

Título del Macro Proyecto: Gestión Humana e Innovación en Organizaciones Colombianas: Un análisis empírico en organizaciones de educación superior, y manufactureras del país.	
Título del Proyecto: Gestión Humana e Innovación en Organizaciones Colombianas: Un análisis empírico en organizaciones manufactureras del Valle del Cauca	
Nombre del grupo de Investigación: Administración y Gerencia del Talento Humano	
Integrantes del Grupo de Investigación	Nombre Facultad/Programa/Instituto/Centro
Claudia Milena Álvarez G.	Facultad de Ciencias Contables, Económicas y Administrativas
Carmenza Gallego Giraldo	Facultad de Ciencias Sociales y Humanas
Christian Guillermo Naranjo H.	Facultad de Ciencias Sociales y Humanas
Estudiantes Posgrado	Nombre Programa
Amanda Charria Cerezo	Línea Potencial humano en el mundo del trabajo - Maestría en Gerencia del Talento Humano
Ernesto Ángulo Ochoa	Línea Potencial humano en el mundo del trabajo - Maestría en Gerencia del Talento Humano
Duración total (meses):18 meses	
<p>Resumen Ejecutivo</p> <p>El concepto de innovación viene tomando cada vez más fuerza en el estudio de los casos empresariales exitosos a nivel mundial, especialmente, aquellos en que los procesos de gestión humana han aportado a la innovación y el desarrollo dentro de las organizaciones.</p> <p>Es de particular interés para este proceso de investigación lograr identificar el rol de la gestión humana en la generación y el desarrollo de la capacidad de innovación de las empresas manufactureras del Valle del Cauca. Para tal fin es necesario caracterizar dicha gestión, al igual que las estrategias, procesos y prácticas para conocer el nivel de</p>	

innovación y las barreras para lograr sus metas en cuanto al recurso humano.

Se realizó un análisis de la literatura de los diferentes trabajos abordados en este campo en el departamento del Valle del Cauca, que permitieran establecer: elementos vinculantes, aportes, prácticas, barreras u obstáculos que enfrentan las empresas del Valle del Cauca, para generar y/o desarrollar su capacidad de innovación desde la gestión humana, que conllevaron a proponer el presente estudio.

Palabras clave: innovación, gestión humana, procesos de gestión humana, estrategia organizacional.

Justificación

Este trabajo de investigación se enfoca en identificar referentes conceptuales que permitan establecer la relación gestión humana e innovación, mediada por el emprendimiento en empresas manufactureras medianas y grandes del departamento del Valle del Cauca en el fomento y desarrollo de la innovación en las empresas objeto de estudio.

La importancia del tema radica en que la implementación de prácticas innovadoras en las empresas colombianas están enfocadas a procesos de desarrollo tecnológico, procesos de fabricación y técnicas y métodos de mercadeo, pero en ninguno de los artículos consultados sobre investigaciones realizadas en empresas colombianas, se pudo establecer una estrategia basada en el rol de la gestión del talento humano en la generación de la capacidad de innovación. Esto significa que se trata de un factor poco explorado, lo que lo convierte en una opción novedosa y válida para el desarrollo de futuras investigaciones.

Se espera que este estudio sea referente de consulta para estudiantes, académicos y empresarios, interesados en profundizar en la relación gestión humana – innovación, a partir de trabajos de investigación que muestren la real situación de las empresas de la región, sus necesidades y expectativas a futuro. Así mismo es importante resaltar que los resultados obtenidos a partir de este estudio podrán convertirse en insumo fundamental de nuevas iniciativas investigativas, en las que se pretenda ahondar en temas relacionados con la gestión del talento humano, la innovación y la capacidad emprendedora, en otras regiones, así como también en otros sectores productivos del país.

Fortalecer esta relación (innovación y gestión humana) dentro de las organizaciones implica todo un desarrollo cultural que se relaciona con la formación de personas para

tal fin, entrenamiento, capacitación y cooperación entre los sectores productivos, los gremios y las instituciones estatales.

Además es útil para las empresas del sector manufacturero del Valle del Cauca y del país, porque permite conocer cómo realizan los procesos de gestión de su talento humano; lo cual genera un acercamiento real con el sector.

