

Impacto de la oferta educativa superior en la búsqueda de talento humano por parte de las empresas

Impact of higher education supply in the search of human talent for companies

Edwin Vinicio Arcos-Naranjo¹; Jaime Roddy Andocilla-Cabrera²;
Kerly María Martínez-Valencia³
{ earcosn@unemi.edu.ec; jandocillac@unemi.edu.ec;
kmartinezval@hotmail.com }

Fecha de recepción: 25 de marzo de 2020 – **Fecha de aceptación:** 3 de mayo de 2020

Resumen: El presente trabajo se realizó debido a la necesidad de contar con información que permita comprender la incidencia de la educación superior en las empresas y su oportunidad de contar con talento humano acorde a su actividad productiva. La oferta académica tendería a formar profesionales encaminados hacia la estructura de las grandes empresas. Se realiza un ejercicio econométrico mediante el desarrollo de cuatro modelos de regresión. Se utiliza la base de Datos del empleo del Ecuador, misma que cuenta con representatividad nacional al mes de diciembre. Se evidencia que la oferta educativa superior tiende a formar profesionales que se vinculan con mayor probabilidad hacia las grandes empresas. La concentración de los profesionales en las grandes empresas, abandonaría la posibilidad de las empresas micro, medianas y pequeñas de encontrar talento humano con formación superior, lo cual, conduce a observar la necesidad de diversificar más aún la oferta académica superior con la finalidad de atender a la demanda de otros sectores productivos y no solamente a las grandes empresas.

Palabras clave – *Educación superior, empresa, oferta educativa.*

Abstract: This paper was made due to the need to have information that allows understanding the incidence of higher education in companies and their opportunity to have human talent according to their productive activity. The academic supply would tend to train professionals aimed at the structure of a large company, contrary to the greater business productive structure present in the region and in Ecuador. An econometric exercise is carried out through the development of four regression models. The employment database of Ecuador is used, which has national representativeness to the month of December. It is evident that the educational supply of higher education tends to train professionals who are more likely to be linked to large companies. The concentration of professionals in the large company would leave the possibility of micro, medium and small companies to find human talent with higher education, which leads to observe the need to further diversify the academic supply in order to meet the demand of other sectors of companies and not only the large company.

Keywords – *Higher education, company, educational supply.*

¹Economista, Magíster en Economía con Mención en Economía del Desarrollo.
Universidad Estatal de Milagro, UNEMI.

²Ingeniero Comercial. Magíster en Finanzas y Economía Empresarial.
Universidad Estatal de Milagro, UNEMI.

³Licenciada en Psicología Educativa, Magíster en Gerencia Educativa.

INTRODUCCIÓN

Las sociedades y el sistema económico han confiado la realización de la producción a las empresas. Frente a un escenario de globalización y al aumento de competencia y exigencias en los costos y calidad de producción, las empresas buscan capital humano adecuado y capacitado para resolver los problemas actuales de las sociedades y el sistema económico han confiado la realización de la producción a las empresas. Frente a un escenario de globalización y al aumento de competencia y exigencias en los costos y calidad de producción, las empresas buscan capital humano adecuado y capacitado para resolver los problemas actuales de la producción a la cual se enfrentan. En muchas ocasiones esta búsqueda de talento humano por parte de proyectos de gran envergadura de la empresa se queda sin la correspondiente contraparte de oferta debido a falta de capacitación en campos necesarios para la eficiente transformación productiva de la empresa. Por lo tanto, la gestión del talento humano por parte de la empresa y exhaustivamente para las micro, pequeñas y medianas empresas se ha convertido en un problema importante debido a que los empleadores compiten más extensamente por el escaso talento humano que satisface sus necesidades productivas. La oferta educativa, superior y pertinente, es un predictor adecuado del desarrollo productivo de un país. El apropiado análisis del mercado laboral en relación a las necesidades de profesionales permite ofertar carreras adecuadas y conforme a los nichos demandantes del capital humano. En varias ocasiones la falla del diagnóstico de las necesidades de la parte demandante podría dirigir a la sociedad a utilizar de forma ineficiente sus recursos o fuerza laboral. Las empresas de gran tamaño consiguen atraer a sus procesos productivos a los jóvenes que logran alcanzar mayor escolaridad. Este suceso estaría desencadenando el aumento de la brecha oferta y demanda de personal cualificado por parte de las pequeñas, micro y medianas empresas. Por lo cual, este problema estaría limitando el absorber mano de obra a las pequeñas y medianas empresas. Este acontecimiento debe ser prevenido por la sociedad actual y esto motiva la necesidad de conocer la problemática y estudiarla desde nuevos enfoques.

