

Capítulo VII Capital Humano Estratégico en la Competitividad de las MiPyMEs del Valle de San Quintín

Chapter VII Strategic Human Capital in the Competitiveness of MSMEs in the Valle de San Quintín

LIZÁRRAGA-MARTÍNEZ, Karla †*, PÉREZ-CHAVIRA, Seidi Iliana y PÉREZ-MURILLO, José Cupertino

Univeridad Autonoma de Baja California

ID 1^{er} Autor: *Karla, Lizárraga-Martínez* / **ORC ID:** 0000-0003-2179-2775, **CVU CONACYT ID:** 1024748

ID 1^{er} Coautor: *Seidi Iliana, Pérez-Chavira* / **ORC ID:** 0000-0001-9707-0520, **CVU CONACYT ID:** 336834

ID 2^{do} Coautor: *José Cupertino, Pérez-Murillo* / **ORC ID:** 0000-0002-4939-654X, **CVU CONACYT ID:** 902675

DOI: 10.35429/H.2019.1.98.110

K. Lizárraga, S. Pérez, J. Pérez

lizarrgak@uabc.edu.mx

E. Galeana & M. Valenzo. (Dir.) La competitividad como estrategia de crecimiento en las organizaciones. Handbooks-©ECORFAN-Mexico, Michoacán, 2019.

7.1. Introducción

La economía del valle de San Quintín al igual que de México en general, está sostenida principalmente por las MiPyMEs, sin embargo, la administración que tienen estas respecto a su capital humano no es del todo correcta, debido a esto el presente estudio busca identificar aquellos problemas relacionados con el personal, así como plantear la importancia que este tiene como factor estratégico para la competitividad de las empresas.

Para poder identificar tales problemas se aplicaron un total de 289 encuestas a las MiPyMEs del valle, las cuales fueron las bases para la realización de la presente investigación para posteriormente poder analizar tales dificultades y establecer una recomendación.

Cabe aclarar que la investigación no pretende generalizar sobre la situación que se tiene en las micro, pequeñas y medianas empresas, se busca conocer cuáles son los principales problemas que se tienen en relación a su capital humano, para poder de esta forma plantear las soluciones que ayuden a las empresas a ver a su fuerza laboral como una ventaja competitiva.

7.1.1. Planteamiento del Problema

Actualmente, las MiPyMEs forman parte fundamental de la economía de Valle de San Quintín B.C, no obstante estas presentan distintos problemas, siendo el punto de partida el capital humano, debido a que no se le da la importancia requerida.

El capital humano puede marcar la diferencia entre el éxito y el fracaso en toda empresa ya que de no administrarlo debidamente y brindarle la importancia necesaria a su personal los objetivos propuestos no podrán ser cumplidos.

Algunas de las micro y pequeñas empresas no creen necesario invertir en este recurso debido a su tamaño, motivo por el cual muchas de las empresas no logran obtener una ventaja competitiva respecto a sus competidores y como consecuencia no se tiene el crecimiento esperado.

La falta de organización en las MiPyMEs es un factor perjudicial para las mismas, pues de no contar con una misión, objetivos, estrategias, procedimientos, brindar el adiestramiento y capacitación necesaria sus empleados, los empresarios no lograrán cumplir sus metas.

Como en toda empresa los problemas suelen presentarse en gran o menor medida, pero en el caso de las micro, pequeñas y medianas empresas se revelan de manera frecuente, los cuales pueden generar una rotación de personal más elevada.

Muchos de los problemas que estas presentan pueden ser corregidos y evitados si se les dan el manejo adecuado, el cual es simple si los empresarios manejan una buena administración de su negocio y le dan la importancia requerida a su recurso humano.

7.1.2. Objetivo

Analizar el impacto que genera el capital humano como factor estratégico para la competitividad en las micro, pequeñas y medianas empresas, así como los problemas que estas tienen respecto al mismo para realizar las recomendaciones más favorables a los empresarios e implementar estrategias que ayuden al recurso humano con el propósito de lograr la competitividad en la empresa.