Respecto a la pertinencia de esta investigación, se puede decir que obedece al enfoque teórico de los recursos y las capacidades, el cual plantea que el área de gestión humana, es el estandarte para el logro de los objetivos organizacionales, pues quienes lo hacen posible, son las personas.

Conformación y trayectoria del equipo de investigadores

El equipo se encuentra conformado por tres coordinadores de línea de investigación en la maestría en Gerencia del Talento Humano, uno de ellos es doctor en recursos humanos y los otros dos son magíster en gerencia del talento humano, su trayectoria investigativa ha sido desarrollada en el campo de la gestión humana, cuentan con publicaciones en el área (seis libros, cinco capítulos de libro y alrededor de 15 artículos de investigación en revistas nacionales e internacionales); al respecto de la investigación realizada se presentan algunos de sus resultados investigativos:

- Determinantes de la innovación en la empresa colombiana (en curso). Proyecto en realización conjunta entre la Universidad Nacional, sede Manizales y la Universidad de Manizales.
- Caracterización de las áreas de gestión humana en empresas medianas y grandes en ciudades intermedias.
- Estado del arte de la gestión humana en Colombia, retos, roles y limitaciones.
- Aportes de la gestión humana a la estrategia empresarial en grandes empresas industriales en Colombia.

Planteamiento de la pregunta o problema de investigación

Durante el año 2013, el PIB de Colombia registró un crecimiento del 4,3% respecto al 2012, consolidándose como una de las economías más dinámicas de Latinoamérica, con una variación superior a la registrada por Chile (4,1%), México (1,1%) y Brasil

(2,3). Este comportamiento se presentó principalmente por el aumento del consumo privado, originado por el impacto de las bajas tasas de interés sobre las decisiones de gasto en los hogares y el comportamiento positivo de la construcción y otros sectores (DANE, 2013).

Al analizar el resultado del PIB en el cuarto trimestre de 2013 comparado con el mismo período de 2012 por grandes ramas de actividad, se observaron las siguientes variaciones: 8,2% en construcción; 7,7% en explotación de minas y canteras; 6,3% en actividades de servicios sociales, comunales y personales; 5,5% en comercio, reparación, restaurantes y hoteles; 5,4% en suministro de electricidad, gas y agua; 5,2% en agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca; 4,9% en establecimientos financieros, seguros, actividades inmobiliarias y servicios a las empresas; 3,6% en transporte, almacenamiento y comunicaciones; y **-0,1% en las actividades de industrias manufactureras**. Por su parte, los impuestos, derechos y subvenciones, en conjunto, aumentaron en 4,1% (DANE, 2013).

Contrario al ambiente de recuperación en la mayoría de los sectores, el sector de industrias manufactureras registró una caída del -1,2%, mostrando una desaceleración mayor a la registrada en 2012 (-0.7%), promovido por la desaceleración de 15 de sus actividades económicas, lo cual también se refleja en el sector manufacturero del Valle del Cauca (DANE, 2013).

La desaceleración y la pérdida de participación de la industria manufacturera en la economía se puede explicar por la sumatoria de diferentes causas: la primera de ellas tiene que ver con la tasa de cambio y la pérdida de dinamismo de la industria; la segunda, con la **baja productividad laboral**; la tercera, está asociada con algunos costos que inciden en la rentabilidad de la actividad industrial; la cuarta, trata la relación entre industria y las actividades de construcción; la quinta, la tercerización en las firmas industriales; y la sexta está basada en los efectos de la economía mundial sobre la economía colombiana. El problema de la productividad laboral en la industria manufacturera, se evidencia al revisar las estadísticas del sector manufacturero a nivel nacional, que la productividad laboral aparente ha tendido a cero en los últimos 20 años, salvo en algunos períodos y en algunos subsectores (Santamaría, Perfetti, Piraquive, & Nieto, 2013).

Por esta razón, los esfuerzos del Estado y el sector privado deben orientarse hacia inversiones en investigación y desarrollo, generación de infraestructura y **formación de capital humano**, teniendo en cuenta que la industria manufacturera es un sector de alta generación de empleo (Santamaría et al., 2013).