Actualmente la literatura en relación al comportamiento de las pequeñas y medianas empresas ha dejado de ser un campo de estudio periférico a pasar a ser un tema importante de análisis y de accionar de la política pública (Lynch y Lind, 2002). Las diferentes estructuras empresariales: micro, pequeñas, medianas y grandes empresas, demandan diferentes clases de insumos y variedad de talentos, por lo cual se requiere estrategias de reclutamiento diferentes en la gestión del talento humano. La gestión del talento humano es definida como un proceso mediante el cual, las empresas demandan y logran encontrar trabajadores adecuados a sus necesidades productivas (Cappelli & Keller, 2014), es decir nos permite anticipar la necesidad de capital humano y desarrollar un plan de acción para conseguirlo. Existen nuevos desafíos a los cuales se enfrentan actualmente las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas, MIPYMES, deben lograr atraer, motivar, desarrollar y retener a los talentos humanos necesarios para cumplir cabalmente con su proceso productivo (Deshpande & Golhar, 1994; Hornsby & Kuratko, 1990). Klaas (2005) señala que el talento humano muchas veces resulta prohibitivo para las MIPYMES. Existe modelos de subcontratación productiva que podrían lograr amplios beneficios en la contratación de talento humano en las MIPYMES (Cook, 1999; Heneman et al., 2000; Klaas, 2003). En las economías en desarrollo las organizaciones empresariales suelen estar concentradas en sectores productivos de baja productividad y nivel de desarrollo incipiente. La oferta que los sectores educativos proveen a una economía en estos estadios de desarrollo suele ser demasiada básica y especializada en sectores de menor complejidad y escasa absorción de tecnologías. Además, la oferta educativa está concentrada en los procesos productivos de las empresas de gran tamaño. Por lo tanto, la oferta educativa estaría diseñada para desarrollar habilidades tendientes a resolver los problemas de las

grandes empresas. Se estima que en la búsqueda de talento humano es una tarea dificultosa, ya que las empresas no logran encontrar con facilidad a personal con el conocimiento suficiente y las habilidades propias de un sector empresarial específico. Cuando los Estados proponen el mejoramiento productivo para alcanzar el crecimiento económico, suelen especializar sus esfuerzos en aquellos sectores en los cuales consideran que poseen mayores ventajas comparativas. Al no encontrarse un sector desarrollado, es necesario contar con la especialización de personal técnico que pueda desarrollar procesos productivos más complejos y propio de la nueva actividad productiva. Los estados se enfrentan a unos escasos de habilidades en su fuerza laboral; por lo tanto, deciden fomentar oferta educativa acorde a estas nuevas necesidades. Se origina una brecha de habilidades entre la oferta del sistema de educación superior y los requerimientos de las empresas. Una de las explicaciones de la existencia de esta brecha podría ser la presencia de incertidumbres y entorno productivo cambiante, que provocan asimetrías de la información a quienes elaboran la oferta educativa (Bessen, 2014).

Se han realizado varios estudios relacionados al campo de la interacción de la oferta y demanda y su incidencia en la innovación empresarial (Kalcheva y Lc Lemore, 2018), pero escasos estudios se han realizado en la gestión del talento humano por parte de la empresa y la correspondiente incidencia de las políticas de educación superior por medio de la obturación de la brecha oferta y demanda.

El presente trabajo estudia la preminencia de la oferta educativa encaminada a la formación de profesionales con destrezas y habilidades inherentes a la problemática de la gran empresa. Se busca evidenciar la relación estrecha entre oferta educativa superior y la absorción de profesionales en la estructura de gran empresa.