7.1.3. Hipótesis

El recurso humano dentro de las MiPyMEs es un factor determinante para que las empresas desarrollen ventajas competitivas.

7.1.4. Pregunta de Investigación

¿El capital humano es un factor estratégico para la competitividad de las MiPyMEs?

7.1.5. Justificación

La competitividad en las micro, pequeñas y medianas empresas corresponde en gran parte a su recurso humano, de manera que las competencias que se aplican a los empleados y el desarrollo de las mismas es vital para el buen funcionamiento de la empresa.

De los muchos agentes que afectan a las MiPyMEs, el bajo nivel de su capital humano y su falta de cultura empresarial, las pone en desventaja con otras empresas, que no les permiten lograr el grado de competitividad anhelado (Sandoval 2017).

Muchas de las MiPyMEs no le dan la importancia requerida a su capital humano por lo que no creen necesario invertir en este recurso debido al tamaño de la empresa.

Se presentan muchos problemas en ellas como consecuencia de una mala administración de su recurso humano, los cuales no son tratados con las medidas adecuadas o en muchas ocasiones estos se dejan pasar, si las empresas brindaran el apoyo necesario a los empleados, se les impartieran las capacitación, estableciendo competencias y se les mantuviera informados sobre los aspectos básicos de la organización así como de su rol en su área de trabajo los objetivos generales de la empresa serían más fáciles de alcanzar.

7.2. Revisión de la Literatura

El capital humano o también conocido como talento humano no es solo el grupo de empleados que laboran en una empresa, si no el conjunto de conocimientos y habilidades que desarrollan los individuos, el resultado de toda una serie de estrategias y cualidades que tienen un impacto favorable en el desarrollo y desempeño del trabajador (Mejía-Giraldo, Bravo-Castillo et al. 2013).

El recurso humano forma el capital intelectual de toda empresa, el cual le asigna el valor agregado de tal modo que esta funcione de la mejor manera posible, cumpla con los objetivos, genere las utilidades esperadas y logre una buena posición en el mercado (Sandoval 2017).

Ruiz (2014) expresa que actualmente el recurso humano es un elemento muy importante en el desarrollo y crecimiento de las empresas debido a que tenemos un mercado globalizado, en el cual las empresas tienen que estar en constante actualización, estableciendo nuevas y mejores competencias a sus trabajadores.

La clave para el éxito de una empresa está en la buena administración del recurso humano, en todas aquellas actividades y estrategias que son implementadas con el fin para facilitar el aprendizaje, la adaptación y la capacitación del personal, con la meta de lograr los objetivos propuestos por la empresa (Contreras, Almaguer et al. 2015).

Larios (2016) menciona que existe una gran variedad de clasificaciones para conceptualizar a las micro, pequeñas y medianas empresas; a grandes rasgos se pueden determinar mediante el número de empleados por empresa, sus ventas, el monto de sus inversiones, entre otras, pero el agente más utilizado es por su número de trabajadores, lo que lleva a un conflicto a la hora de clasificar a las PyMEs debido a que el método de clasificación es muy diverso.

García, Toro y Sánchez (2013), la competitividad es una de las piezas fundamentales para el desarrollo, crecimiento y rentabilidad de las PyMEs, existen diversas literaturas y criterios para definir el concepto de competitividad, pudiendo verse desde el punto de vista empresarial o económico de un país para expandir su participación en el mercado.

Molina, Vera y Mora (2013) citando a Montoya et al. (2010) la competitividad es el factor primordial de desarrollo para las empresas así como de los países, hasta la actualidad no se ha logrado establecer un único concepto de competitividad.

Argüelles, Quijano, Sahuí y Fajardo (2014) afirma que la competitividad ha crecido considerablemente con el paso de los años, debido a esto es de suma importancia tener presente al recurso más trascendental que tiene una empresa: el recurso humano.