Teniendo en consideración que el recurso humano es un factor importante y causa de la pérdida de competitividad de las organizaciones manufactureras del Valle del Cauca, se deben resaltar los resultados de un estudio realizado por Agudelo (2011) enfocado en las prácticas de talento humano en este tipo de empresa:

En cuanto al proceso de *incorporación*, pese a la situación económica de algunos sectores en la región, el flujo de empleados en las empresas encuestadas presentó el siguiente comportamiento durante los últimos tres años: en el 44% de las empresas permaneció igual, en un 35% de ellas aumentó y solo disminuyó en el 4% de las mismas. Al abordar el proceso de *reclutamiento* se encuentra que alrededor del 20% de las empresas utilizan las recomendaciones y referencias para cubrir tanto las vacantes de nivel directivo como las de otro tipo de profesionales. Revisada la *selección* del personal, se encontró que para el 38.3% de las empresas, los aspectos más relevantes a considerar en este proceso son las capacidades específicas para el puesto y que para el 21.7% son las habilidades creativas e innovadoras. De otra parte, se destaca que una vez seleccionado y contratado el personal, se procede a realizar el proceso de *inducción*, hallando que el 64% de las empresas tienen un programa de inducción definido, mientras que el 16% carecen de éste. Además las empresas en las cuales existe este programa, fundamentan su política retributiva en el desempeño de los empleados. Por último se evaluó el *desarrollo*, arrojando que un 56% (15) de las empresas encuestadas manifestó tener un plan estratégico de capacitación, que orienta los esfuerzos en este aspecto, y de éstas solo el 21.4% tienen a su vez un plan de carrera y un plan de formación (Agudelo, 2011, p.11).

Lo anterior se traduce en mayores costos para las organizaciones, pérdida de capital humano; personal no idóneo para los cargos, lo que implica baja eficiencia y productividad en la ejecución de sus funciones. Lo más grave de todo es la pérdida de competitividad y de posicionamiento en el sector al cual pertenece. Por esto es necesario promover al interior de las empresas objeto de estudio en el Valle del Cauca, la implementación y desarrollo de la innovación a través de procesos de gestión humana que impacte de manera positiva en las condiciones de vida de los trabajadores. Todo ese panorama obliga a las empresas a replantear su estrategia para superar la crisis donde la innovación a partir de la gestión del talento humano es una importante opción para superar la crisis.

De aquí surge el interrogante de la investigación: ¿Cuál es el rol de la gestión humana en la generación y el desarrollo de la capacidad de innovación de las empresas manufactureras del Valle del Cauca?

Marco Teórico (máximo 2000 palabras)***Aspectos generales del departamento del Valle del Cauca***

El Departamento del Valle del Cauca cuenta con una extensión territorial de 22.140 Km. Está ubicado al suroccidente del país. Limita por el norte con Chocó, Caldas y Quindío; por el este con Quindío y Tolima; por el sur con Cauca y por el oeste con el océano Pacífico y Chocó; cuenta con una población, según datos reportados por el censo 2005 de 4.161.425 personas (Eugenia, 2015).

Según la Oficina de estudios económicos del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo (2010), la base económica del departamento está sustentada en la prestación de servicios, seguida por industria y por las actividades agropecuarias. Entre los servicios más importantes se encuentran: comerciales, transporte, banca y comunicaciones. La agricultura por su parte es tecnificada, siendo el producto más relevante la caña de azúcar; y otros como: caña panelera, sorgo, yuca, algodón, soya, maíz, café, palma africana y cacao. La ganadería es principalmente vacuna.

En lo referente al sector industrial se destacan alimentos, particularmente el procesamiento de azúcar, la producción de químicos, farmacéuticos, plásticos y editoriales. Entre los principales productos de exportación se encuentran: el azúcar de caña o de remolacha; oro en bruto, semilabrado o en polvo; artículos de confitería sin cacao; neumáticos nuevos de caucho; papel y cartón para escribir sin estucar ni recubrir; café; medicamentos; coques y semicoques de hulla; acumuladores eléctricos; ácidos carboxílicos, halogenuros, peróxidos y sus derivados; hilos, cables y otros conductores aislados para electricidad; productos usados como jabón; preparaciones y productos de higiene bucal o dental; papel y cartón de uso doméstico o higiénico y papel y cartón kraft, sin estucar ni recubrir en bobinas o en hojas (Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, 2010).