La oferta de educación superior y la demanda de talento humano

Las Políticas de Educación Superior, han venido teniendo un sinnúmero de cambios durante el periodo presidencial denominado de Revolución Ciudadana. La Constitución del Ecuador del año 2008, señala un cambio de 180 grados a la educación superior. Se declara, inclusive, como gratuita la educación superior; es decir, la educación del tercer nivel, la educación de cuarto nivel no es gratuita. Se establece la vinculación del sistema de educación superior al plan nacional de desarrollo. Además, se obliga a la existencia de un sistema de nivelación y admisión para la asignación de cupos. Se permite la existencia de la educación particular.

Las diferentes normas fueron acondicionándose a los principios directores de la Constitución Política del Ecuador. Entro en vigencia La ley Orgánica de Educación Superior – LOES y su reglamento. La LOES señala que la oferta educativa del sistema de educación superior debe ser pertinente con los objetivos de desarrollo nacional y regional; además de, crear sinergias y promover las potencialidades territoriales, innovar y diversificar profesiones conforme las tendencias del mercado laboral, estructura productiva y políticas nacionales de ciencia y tecnología. La Ley instauro el sistema de nivelación y admisión y en el año de 2011 se estableció el Examen Nacional para la educación superior – ENES, además, se establecieron un límite de puntaje necesario para adjudicarse un cupo en la universidad de 601/1000 y medicina, educación requiere un mínimo de 800.

El nuevo rumbo de política de la educación superior elimina los cobros que realizaban diferenciadamente las Universidades y busca mecanismos para redistribuir los recursos que se asignaba a las Instituciones de Educación Superior –IES. Se establece un reglamento para distribuir los recursos asignados por el Estado a las Universidades, Ley del Fondo permanente de Desarrollo - FOPEDEUPO.

Para el año 2016 llega a la cifra de 2080,07 millones de dólares, tres veces superior a la cifra del 2006. El monto del gasto pasa en 2006 de 1.10% del PIB a 2.03% del PIB.

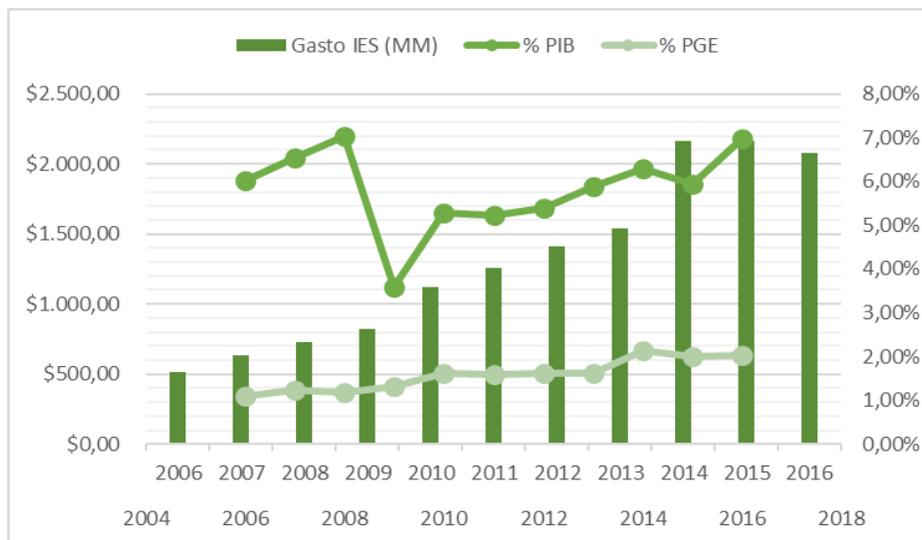


Figura 1. Gasto público en educación superior en Ecuador
Fuente: SENESCYT

Las nuevas políticas de educación superior establecieron la necesidad de contar obligatoriamente con un título mínimo de maestría para optar por la docencia universitaria. Se estableció la necesidad de contar con un título de PhD. para optar por el grado de profesor principal en un centro de educación superior.

