



Modelando la gestión del talento en la era Covid-19

Modelling talent management in the Covid-19 era

在 Covid-19 时代建模人才管理

Modelando a gestão de talentos na era Covid-19

Cruz García¹

Universidad Autónoma del Estado de México – México

 <https://orcid.org/0000-0002-9364-6796>
cgarciali@uaemex.mx (correspondencia)

Javier Carreón

Universidad Nacional Autónoma de México – México

 <https://orcid.org/0000-0002-8915-0958>
javiereg@uaemex.mx

Jorge Hernández

Universidad Nacional Autónoma de México - México

 <https://orcid.org/0000-0001-6490-0479>
jorheval@uaemex.mx

DOI: <https://doi.org/10.35622/tijournal.science>

Recibido: 03/10/2021 Aceptado: 25/03/2022 Publicado: 31/03/2022

PALABRAS CLAVE

agenda, emprendimiento,
formación,
institucionalismo,
talentos.

RESUMEN. A grandes rasgos, el establecimiento de una agenda científica y tecnológica es una intencionalidad de la gestión estatal en torno a la cual se resuelve un conflicto o diferencia con la sociedad. En ese sentido, la academia está sujeta a los lineamientos evaluativos de la calidad de sus procesos y productos. Como institución auspiciada por el Estado, la universidad pública continúa siguiendo la agenda, pero al mismo tiempo emprende la formación de talentos que el Estado espera institucionalizar como líderes de opinión y conocimiento. El objetivo del presente trabajo es modelar los ejes y temas centrales de la agenda para evidenciar la gestión e incubación del talento. Se realizó un estudio documental con una selección de fuentes indexadas a los principales repositorios latinoamericanos: Academia, Copernicus, Dialnet, Ebsco, Frontiers, Latindex, Redalyc, Scielo, Scopus y Zenodo. Existen líneas de investigación sobre el emprendimiento en función del establecimiento de la agenda científica y tecnológica.

¹ Doctor en Complejidad Política (Ciencias Políticas) por el Centro de Estudios Políticos y Sociales, Cuernavaca – México.



KEYWORDS

agenda,
entrepreneurship,
training, institutionalism,
talents.

ABSTRACT. Broadly speaking, the establishment of a scientific and technological agenda is an intention of state management around which a conflict or difference with society is resolved. In this sense, the academy is subject to the evaluative guidelines of the quality of its processes and products. As an institution sponsored by the State, the public university continues to follow the agenda, but at the same time it undertakes the formation of talents that the State hopes to institutionalize as opinion and knowledge leaders. The objective of this work is to model the axes and central themes of the agenda to show the management and incubation of talent. A documentary study was carried out with a selection of sources indexed to the main Latin American repositories: Academia, Copernicus, Dialnet, Ebsco, Frontiers, Latindex, Redalyc, Scielo, Scopus and Zenodo. There are lines of research on entrepreneurship based on the establishment of the scientific and technological agenda.

关键词

议程、企业家精神
、培训、制度主义
、人才。

抽象的。从广义上讲，科技议程的确立是国家管理的意图，围绕该意图解决与社会的冲突或分歧。从这个意义上说，该学院受制于其工艺和产品质量的评估指南。作为国家资助的机构，公立大学继续遵循议程，但同时承担国家希望将其制度化为意见和知识领袖的人才培训。这项工作的目的是为议程的轴和中心主题建模，以展示人才的管理和孵化。对拉丁美洲主要资料库的索引来源进行了一项纪录片研究：学术界、哥白尼、Dialnet、Ebsco、Frontiers、Latindex、Redalyc、Scielo、Scopus 和 Zenodo。基于科学和技术议程的建立，有一些关于创业的研究路线。

PALAVRAS-CHAVE

agenda,
empreendedorismo,
formação,
institucionalismo,
talentos.

RESUMO. Em linhas gerais, o estabelecimento de uma agenda científica e tecnológica é uma intenção da gestão estatal em torno da qual se resolve um conflito ou divergência com a sociedade. Nesse sentido, a academia está sujeita às diretrizes avaliativas da qualidade de seus processos e produtos. Como instituição patrocinada pelo Estado, a universidade pública continua seguindo a agenda, mas ao mesmo tempo empreende a formação de talentos que o Estado espera institucionalizar como formadores de opinião e conhecimento. O objetivo deste trabalho é modelar os eixos e temas centrais da agenda para demonstrar a gestão e incubação de talentos. Foi realizado um estudo documental com uma seleção de fontes indexadas nos principais repositórios latino-americanos: Academia, Copernicus, Dialnet, Ebsco, Frontiers, Latindex, Redalyc, Scielo, Scopus e Zenodo. Existem linhas de pesquisa sobre empreendedorismo baseadas no estabelecimento da agenda científica e tecnológica.