Talento Humano

Becerra & Álvarez (2011) destacan la importancia del recurso humano en el éxito de las empresas y establecen que ésta a su vez es ampliamente reconocida en la literatura (Fabi, Raymond & Lacoursière, 2007; Hewitt, 2006; Laursen & Foss, 2003; Michie & Sheehan, 1999 y Vinding, 2006). Afirma Barney (1991), qué aspectos como las capacidades y competencias distintivas de las personas que laboran en la organización resultan cruciales para la competitividad empresarial, aspecto que ha sido

subrayado desde el surgimiento de la teoría de recursos y capacidades.

Según Li, Zhao & Liu (2006), la teoría de recursos y capacidades sugiere que los recursos de las firmas son extremadamente importantes para el desempeño de éstas y que el capital humano es el principal recurso de la firma. Camisón (1997), Barney & Wright (1998) y Gómez, Balkin & Cardy (1999) enfatizan en la necesidad de dirigir al talento humano como un bien estratégico, el cual aporta en la construcción de ventajas competitivas sostenibles.

Dolan, Schuler & Valle (1999) y Gubman (2000) consideran factor de éxito empresarial la apropiada elección de prácticas de dirección de recursos humanos que puedan adecuarse a la estrategia competitiva adoptada por la empresa. En este sentido, la gestión que se haga de sus recursos humanos tiene un carácter estratégico en el aumento de la competitividad de las empresas dentro de nuevas estructuras organizacionales en las que se indaga la introducción de nuevas tecnologías, el desarrollo de conocimiento organizacional y el servicio al cliente.

La calidad del producto, la reducción de costos y la innovación en procesos, servicios y/o la generación de nuevos productos dependen de las personas que habitan la organización (Campos, Pina, Morgado & Brewster, 2003).

Innovación

Becerra y Álvarez (2011), enfatizan que la innovación le permite a una organización crear valor a través del desarrollo de un nuevo conocimiento o por usos nuevos del conocimiento existente, mediante un proceso que comprende la definición de un problema o necesidad que debe ser atendida, la concepción de la idea que dará la solución, su adopción, su implementación y su comercialización. Este proceso se materializa en nuevos productos o servicios, o por nuevos modelos de negocios, técnicas administrativas y estructuras organizacionales (Jamrog, Vickers y Bear, 2006).

Según el uso, las innovaciones son tecnológicas o administrativas (Damanpour, 1987), las primeras se dan por la nueva utilización de una herramienta, técnica, aparato o sistema; y las segundas modifican la estructura de la organización. De acuerdo con el grado de la innovación, se encuentran las radicales y las incrementales (Gopalakrishnan y Damanpour, 1997).

La innovación también se asocia al ámbito donde ésta se realice: el mundo, el país y al interior de la empresa (Sutz, 2002; citado por López, 2006).

Relación talento humano e innovación

Las organizaciones objeto de estudio desarrollan la mayoría de actividades inherentes a los procesos de gestión del talento humano, como la permanencia y contratación de nuevos empleados; el reclutamiento a través de recomendaciones y referencias; la selección de los aspirantes preponderando sus capacidades para el puesto; la existencia de un plan estratégico de capacitación; y la utilización del salario fijo mensual como medio de pago. Sin embargo, se evidencia la necesidad de mejorar en algunos aspectos, entre los cuales se encuentran el establecimiento de programas de inducción formales; de niveles salariales acordes con las labores realizadas y el mercado; y el fortalecimiento de la capacitación del personal a través de convenios con entidades externas (Eugenia, 2015).