Con la finalidad de diversificar la oferta académica el gobierno de la revolución ciudadana, decidió apostar por tres obras educativas emblemática para el gobierno del Correísmo: Universidad de Investigación de Tecnología Experimental Yachay, Universidad de las Artes, Universidad Nacional de educación y Universidad Regional Amazónica Ikiam. El proyecto Yachay, fue pensado como un centro de desarrollo tecnológico, la primera ciudad planificada del Ecuador. La primera universidad del Ecuador que construiría el emblemático automóvil eléctrico en Ecuador desde cero con la ayuda de icono del auto eléctrico Tesla Company, según lo mencionado por el secretario del SENESCYT, Rene Ramírez (SENESCYT, 2017). Al final, estas propuestas terminaron siendo propuestas de campaña política previa las elecciones presidenciales y además se supo que Tesla Company no sabía nada en absoluto en relación a la idea de construir el auto eléctrico en las instalaciones de Yachay (Vistazo, 2017).

La oferta de educación superior está dirigida a la población compuesta en su mayoría por jóvenes comprendidos entre las edades de 17 y 22 años de edad. Existe población de mayor edad que recibe educación debido a diferentes determinantes de orden económico, social, las cuales no les permitió integrarse a tiempo en el sistema de educación superior.

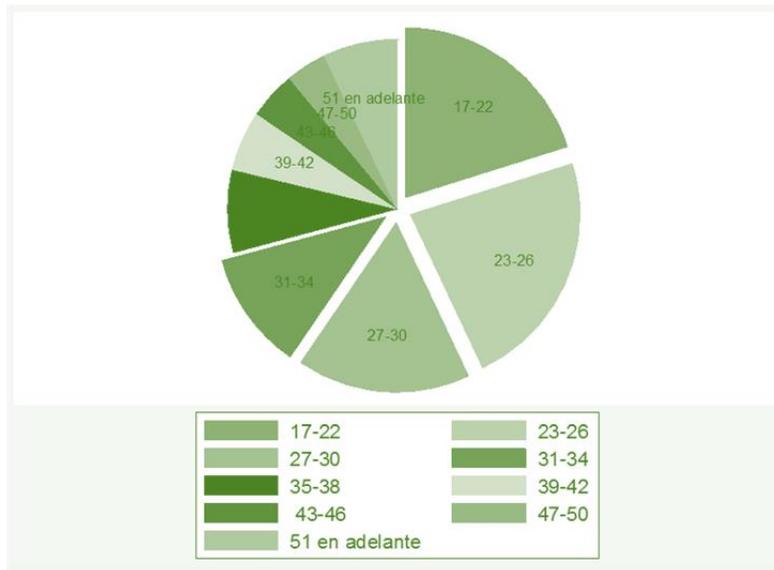


Figura 2. Personal que recibe educación superior por rango de edad
Fuente: INEC 2014

La demanda de talento humano en el Ecuador está compuesta por una estructura empresarial en su mayoría MIPYMES; es decir el 81% de empresa en el Ecuador son Micro, pequeñas y medianas. Este dato se asemeja a la tónica latinoamericana. Pequeñas unidades productivas se insertan en el encadenamiento productivo de la economía a nivel nacional. Cabe indicar que esta modalidad empresarial puede sostener el sistema de subcontratación productiva en función de que las empresas al concentrarse en un proceso productivo pueden generar capacidades empresariales especializadas, como una forma de creación de valor entre las diferentes relaciones de las empresas Barney (1991) y Conner, (1991).