1. INTRODUCCIÓN

En relación con los indicadores de gestión del talento, México logra una posición más alta en la colaboración en torno a la gestión de patentes, pero sus áreas de oportunidad están en la formación de talentos en ciencia y tecnología (Pérez et al., 2018). De esta manera, la formación de talentos es un desafío y desafío para el sistema educativo mexicano, ya que las condiciones para el desarrollo del capital humano no son óptimas si se consideran los ítems relacionados con la gestión, producción y transferencia de conocimiento.

En el caso de las Instituciones de Educación Superior en alianza estratégica con organizaciones productoras de conocimiento, la gestión del capital humano radica en la formación académica, profesional y laboral, destacando la colaboración como indicador del desarrollo de patentes (Carreón et al., 2017). En este sentido, las universidades públicas que establecen sistemas de prácticas profesionales y de servicio social en las organizaciones productoras de conocimiento, destacan la formación continua, especializada y actualizada como ejes y vías de discusión, acuerdos y corresponsabilidad entre las partes involucradas en la gestión del conocimiento.



La formación profesional, en su campo de investigación, involucra el emprendimiento científico y tecnológico, pero esto limita la observación de factores externos a las IES, ya que la sociedad establece temas que se reflejan en tesis, libros y revistas académicas (Fierro et al., 2018). De esta forma, las IES se limitan a los procesos de influencia mediática que en la sociedad se conocen como el establecimiento de una agenda. Los temas difundidos por los medios no solo indican el grado de credibilidad y verificabilidad de la información que se establece entre comunicadores y audiencias, sino también su relación con iniciativas, programas y estrategias políticas orientadas al desarrollo local (Ardevol, 2015).

Por tanto, el objetivo de este trabajo es modelar la gestión e incubación de talentos, considerando una revisión de la literatura en la era Covid-19, así como una evaluación por jueces expertos en el tema y los hallazgos más relevantes.

¿Existen diferencias significativas entre la gestión del talento y la estructura de incubación reportadas en la literatura con respecto a la evaluación de jueces expertos en el campo?

Las premisas que orientan el presente trabajo aluden a los enfoques de las redes de conocimiento que surgen a raíz de los conflictos al interior de las Instituciones de Educación Superior (Aguilar et al., 2020). Se trata de asimetrías en la gestión e incubación de talentos que pueden inhibir la formación académica, profesional y laboral del capital humano, pero la literatura las aborda como un requisito para el emprendimiento, la innovación, la competitividad e incluso la satisfacción laboral (Sánchez et al., 2020). De esta manera, la gestión se entiende como un proceso de codificación de demandas, conocimientos y habilidades que orientan las decisiones hacia la eficiencia, eficacia y efectividad (García, 2019). Derivado de este sistema de transferencia de conocimiento, la incubación de talentos será producto de la comunicación estratégica de objetivos, tareas y metas orientadas a los requerimientos del entorno, así como a partir de los recursos disponibles dentro de las organizaciones productoras de conocimiento y en alianza con universidades públicas (Quiroz & García, 2021). Por lo tanto, se espera observar diferencias significativas entre los estudios de caso o las comparaciones de hallazgos en la literatura con respecto a la evaluación de estos resultados por jueces expertos en los temas (García et al., 2021). Esto es así porque las redes de conocimiento son propensas a situaciones de riesgo como la pandemia, modificando e innovando sus propósitos y tareas.

Este trabajo incluye una revisión de la literatura sobre el establecimiento de la agenda en el campo de la gestión e incubación del talento. A continuación, se incluyen estudios relacionados con el estado de la cuestión. Posteriormente, se exponen los fundamentos del procesamiento de datos, así como los hallazgos y discusión con la literatura revisada.

Teoría de la gestión e incubación del talento

La agenda pública que se establece en la sociedad refleja una agenda académica que a su vez es por los medios institucionales. Si en la sociedad la agenda refleja intereses económicos, políticos y sociales, la agenda académica refleja los intereses administrativos y docentes con respecto a las propuestas de los estudiantes.

Es por tales circunstancias que una agenda académica está compuesta por temas que surgen de la opinión pública influenciada por los medios de comunicación, la cual a su vez es considerada por los académicos y codificada en un lenguaje técnico con el asesoramiento de investigadores y la fuerza laboral de los estudiantes.

De esta manera, un trabajo de conocimiento es procesado por fases institucionales, académicas y técnicas que definirán las áreas de conocimiento, cuerpos académicos y líneas de investigación, así como tesis, trabajos, artículos o cualquier producción académica (Rivera et al., 2013).

En el establecimiento de la agenda pública, los medios generan información que un sector crítico de la sociedad contrastará con los avances científicos y tecnológicos reportados por la academia, pero en el caso de la construcción de una agenda universitaria, los medios institucionales siguen los lineamientos de consejos técnicos, organismos colegiados y cuerpos académicos (McCombs & Valenzuela, 2007).