Kumar y Raghavendran (2013), hacen una revisión crítica de la literatura sobre la gestión del talento, abordando tres temas relevantes que son las definiciones de talento, los efectos de la gestión del talento y las prácticas de la gestión del talento; encontrando que la literatura actual tiene un enfoque estrecho y unidimensional, mostrando una visión limitada de las actividades de recursos humanos. Es así como los autores con miras a plantear un enfoque más pluralista de la gestión del talento han tenido en cuenta la teoría de los stakeholders, las múltiples metas y la definición ampliada de las prácticas para contribuir al desarrollo de la gestión del talento en diferentes contextos.

Valverde, Scullion y Ryan (2013), partiendo de que la gestión del talento puede variar entre las empresas y los contextos, analizan 700 pymes alemanas, identificando tres tipos de perfiles: gerentes de talento altamente comprometidos, gerentes de talento reactivos y gerentes de talento basados en la retención; que varían de acuerdo al volumen anual de ventas, al comportamiento cooperativo en relación con los recursos humanos y las redes de gestión del talento; los objetivos y presupuestos de la gestión del talento. En suma, las empresas alemanas analizadas otorgan importancia a la gestión del talento de la mayoría de los empleados, lo que se refleja en el sistema empresarial de ese país y en el aumento de la cooperación entre empresas para hacer frente a la guerra por el talento. Por su parte, Canavan, Scott & Mangematin (2013), presentan una exploración empírica basada en el papel del recurso humano corporativo en la administración global del talento, específicamente en los sectores servicios profesionales y financieros.

Longenecker y Fink (2013), tenían como objetivo construir un marco integrado, que muestra en primer lugar cómo las firmas creativas de servicios profesionales (PSFs), pueden diferir en su estrategia para crecer, y en segundo lugar cómo estas estrategias

alternativas para el crecimiento pueden influir en el enfoque de la empresa para organizarse y para reclutar el tipo de talento requerido. A través de una serie de entrevistas con directores generales, altos directivos y profesionales de industrias creativas, evidenciaron que las estrategias de crecimiento propuestas para las industrias creativas de servicios profesionales están alineadas a los perfiles del talento de los profesionales.

Suárez y Hernández (2004), elaboraron una caracterización del área de gestión de talento humano en la unión temporal de productores, con énfasis en las características actuales y tendencias de desarrollo del talento humano, que presta sus servicios en el sub-área de desempeño, teniendo en cuenta los entornos: organizacional, ocupacional, educativo, económico y tecnológico. Por su parte, Mejía, Bravo y Jaramillo (2006), en su investigación “formación del talento humano: factor estratégico para el desarrollo de la productividad y la competitividad sostenible en las organizaciones”, realizan un análisis de las tendencias actuales en torno al tema de la formación del talento humano y su efecto sobre la productividad en las organizaciones, que conlleva a abordar los conceptos de aprendizaje organizacional, el cual fue validado mediante su implementación en el sistema de gestión de talento humano. Así mismo, se ha establecido con esta investigación que la implementación de un sistema de Gestión del Talento Humano por Competencias (GTHC) permite incrementar la productividad del personal y aumentar la competitividad de las organizaciones.

Objetivos

General:

Determinar el rol de la gestión humana en la generación y el desarrollo de la capacidad de innovación de las empresas manufactureras del Valle del Cauca

Específicos:

- Caracterizar la concepción de gestión humana y de innovación en las empresas objeto de estudio.
- Caracterizar las estrategias, procesos y prácticas actuales de gestión humana en función de la innovación en dichas empresas.

- Identificar las características de la innovación en las empresas manufactureras del Valle del Cauca.

- Establecer las estrategias, procesos y prácticas de gestión humana que fomentan la innovación en la empresa.

- Identificar las barreras u obstáculos que enfrenta la empresa para generar y...o desarrollar su capacidad de innovación.

Metodología propuesta (máximo 1000 palabras)

Tipo de Investigación

Enfoque empírico analítico de corte cuantitativo y tipo de estudio correlacional con apoyo en algunos instrumentos cualitativos (entrevistas grupo foco) para una explicación a profundidad de las relaciones dispuestas.

Fuentes de Información

Primarias: Gerentes de talento humano y directivos de las empresas objeto de estudio.

Secundarias: Bases de datos sobre innovación y gestión humana y revisión de literatura especializada en ambos campos.

