, Z., Segredo, A., & Pomares, Y. (2017). Evaluación de la gestión del talento humano en entorno hospitalario cubano. *Revista Cubana de Salud Pública*, 43(1). <http://www.revsaludpublica.sld.cu/index.php/spu/article/view/751>
- Luna, R. (2017). *Gestión del Talento; De los Recursos Humanos a la Dirección de Personas Basada en el Talento (DPT)*. Ediciones Pirámide.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. (2005). *Manual de Oslo. Guía para la recogida e interpretación de datos sobre innovación* (3 Ed.). Grupo Tragsa. <http://www.itq.edu.mx/convocatorias/manualdeoslo.pdf>
- Peláez, J., García, M., & Azuero, A. (2014). La relación estratégica entre gestión humana y la responsabilidad social empresarial: Avances de una explicación en un caso colombiano. *Suma de Negocios*, 5(11), 15-28. [https://doi.org/10.1016/S2215-910X\(14\)70016-3](https://doi.org/10.1016/S2215-910X(14)70016-3)
- Posada, R., Aguilar, O., & Peña, N. (2016). *Análisis sistémico de la micro y pequeña empresa en México*. Pearson Educación.
- Prieto, P. (2013). *Modelo de gestión del talento humano como estrategia para retención del personal*. <http://hdl.handle.net/11407/160>
- Reichert, F., Camboim, G., & Zawislak, P. (2015). Capacidades e trajetórias de inovação de empresas brasileiras. *Ram*.



São Paulo, 15(5), 161-194. <http://hdl.handle.net/10183/148676>

Rivero, A., & Dabos, G. (2017). Gestión diferencial de recursos humanos: una revisión e integración de la literatura. *Estudios Gerenciales*, 33(142), 39-51. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2016.12.003>

Ulrich, D., Kryscynski, D., Ulrich, M., & Brockbank, W. (2017). Competencies for HR professionals who deliver outcomes. *Employment Relations Today*, 44(2), 37-44. <https://doi.org/10.1002/ert.21623>