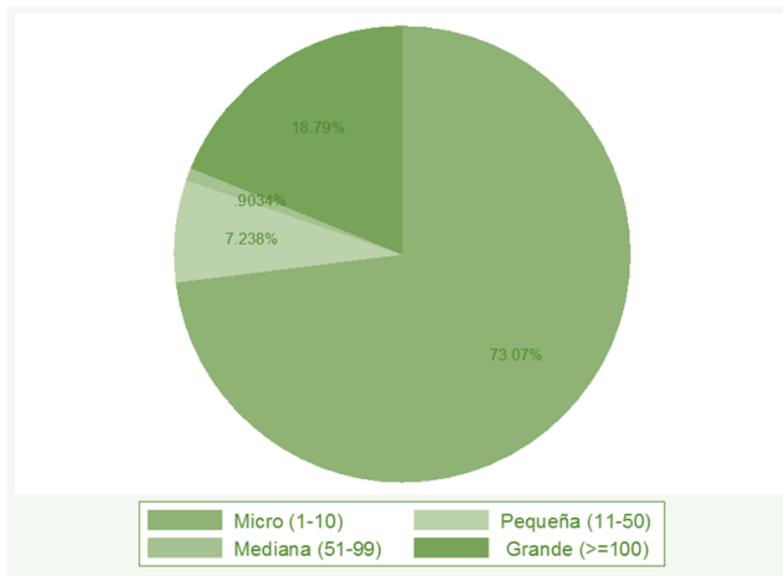


Figura 3. Empresas en el Ecuador por tamaño según empleados
Fuente: INEC 2014

La mayor cantidad de empresas en el país se encuentran agrupadas en las ramas de actividad de la Agricultura, ganadería, caza y silvicultura, en su mayoría fijados al sector primario. El comercio y las industrias manufactureras constituyen la segunda y tercera rama de mayor absorción de trabajadores.



Figura 4. Rama de actividad población ocupada mayor de quince años en porcentaje
FUENTE: INEC 2014

METODOLOGÍA

En el presente trabajo se utilizó una técnica econométrica denominada regresión, técnica que compara sujetos de tratamiento y control con idénticas características observadas (Angrist y Pischke, 2016). Las regresiones nos permitirían obtener estimaciones o promedios ponderados de las comparaciones. La inferencia causal producto de la regresión asume el siguiente supuesto: Si las variables observadas en el grupo de tratamiento y control, se igualaron, se elimina en mayor nivel el sesgo de selección debido a variables no observables.

Los participantes para el presente análisis son las personas que han recibido educación superior y posteriormente han adquirido un puesto laboral en las empresas: micro, medianas, pequeñas y grandes.

Se desarrollaron cuatro modelos de regresión. Estos modelos son ecuaciones que indican relaciones funcionales entre la variable de tratamiento con la variable dependiente y las variables de control permanecen fijas al incluirlas en el modelo. La siguiente ecuación muestra la relación funcional con una sola variable de control.

$$Y_i = \alpha + \beta.Pi + \gamma.Ai + \varepsilon_i \quad (1)$$

En donde:

Y_i : es la variable dependiente o de resultado del individuo i

P_i : variable tratamiento del individuo i

A_i : es la variable de control del individuo i

La variable de tratamiento es una variable de característica binaria. Toma el valor de 1 cuando se concede el tratamiento i y cero cuando no es concedido el tratamiento. La variable de tratamiento para el caso de estudio es: haber recibido educación superior. La variable de resultado es la colocación laboral en una empresa. Se establecen cuatro modelos en relación a la segmentación de las empresas en cuatro sectores en relación al número de empleados. Se realizan regresiones para las micro, pequeñas, medianas y grandes empresas. Se toman como variable de control la edad, género y la asistencia a clases.

El análisis de regresión asigna valores a los diferentes parámetros del modelo, los cuales son α, β, γ considerando que las \hat{Y}_i sean parecidas lo más posible a las Y_i . La técnica para lograr este particular es elegir los valores que minimicen la suma de los cuadrados de los residuos. A esta técnica se la denomina “Mínimos Cuadrados Ordinarios”. Cuando se realiza esta minimización se produce la estimación de los parámetros de regresión.