Tipos de Instrumentos

Cuestionario diseñado a partir de la operacionalización de ambas variables, tales cuestionarios serán aplicados a gerentes de talento humano, responsables de la innovación en la empresa y por último se realizara un grupo foco con una muestra de los empresarios de las empresas que hicieron parte del estudio.

Procesamiento de la Información

Se realizará análisis descriptivo (Media, desviación y análisis de contingencias) y análisis multivariado a través de ANOVAS, regresiones lineales y Ecuaciones Estructurales para determinar las relaciones. La información será analizada a través del Software Estadístico SPSS.

Una vez procesada la información de tipo cuantitativo, se procederá a realizar triangulación con la información recogida del grupo foco para explicar de una manera más profunda el rol de la gestión humana en la generación y el desarrollo de la capacidad de innovación de las organizaciones colombianas.

Resultados esperados (máximo 500 palabras)

- Conocer la situación actual de las empresas manufactureras del Valle del Cauca con respecto a la concepción de gestión humana y de innovación, para lo cual se debe profundizar en los procesos y actividades realizadas por estas empresas en gestión humana, además de sus estrategias; con el propósito de identificar fortalezas y debilidades al respecto de la innovación en este tema, las cuales se constituyen en un diagnóstico de la situación actual como resultado inicial esperado.

- En cuanto a la innovación realizada por algunas de estas organizaciones se busca conocer que hacen y como lo hacen para tomar como referencia o parámetro al momento de plantear soluciones innovadoras.

-Se espera contar con estrategias innovadoras propuestas que sirvan como modelo para las empresas manufactureras en lo que concierne a gestión humana, sus procesos, sus prácticas y sus estrategias.

-Por último, se espera conocer cuáles son las barreras de las organizaciones para innovar en gestión humana.

Impactos esperados a partir del uso de los resultados (máximo 200 palabras)

Impacto Social: está relacionado con el desarrollo de las personas vinculadas a las empresas manufactureras porque la innovación en gestión humana está direccionada a mejorar las competencias y el desempeño de los trabajadores.

Impacto económico: Promueve el crecimiento de las empresas del Valle del Cauca a través de procesos de gestión humana que fomenten la innovación en el trabajo.

Impacto ambiental: optimizar recursos naturales en la productividad de la empresa, con procesos de innovación en el trabajo.

Impacto en la productividad: Mejora los procesos de innovación en las empresas a través de la gestión del conocimiento, incrementando la productividad.

BIBLIOGRAFÍA

- Agudelo, E. & Orrego, B. (2011). Caracterización de las prácticas del talento Humano en empresas el Valle del Cauca. *Revista internacional Administracion & Finanzas*, 7-11.
- Barney, J. B. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99-120.
- Barney, J. & Wrigth, P. (1998). On Becoming a strategic Parther: The role of Human resources in gaining competitive advantage. *Human Resource Management*, 37(1), 31-46.
- Becerra, F. & Álvarez, C. M. (2011). *El talento humano y la innovación empresarial en el contexto de las redes empresariales: El clúster de prendas de vestir en Cali Colombia*. AS COLOMBIA.
- Calderón, G. Á. (2006). Gestión humana en las organizaciones un fenómeno complejo: Evolución, retos, tendencias y perspectivas de investigación. *Cuadernos de Administración.*, 19(31), 225-254.
- Camisón, C. (1997). *La competitividad de la Pyme Industrial Española: Estrategia y competencias distintivas*. Madrid: CIVITAS.

- Campos, R., Pina, M., & Morgado, A. (s.f.). Market forces, strategic management, HRM practices and organizational performance: A model based in a European sample. *Management Research: The Journal of the Iberoamerican Academy of Management*, 1(1), 79-91.
- Canavan, D., Scott, P. & Mangematin, V. (2013). Creative professional service firms: Aligning strategy and talent. *Journal of Business Strategy*, 34(3), 24-32.
- Damanpour, F. (1987). The adoption of technological, administrative, and ancillary innovations: Impact of organizational factors. *Journal of Management*, 13(4), 675-688.
- DANE. (2013). *Dirección de Síntesis y Cuentas Nacionales*. Bogotá.
- Dolan, S., Schuler, R., & Valle, C. (1999). *La gestión de recursos humanos*. Madrid: McGraw-Hill.
- Eugenia, A. O. (2015). Caracterización de las Prácticas de Talento Humano en Empresas del Valle del Cauca. *Revista internacional Administracion & Finanzas*, 2-7.
- Fabi, B., Raymond, L. & Lacoursière, R. (2007). HRM practice clusters in relation to size and performance: An empirical investigation in anadian manufacturing SMEs. *Journal of Small Business and Entrepreneurship*, 20(1), 25-40.
- Gómez, L., Balkin, D. & Cardy, R. (1999). *Gestión de recursos humanos*. Madrid: Prentice-Hall.