El que una empresa sea competitiva se debe en gran parte a su recurso humano, de forma que los trabajadores se sientan motivados a cumplir con sus competencias y su continuo desarrollo de manera que éste forme parte primordial en su formación laboral.

Por lo cual el brindar los recursos necesarios para el desarrollo de las competencias de los empleados logra ser una ventaja competitiva para la empresa (Barreto and Azeglio 2013).

El administrar el recurso humano debe de tener como finalidad cumplir los objetivos de la empresa, por lo cual esto tiene que ser tomado como una herramienta clave si es que en realidad se está buscando obtener la ventaja de la competitividad.

Una buena administración del recurso humano comprende un adecuado sistema de reclutamiento y selección de personal, hasta las políticas de desarrollo de su recurso humano, así como sus relaciones individuales y colectivas de trabajo, como también es importante contar con un sistema de evaluación de puestos y de política salarial e incentivos para mantener la motivación entre los trabajadores, y uno de los más importantes, contar con un preparado sistema de entrenamiento y capacitación (Rocca Espinoza, de Lema et al. 2016).

Chávez, Chávez, y Ramírez (2013) en su artículo modelo de rotación de personal y practicas organizacionales, el termino rotación de personal es utilizado para definir la entrada y salida de trabajadores entre una organización y su ambiente, por lo cual se puede decir que una empresa tiene rotación de personal cuando tiene una cierta cantidad de personal que ingresa o sale de laborar a la organización, pudiendo ser esta por distintas causas, relacionadas estrechamente con la empresa o por motivos personales.

La rotación del personal es uno de los factores laborales que tienen un gran impacto desfavorable para las empresas, la cual está directamente relacionada con la insatisfacción laboral y la desmotivación, lo que lleva a reiterar que las causas que llevan a la salida de los empleados son directamente laborales, de manera que se puede afirmar que tomando las medidas adecuadas la rotación de personal podría ser disminuida o erradicada en cierta medida.

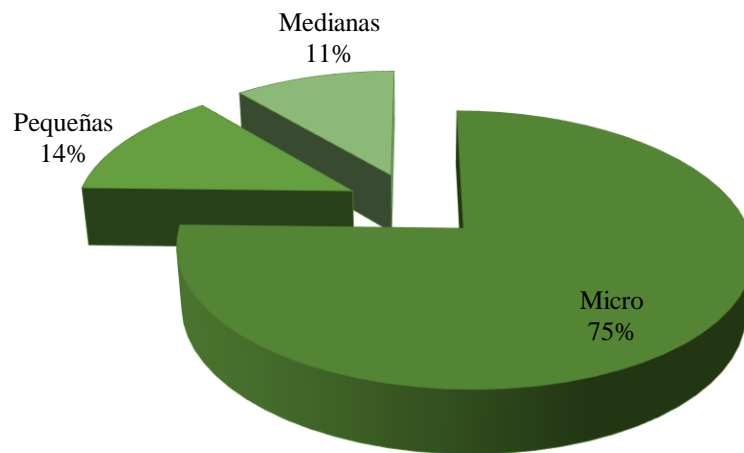
Si las empresas pudieran identificar la gran importancia que tiene la capacitación a los empleados tendrían mejores y más oportunidades para llegar al éxito, a causa de que esta ayuda a detectar situaciones y aspecto en la empresa que no están marchando conforme a lo establecido en los objetivos y así poder trabajar en estas, pues si se imparte una buena capacitación y se motiva al recurso humano se podrá obtener el logro esperado (Molina, Vera-Colina et al. 2013).

Las MiPyMEs son una clasificación que existe para las empresas de acuerdo a su tamaño, alrededor del mundo se encuentra un conflicto en la homogeneidad de criterios para poderlas clasificar, esto es debido a que se encuentran distintos criterios para su clasificación (Melo and Fonseca 2014).

Tal como expresa Pérez (2013): “Los criterios para clasificar las empresas de acuerdo a su tamaño varían entre países. Sin embargo, es una usanza tradicional emplear la cantidad de trabajadores como el principal criterio estratificador y se utiliza el total de ventas, ingresos y/o activos fijos al año como un criterio complementario”.