DATOS

Para el presente estudio, se utilizaron los datos de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), que pertenece al Sistema Integrado de Encuestas de Hogares del Instituto Nacional Ecuatoriano de Estadísticas y Censos - INEC. El objetivo del INEC con esta encuesta es generar información útil para la debida toma de decisiones en el ámbito de política pública y adicional del sector privado en el país (INEC, 2014). Para el mes de junio del 2007, el INEC implementó un cambio metodológico con el objetivo de lograr estandarizar las mediciones de empleo. Las unidades de análisis son: la vivienda, los hogares y las personas que habitan en el mencionado hogar. En relación a la encuesta ENEMDU el INEC menciona:

Capta actualmente información en las 23 provincias del país continental, de acuerdo a las tres regiones: Costa, Sierra y Amazonía cada provincia está dividida en cantones, que conforman las parroquias urbanas y rurales, para propósitos de esta Encuesta la cartografía dentro de la parroquia fue dividida en sectores censales. En esta investigación la muestra está formada por todos los hogares particulares dentro del territorio ecuatoriano. Se excluyen: la Región Insular, la población en viviendas colectivas, viviendas flotantes y sectores con población indigente (INEC, 2014, p.1).

La encuesta cuenta en su dominio con 21 provincias del Ecuador y además posee cinco ciudades auto representadas como son: Guayaquil, Quito, Cuenca, Machala y Ambato. La encuesta cuenta con variables de tipo general de los miembros y jefes de hogar. La ENEMDU, muestra las características ocupacionales de los encuestados para personas de 5 y más años de edad; además, describe lo relacionado a los ingresos tanto laborales y no laborales de las unidades encuestadas. En relación a la muestra para la encuesta en la ronda XVIII para diciembre del 2007 se informa:

En diciembre 2007 la muestra para la ENEMDU provincial quedó conformada por 1685 sectores muestrales. De acuerdo a estos antecedentes, se establece que las técnicas de muestreo para la Encuesta de Empleo son: Estratificada, Probabilística, Trietápica proporcional al tamaño de la muestra. Las etapas de la muestra para la ENEMDU-diciembre 2007 se distribuye de la siguiente manera

- En la primera etapa se seleccionó las UPM's con probabilidad proporcional al tamaño de la muestra (PPT) obteniendo como resultado 2.094 UPM's.
- En la segunda etapa se obtuvo un tamaño de la muestra de sectores censales de 7.409, de los cuales se aplicó una submuestra para la ENEMDU Nacional Urbana y Rural (Anual), teniendo así 1.685 sectores para el levantamiento de la información.
- En la tercera etapa se aplicó una afijación uniforme en la cual se aplica un muestreo de 12 viviendas familiares por sector censal teniendo como resultado una muestra de 20.220 viviendas (INEC, 2007, p.1).

Para el presente análisis, se hace uso de un panel rotativo con dos periodos de tiempo para el año 2007 y 2008, los datos fueron tomados en noviembre del año respectivo. El mandato Ocho, que eliminó la tercerización en el Ecuador, fue expedido el 30 de abril del 2008; por lo cual, se utiliza en el presente estudio, el panel rotativo 2007-2008, que recogió datos antes y después de aplicada la reforma.

En la siguiente tabla podemos observar las características de los individuos que son motivos de análisis en la presente investigación.

Tabla 1. Características de la muestra obtenida

Características	Total
Número de observaciones	58572
Mujer	29,064
Edad	58572
Educación Superior	48676
Empresas	14473

Elaborado por: los autores

A continuación, se presenta una estadística descriptiva de las variables utilizadas con la finalidad de evidenciar la problemática inherente al presente trabajo:

Tabla 2. Estadística descriptiva para las variables seleccionadas

Variabes	Mean	St.Dev	se(Mean)	variance	min	max
Educación Superior	.0754	.2641	.0011	.0698	0	1
Edad	18.246	151.265	.0625	2.288.096	0	98
Asiste a clases	14.423	.4967	.0023	.2467	1	2
Casado	.1359	.3427	.0014	.1174	0	1
Microempresa	.2223	.4158	.0017	.1729	0	1
Pequeña empresa	.022	.1468	.0006	.0215	0	1
Mediana empresa	.0027	.0524	.0002	.0027	0	1
Gran empresa	.0572	.2322	.001	.0539	0	1
Mujer	.4962	.5	.0021	.25	0	1

Elaborado por: los autores

RESULTADOS

En primera instancia se procede a verificar la correlación existente entre las diferentes variables en estudio. La tabla siguiente muestra el resultado de la correlación. Se observa una correlación positiva entre la variable educación superior y gran empresa.