- Gopalakrishnan, S. & Damanpour, F. (1997). A review of innovation research in economics, sociology and technology management. *Omega*, 25(1), 15-28.
- Hernández, G. C. (16 de enero de 2006). *Competencias distintivas en las pymes: un aporte desde gestión humana*. Recuperado el 25 de Julio de 2015, de Innovar: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-50512006000100004&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Hewitt, N. (2006). Resource and capability constraints to innovation in small and large plants. *Small Business Economics*, 26(3), 257-277.
- Jamrog, J., Vickers, M. & Bear, D. (2006). Building and sustaining a culture that supports innovation. *Human Resources Planning*, 29(3), 9-19.
- Kumar, H. & Raghavendran, S. (2013). Not by money alone: The emotional wallet and talent management. *Journal of Business Strategy*, 34(3), 16-23.
- Laursen, K. & Foss, N. (2003). New human resource management practices, complementarities and the impact on innovation performance. *Cambridge Journal of Economics*, 27(2), 243-263.
- Li, Y., Zhao, Y. & Liu, Y. (2006). The relationship between HRM, technology innovation and performance in China. *International Journal of Manpower*, 27(7), 679-697.
- Longenecker, C. & Fink, L. (2013). Creating human-resource management value in the twenty-first century: Seven steps to strategic HR. *Human Resource Management International Digest*, 21(2), 2932.

- López, G. (2006). Perspectivas para el análisis de la innovación: un recorrido por la teoría. *Cuadernos de Administración*, 19(31), 243-273.
- Mejía, A., Bravo, M. & Jaramillo, M. (3 de Junio de 2006). *Formación del talento humano: factor estratégico para el desarrollo de la productividad y la competitividad sostenible en las organizaciones*. Obtenido de <http://investigaciones.usbcali.edu.co/ockham/index.php/2012-01-25-19-55-25/107-volumen-4/n-1/187->
- Michie, J. & Sheehan, M. (1999). HRM practices, R&D expenditure and innovative investment: Evidence from the UK's 1990 workplace industrial relations surveys (WIRS). *Industrial and Corporate Change*, 8(2), 211-234.
- Oficina de estudios económicos del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo. (2010). *Perfil del departamento del Valle del Cauca*. Bogotá,.
- Santamaría, M., Perfetti, M., Piraquive, G. & Nieto, V. (2013). *Archivos de Economía. Evolución de la Industria en Colombia*. Bogotá: DNP.
- Suarez, C. & Hernández, M. (2004). *Unión temporal productores, caracterización talento humano en Colombia*. Obtenido de <http://observatorio.sena.edu.co/mesas/01/RECURSOS%20HUMANOS.pdf>.
- Valverde, M., Scullion, H., & Ryan, G. (2013). Talent management in Spanish medium-sized organisations. *International Journal of Human Resource Management*, 24(9), 1832-1852.

Vinding, A. (2006). Absorptive capacity and innovative performance: a human capital approach. *Economics of Innovation and New Technology*, 15(4/5), 507-517.

ANEXOS

Anexo 1. Presupuesto

RUBRO	CANTIDAD	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL
Papelería- Hojas papel bond	2 Resmas	\$9.000	\$ 18.000
Impresiones	200 paginas	\$300	\$ 60.000
Transporte	18 meses	\$200.000	\$3.600.000
Alumnos investigadores	2	\$4.000.000	\$8.000.000
Viáticos	18 Meses	\$100.000	\$1.800.000
TOTAL			\$13.478.000