Las MiPyMEs son una pieza básica en la economía de nuestro país, debido a su gran efecto en la generación de nuevos empleos y a su aportación al producto interno bruto (PIB), las micro empresas generan más de 8 millones y medio de empleos.

Según datos oficiales (2014) del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) en México hay más de 4 millones de empresas de las cuales el 75.4% son micro empresas, mientras que el 13.5% son pequeñas y el 11.1% son medianas empresas (INEGI 2014).

Gráfico 1 Participación Porcentual del Personal Ocupado Total 2014

Fuente: Elaboración Propia

Fernández, Quintero y Borboa (S/F) mencionan que: “Las micro, pequeñas y medianas empresas, difícilmente cuentan con un departamento de recursos humanos que realice las funciones de: reclutamiento, selección, contratación, integración, inducción, capacitación-desarrollo y despido. Funciones que generalmente son realizadas por el director de la empresa que por lo regular es el dueño”.

De acuerdo a la literatura analizada muchos autores concuerdan con la opinión de que en la actualidad las empresas carecen de un manejo adecuado de su primordial recurso: su capital humano. Es por ello que Vieira (2014) expone que: “La organización debe saber cómo se desempeñan las personas en sus actividades, para poder conocer cuáles son sus puntos fuertes o fortalezas a potenciar, pues son impulsadoras del buen desempeño”.

7.3. Metodología

Este trabajo forma parte del proyecto de investigación Análisis Situacional de las micro, pequeñas y medianas empresas en el valle de San Quintín.

La investigación es de enfoque mixto, en una primera fase es cualitativa, ya que se pretende analizar la situación interna de las empresas y describir detalladamente el uso de los factores competitivos internos.

Hernández, Fernández y Baptista (2014), afirman que la investigación cualitativa se enfoca a comprender y profundizar los fenómenos, explorándolos desde la perspectiva de los participantes en un ambiente natural y en relación con el contexto.

El diseño de la investigación es cuantitativo, por lo que se elaboró una encuesta para realizarlo, la que posteriormente se aplicó en el valle de San Quintín, ubicado al sur del municipio de Ensenada Baja California que comprende desde la delegación de Colonet hasta San Quintín.

El instrumento fue diseñado de tal manera que las preguntas fueran de fácil comprensión para los encuestados, el cual tenía la finalidad de medir distintas variables, como lo fue recursos humanos, que fue en la que se basó la presente investigación, mercadotecnia, estructura organizacional, marco legal, aspectos fiscales y tecnologías de la información.

Los datos fueron procesados con la ayuda del software SPSS Statistics 2e, de esta manera se pudo analizar la información recabada para identificar los principales problemas a los que se enfrentan las MiPyMEs del valle de San Quintín para posteriormente poder realizar las estrategias que contrarresten los problemas identificados.

Para obtener los datos sobre cuantas MiPyMEs existen en el valle se realizó un censo en el cual se obtuvieron los nombres y ubicación de los negocios que se encuentran sobre la carretera transpeninsular.

Con este censo se encontró que existe un total de 1,164 negocios, los cuales fueron enlistados y clasificados por actividad principal para posteriormente poder calcular un tamaño de muestra de 289 empresas, esta fue la cantidad de encuestas que fueron aplicadas, de las cuales correspondían 27 encuestas a Colonet, 23 al poblado de Camalú, 93 encuestas en Vicente Guerrero y 146 en San Quintín. Por motivos de indisponibilidad de los encargados de algunos de los negocios 19 encuestas no pudieron ser aplicadas, por lo que se obtuvieron datos de 269 MiPyMEs.

7.4. Resultados

En esta investigación se pudo identificar que el 77.6% de las empresas encuestadas son dirigidas por personas con un rango entre los 18 y 40 años. Del total de empresas se encontró que el 61.6% son dirigidas por personas del sexo masculino.