Tabla 3. Matriz de correlación para las variables seleccionadas

VARIABLES	1	2	3	4	5	6	7	8	9
(1) Microempresa	1.000								
(2) Pequeña empresa	-0.100	1.000							
(3) Mediana empresa	-0.035	-0.010	1.000						
(4) Gran empresa	-0.164	-0.045	-0.016	1.000					
(5) Educación Superior	-0.001	0.091	0.022	0.302	1.000				
(6) Mujer	-0.093	-0.064	-0.022	-0.070	0.035	1.000			
(7) Casado	0.246	0.061	0.024	0.182	0.127	0.026	1.000		
(8) Edad	0.416	0.107	0.042	0.230	0.211	0.033	0.545	1.000	
(9) Asiste a clases	0.483	0.157	0.055	0.265	0.150	0.023	0.462	0.734	1.000

Elaborado por: los autores

Luego de evidencia la correlación de las variables procedemos a realizar las regresiones de las variables. Se estiman cuatro modelos de regresiones. Se regresan las variables a un resultado de segmentación de empresa. Se evidencia que existe una incidencia de la educación superior en la colocación laboral en la gran empresa de 26%, este dato es estadísticamente significativo.

Tabla 4. Resultados de la Estimación de Regresión

	-1	-2	-3	-4
	micro	peque	mediana	grande
superior	-0.135*** (0.006)	0.042*** (0.003)	0.003*** (0.001)	0.236*** (0.004)
mujer	-0.092*** (0.003)	-0.022*** (0.001)	-0.003*** (0.001)	-0.043*** (0.002)
casado	-0.005 (0.006)	-0.005** (0.002)	-0.000 (0.001)	0.040*** (0.003)
edad	0.005*** (0.000)	-0.000*** (0.000)	0.000 (0.000)	-0.000 (0.000)
asistencia	0.344*** (0.005)	0.055*** (0.002)	0.006*** (0.001)	0.103*** (0.003)
_cons	-0.272*** (0.006)	-0.039*** (0.002)	-0.005*** (0.001)	-0.085*** (0.004)
Obs.	48676	48676	48676	48676
R-squared	0.260	0.035	0.004	0.150
Standard errors are in parenthesis				
*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1				

Elaborado por: los autores

DISCUSIÓN

En los resultados expuestos en el presente trabajo se evidencia la incidencia de la obtención de un título universitario en la probabilidad de colocarse laboralmente en el sector de las grandes empresas. Se evidencia también que la asistencia a clase, tiene una incidencia en la colocación con una pequeña empresa. Es decir, mientras estudia la persona acude a trabajar a una pequeña empresa y cuando obtiene el título universitario decide trabajar en las grandes empresas.

Los resultados encontrados en el presente trabajo permiten explicar el comportamiento de la fuerza laboral y su transición de la pequeña empresa a la gran empresa. Este salto de tipo de empresa surge cuando el trabajador termina de acumular talento humano y una vez que se encuentra con un título profesional decide colocarse en la gran empresa. Estos hallazgos son obtenidos en base a un análisis econométrico que podría obtener problemas de sesgo en relación a la comparabilidad de los participantes tomados como control y tratamiento para realizar la regresión. Por lo cual, es necesario utilizar técnicas más eficientes que permitan encontrar efectos causales en la adjudicación de un tratamiento o de la aplicación de una política.

El ámbito de estudio del presente trabajo cruza las fronteras de dos áreas importantes de la economía; la educación y el trabajo. Con los hallazgos encontrados es posible continuar indagando la problemática ya que nos permitirá lograr explicar los elementos subyacentes a las brechas de oferta y demanda del talento humano y sus diferentes tipos.

CONCLUSIONES

La oferta educativa superior en el Ecuador está diseñada para atender las demandas del sector de la gran empresa, provocando escases de talento humano adecuadamente formado para atender las lógicas productivas de la micro, pequeña y mediana empresa. Se evidencia en el presente trabajo el cumplimiento de esta hipótesis, debido a que un 23% de población educativa superior logra colocarse en el sector productivo de las grandes empresas, este dato es estadísticamente significativo. También existe una colocación laboral de los estudiantes superiores en las MIPYMES, esto lo harían mientras transitan por la educación superior para luego colocarse en la gran empresa. La formación profesional en el Ecuador tiene un sesgo particular hacia la promoción de profesionales especialistas en el ámbito de las grandes empresas.

La tasa de escolaridad viene creciendo a un ritmo acelerado, en la población ecuatoriana, pero es menester verificar si esos crecimientos son adecuados para los diferentes sectores priorizados en la política pública del desarrollo.

Es pertinente observar la necesidad de las empresas de encontrar personal debidamente formado y adecuado a sus necesidades; además, este personal debe ser capacitado en función de los diferentes procesos de cada una de las unidades productivas y sus sectores, sean estos micro, pequeños, medianos y grandes empresas.

Los estudios empíricos en relación a la gestión del talento humano no son bastos, motivo por el cual se deben abordar estas temáticas inherentes a la problemática de brechas oferta educativa y demanda del talento humano del sector productivo.

Este resultado obtenido debe ser considerado y analizado utilizando metodologías más sofisticadas, como experimentos o cuasi-experimentos, con la finalidad de poner en consideración elementos causales de esta problemática planteada.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Angrist, Joshua David; Pischke, Jörn-Steffen (2015): *Mastering 'metrics. The path from cause to effect* / Joshua D. Angrist, Jörn-Steffen Pischke. New Jersey: Princeton University Press.
- Barney, J.B. (1991), «Firm resources and sustained competitive advantage». *Journal of Management*, vol.17, núm. 1, págs. 99-120.
- Bessen, J. (2014, August 25). Employers aren't just whining the skills gap is real. *Harvard Business Review*. Retrieved from <https://hbr.org/2014/08/employers-arent-just-whining-the-skills-gap-is-real>
- Cappelli, P., & Keller, J. (2014). Talent management: Conceptual approaches and practical challenges. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 5.1–5.27
- Conner, K.R. (1991), «A historical comparison of resource-based theory and five schools of thought within industrial organization economics: do we have a new theory of the firm?». *Journal of Management*, vol. 17, núm. 1, págs. 121-154.
- Cook, M.F., 1999. *Outsourcing Human Resource Functions*. American Management Association.
- Deshpande, S. P., & Golhar, D. Y. (1994). HRM practices in large and small manufacturing firms: A comparative study. *Journal of Small Business Management*, 32(2), 49–56.
- Heneman, R.L., Tansky, J.W., Camp, S.M., 2000. Human resource management in small and medium-sized enterprises: unanswered questions and future research perspectives. *Entrepreneurship Theory and Practice* 25, 11–26.
- Hornsby, J. S., & Kuratko, D. F. (1990). Human resource management in small business: Critical issues for the 1990s. *Journal of Small Business Management*, 28(3), 9–18
- John G. Lynch, Barbara Lind, (2002) "Escaping merger and acquisition madness", *Strategy & Leadership*, Vol. 30 Issue: 2, pp.5-12, <https://doi.org/10.1108/10878570210422094>.
- Klaas, B.S., Yang, H., Gainey, T., McClendon, J., 2005a. HR in the small business enterprise: assessing the impact of PEO utilization. *Human Resource Management* 44,433–448.
- Klaas, B.S., 2003. Professional employer organizations and their role in small and medium enterprises: the impact of HR outsourcing. *Entrepreneurship Theory and Practice* 28, 43–61.

- Kalcheva, Ivalina; McLemore, Ping; Pant, Shagun (2018): Innovation. The interplay between demand-side shock and supply-side environment. En: *Research Policy* 47 (2), pág. 440–461. DOI: 10.1016/j.respol.2017.11.011.
- Vistazo. (21 de mayo de 2018). Vistazo. Obtenido de País: <http://www.vistazo.com/seccion/pais-actualidad-nacional/actualidad-nacional/tesla-niega-vinculos-con-megafabrica-de-yachay>