De las 268 MIPYMEs encuestadas 212 cuentan con un personal no mayor a 5 empleados y solo 12 empresas cuentan con 10 o más trabajadores.

Respecto a si los empleados identifican sus actividades u obligaciones dentro de la empresa el 53.4% aseguró que siempre, mientras que el 7.9% respondió que nunca, lo cual es un problema grave pues entonces, ¿qué es lo que hace el trabajador en la empresa?, lo ideal sería que todos los empleados tuvieran claro cuál es su función dentro de la organización.

Tabla 1 ¿Los Empleados Identifican sus Actividades u Obligaciones?

Válido	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	20	7.9	7.9	4.5
Casi nunca	3	1.1	1.1	5.6
No se	13	4.9	4.9	10.4
Casi siempre	97	36.2	36.2	46.6
Siempre	143	53.4	53.4	100.0
Total	268	100.0	100.0	

Fuente: Elaboración Propia con Base en la Información Proporcionada por los Encuestados

El total de MiPyMEs encuestadas indican que el 20.5% de ellas casi siempre tienen rotación de personal, por otro lado el 21.3% señalan que nunca, la rotación de personal puede tener muchas causas, pero estas varían dependiendo la empresa, como por ejemplo, la falta de motivación.

Para ello se les cuestionó a los gerentes de las empresas si la productividad realizada por los trabajadores es compensada adicionalmente a lo que el 67.9% contestó que siempre o casi siempre, mientras que la respuesta del resto vario entre en nunca o simplemente que no sabían.

Adicionalmente el 63.4% asintió que siempre o casi siempre las prestaciones que reciben sus empleados son las adecuadas, en cambio el 22.8% no lo saben.

Otro de los motivos por los cuales puede generarse una rotación de personal es que el sueldo que reciben los empleados no sea el adecuado para cubrir sus necesidades personales, el 6.4% de los encuestados afirmaron que el sueldo otorgado no es el adecuado, por otro lado el 39.2% mencionó que casi siempre se les brinda el pago apropiado.

Otra de las razones por las cuales un empleado no se sienta motivado en su trabajo es que no se establezcan metas a realizar en el ejercicio de sus actividades, a esto el 31% respondió que frecuentemente se establecen metas, en cambio el 18.3% aseguró que nunca.

A lo que se les cuestionó de igual manera si el tipo de liderazgo utilizado era efectivo en el cumplimiento de las metas de la organización, a esto el 28.4% respondió que normalmente, en cambio el 7.5% no consideró efectivo el tipo de liderazgo para el cumplimiento de las metas a lo cual contestaron que nunca.

El 45.1% de las MiPyMEs seleccionadas afirmó que casi siempre la comunicación entre los directivos y sus empleados es efectiva, y un 14.2% mencionó que nunca o casi nunca (Tabla 2).

Sobre el tema de la contratación de personal, el 20.9% del total de los encuestados afirmó contar siempre con contratos individuales y colectivos de trabajo, superando a este un 30.3% que afirmaron no contar nunca con contratos de trabajo para sus trabajadores.

Tabla 2 ¿La Comunicación entre los Directivos y sus Empleados es Efectiva?

Válido	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje acumulado
Nunca	19	7.1	7.1	7.1
Casi Nunca	19	7.1	7.1	14.3
No Sé	14	5.2	5.3	19.5
Casi Siempre	121	45.1	45.5	65.0
Siempre	93	34.7	35.0	100.0
Total	266	99.3	100.0	100.0
Datos Perdidos	2	0.7		
Total	268	100.0		

Fuente: Elaboración Propia con Base en la Información Proporcionada por los Encuestados

En opinión de los encuestados respecto a si el lugar de trabajo es adecuado para la realización de las actividades, el 31.3% expresó que frecuentemente así es, mientras que el 8.2% comentó que a veces es adecuado el lugar para la realización de las distintas actividades que desempeñan sus trabajadores.

Al ingresar un nuevo trabajador, este tiene que recibir una capacitación sobre el trabajo que va a desempeñar, por ello se les cuestiono a los encuestados lo siguiente: ¿los empleados tienen una capacitación sobre el trabajo a realizar durante el ejercicio de su trabajo?, a lo que el 42.2% respondió que casi siempre es así, en cambio el 13.1% comentó que nunca brinda una capacitación a sus nuevos empleados.

Tabla 3 ¿Los Empleados Tienen una Capacitación sobre el Trabajo a Realizar o Durante el Ejercicio de su Trabajo?

Válido	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje acumulado
Nunca	35	13.1	13.1	13.1
Casi Nunca	24	9.0	9.0	22.1
No Sé	23	8.6	8.6	30.7
Casi Siempre	113	42.2	42.3	73.0
Siempre	72	26.9	27.0	100.0
Total	267	99.6	100.0	100.0
Datos Perdidos	1	0.4		
Total	268	100.0		

Fuente: Elaboración Propia con Base en la Información Proporcionada por los Encuestados

El éxito de una empresa depende de su capital humano, por ello entre más capacitado este se encuentre mayor será el beneficio para la empresa, para lo cual se les preguntó a los encuestados lo siguiente:

¿con qué frecuencia reciben sus empleados capacitación para el trabajo?, a lo cual el 36.9% respondió que 1 vez al año, el 11.6% afirmó que sus trabajadores reciben capacitación 1 vez al mes, mientras que el 25% respondió que nunca reciben capacitación sus trabajadores.

7.5. Conclusiones y Recomendaciones

El capital humano representa un factor determinante en la competitividad de las micro, pequeñas y medianas empresas, en el estudio realizado por Medina et al. (2016), señala que los factores determinantes del éxito competitivo en las PyMEs de México, los recursos humanos siguen siendo claves en cualquier ámbito, coincidiendo con Garibaldi y Rivera (2015), en que el capital humano es una parte vital en las empresas, ya que son el único recurso vivo y dinámico de la organización, que puede lograr crecimiento y desarrollo.

Una vez analizados los resultados obtenidos fueron elaboradas las siguientes conclusiones:

- Las MiPyMEs han logrado dar a conocer el papel tan importante que juegan dentro de la economía, pues son parte fundamental en la generación de muchos empleos, el hecho de que muchas de ellas no logren el crecimiento esperado se debe básicamente a su falta de organización y perspectiva de mejoras para su negocio, no le dan el debido trato a sus trabajadores, pues no creen conveniente invertir en ello, muchas de las empresas no cuentan con un departamento de recursos humanos, de igual manera no les brindan las capacitaciones requeridas.
- La clave del éxito para lograr la competitividad en las MiPyMEs es el capital humano, se pueden mencionar diversos factores como la motivación, la deficiencia de capacitación para los empleados, el liderazgo, la falta de formalidad para su contratación, y la mala organización de las tareas asignadas para cada uno de ellos, que al no ser bien manejados dentro de la empresa pueden ser los culpables de que los empleados no estén dando lo máximo de sí para lograr el buen funcionamiento de la organización.

Podemos concluir que a las MiPyMEs les hace falta informarse y concientizarse sobre el buen manejo de su recurso humano, así mismo el invertir en ello no se debe mirar como un gasto si no como una inversión, la cual logrará esa ventaja competitiva que tanto anhelan las empresas.

Muchas veces solo es necesario hacerle ver al trabajador que su participación en la empresa es muy importante y valorada por sus superiores así como premiarlo por su esfuerzo y dedicación, dándole a este la motivación requerida, junto con eso estarlos capacitando cada vez que sea necesario para lograr en ellos el desempeño deseado, y así lograr los objetivos propuestos por las MiPyMEs.

7.6. Referencias

- Argüelles, L., R. Quijano, J. Sahuí and M. Fajardo (2014). Experimentando con estrategias para la satisfacción de trabajadores y los efectos en su calidad de vida en Mipymes turísticas. *Ciencias Administrativas y Sociales, Handbook T-IV: Congreso Interdisciplinario de Cuerpos Académicos, ECORFAN*.
- Barreto, A. and A. Azeglio (2013). "La problemática de la gestión del capital humano en las MiPyMEs de alojamiento turístico de la Ciudad de Buenos Aires-Argentina." *Estudios y perspectivas en turismo* **22**(6): 1140-1159.
- Chávez, Y. H., G. H. Chávez and A. M. Ramírez (2013). "Modelo de rotación de personal y prácticas organizacionales/Turnover model and organizational practices." *Historia y comunicación social* **18**: 837.
- Contreras, C. A. R., K. P. J. Almaguer and Y. S. Tovar (2015). "Percepciones del impacto de la capacitación, compensación y selección del personal en la eficiencia de los proyectos." *AD-minister*(27): 5-26.
- Fernández M. M. B., Q. M. S. B., & Borboa D. M. C. (S/F). Importancia del recurso humano en las mipymes industriales en Culiacán, Sinaloa.
- García, M. L. S., S. M. Toro and B. T. Sánchez (2013). "Determinación de la competitividad de la PYME en el nivel micro: El caso de del Distrito Federal, México." *FAEDPYME International Review-FIR* **2**(4): 18-32.
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México, Mc Graw Hill Interamericana.
- INEGI (2014). Encuesta nacional sobre productividad y competitividad de las micro, pequeñas y medianas empresas (ENAPROCE). México.
- Larios-Gomez, E. (2016). "La Gestión de la Competitividad en la MIPYME Mexicana: Diagnóstico Empírico desde la Gestión del Conocimiento." *Revista de Administração da UNIMEP* **14**(2): 177-209.
- Medina Medina, M. G., Morales González, M. A., & Ulibarri Benítez, H. A. (2016). Importancia del capital humano como factor de competitividad en la empresa manufacturera en Yucatán.
- Mejía-Giraldo, A., M. Bravo-Castillo and A. Montoya-Serrano (2013). "El factor del talento humano en las organizaciones." *Ingeniería Industrial* **34**(1): 2-11.
- Melo, L. I. and D. E. Fonseca (2014). "Descripción y análisis de la gerencia en Mipymes agroindustriales del departamento de Boyacá, Colombia." *Acta Agronómica* **63**(4): 297-310.
- Molina, Z. M., M. A. Vera-Colina and E. Mora-Riapira (2013). "Competitividad de la Mipyme y desarrollo regional: estudio del caso colombiano." *Tendencias* **14**(2): 184-215.
- Montoya, A.; Montoya, I. y Castellanos, O. (2010). Situación de la competitividad de las Pyme en Colombia: elementos actuales y retos. *Revista Agronomía Colombiana* **28**(1), 107-117.
- Munguía, A. G. and S. R. Rodríguez (2015). "El desarrollo de una ventaja competitiva a partir del capital humano en las empresas emergentes." *IJMMR*: 1100.
- Pérez, J. P. G. (2013). "El panorama de las micro, pequeñas y medianas empresas en México." *Comercio Exterior* **63**(6).
- Rocca Espinoza, E., D. G. P. de Lema and A. D. Gómez-Guillamón (2016). "Factores determinantes del éxito competitivo en la mipyme: un estudio empírico en empresas peruanas." *Contabilidad y Negocios* **11**(22).

Ruiz, W. V. O. (2014). "Gestión de recursos humanos en las mipymes de comunicaciones y transportes en el estado de Tabasco." *Hitos de ciencias economico administrativas*(55): 131-138.

Sandoval, E. M. L. (2017). "Capital intelectual en la competitividad de las MIPYMES en Tacna-Perú." *Opción: Revista de Ciencias Humanas y Sociales*(84): 504-535.

Vieira, C. V. (2014). "Gestión de recursos humanos: indicadores y herramientas." *Observatorio laboral revista Venezolana* 7(14): 23-33.