La verificabilidad de la agenda pública y la agenda académica es muy similar en que cada muestra se observa contenidos contrastables, pero cuando tal proceso se dirige a públicos no especializados, la construcción de la agenda sigue un camino bastante probable que consiste en la categorización emocional de la información.

En consecuencia, las audiencias poco educadas de los contenidos de una agenda reproducen la información para participar en la discusión y el consenso académico, pero la falta de cuestionamientos las coloca en una posición externa a las iniciativas.

Si la construcción vertical de una agenda se basa en la verosimilitud de sus contenidos a medida que estos se transfieren de actor a actor, entonces la construcción horizontal de la agenda es el resultado de la concatenación de información, supuestos y experimentos que delimitarán y concretarán una estructura teórica. corpus (Ahijado, 2014).

La construcción de una agenda sea la que sea, pública, académica, científica o tecnológica incluye dos procesos: 1) La información difundida en los medios genera una necesidad y una motivación para buscar y procesar sus datos. Es una lógica de verificabilidad, donde se contrastan posiciones ante un tema de discusión; 2) se refiere a la disposición favorable hacia la fuente, emergiendo un efecto de verosimilitud que radica en aceptar los contenidos por considerarlos vinculados a personas, objetos o procesos constantes.

Sin embargo, esto no implica un reflejo de los contenidos, sino una transferencia de las frases y la incorporación de las imágenes en las decisiones y acciones de emprendimiento o formación.

La calidad de los mensajes no siempre está en duda ya que, si las imágenes son lo suficientemente persuasivas, las frases solo complementarán la intencionalidad educativa, pero si los contenidos no tienen una representación, entonces su significado no afectará las decisiones confinando en la memoria. (Weaver, 2007).

En resumen, el establecimiento de temas de investigación se refiere a la convergencia de lineamientos institucionales en cuanto a creencias, actitudes e intenciones de la audiencia. Es un proceso en el que los actores toman conciencia de sus habilidades discursivas o creativas orientadas a objetivos, tareas y metas institucionales.

En el ámbito escolar, el medio de difusión de los temas establecidos son los actores siempre que una estructura de transferencia y reproducción del conocimiento defina la calidad de los contenidos en la formación educativa y el emprendimiento científico.

Los modelos utilizados para la formación, el emprendimiento y la agenda revelan los límites de los actores institucionales con respecto a los actores escolares. Es decir, docentes, administradores y estudiantes confinados al apoyo y reconocimiento institucional generan un emprendimiento ajustado a una convocatoria.

En cambio, los modelos que explican las iniciativas, acuerdos, corresponsabilidad y participación del grueso de la población, especifican trayectorias de relaciones de dependencia entre variables indicativas de formación, emprendimiento y agenda, pero no aclaran la relación entre oportunidades y capacidades (García et al., 2016).

Al menos es necesario describir los hallazgos sobre el emprendimiento basados en las asimetrías entre demandas y recursos, así como con respecto a oportunidades y capacidades.

Estudios de incubación y gestión de talentos

El proceso posterior a la formación profesional e investigadora se conoce como emprendimiento científico y tecnológico. Es una lógica en la que el emprendimiento adquiere un sentido estratégico. Es un proceso en el que las capacidades individuales y organizacionales convergen en una gestión estratégica de los recursos, la aplicación de propuestas y el desarrollo de soluciones innovadoras a medida que las demandas se intensifican y obligan a una mayor competitividad en las iniciativas (Sánchez et al., 2011).

La producción de conocimiento, como sugiere la formación investigadora, está determinada por la concatenación entre organizaciones y talentos. Es una adhocrática estructura de la que el aprendizaje colaborativo que emerge como resultado de las asimetrías entre las oportunidades y capacidades, sino también entre las demandas y los recursos.

En el modelo de emprendimiento transformacional, las decisiones son preferentemente horizontales, pero con una intención vertical, ya no en el sentido autoritario o unilateral, sino en el sentido motivacional. Es decir, el líder genera estímulos que fomentan la creatividad del talento sin perder de vista la equidad y la corresponsabilidad en torno a objetivos, tareas y metas (Wopner, 2012).

Sin embargo, en contextos de desarrollo educativo local, el emprendimiento implica la inclusión de factores ambientales que afectan el desempeño de las instituciones de educación superior (IES) con miras a proteger las especies y conservar los recursos. En este modelo de responsabilidad sostenible, el emprendimiento es el resultado de la interrelación entre la disponibilidad de recursos y las capacidades para afrontar la situación de estrés.

Si bien el modelo de responsabilidad empresarial es parte del desarrollo organizacional sostenible, no especifica las ventajas competitivas entre las interrelaciones individuales y de recursos, así como entre los grupos y la naturaleza.

En el caso de las redes colaborativas, es posible notar que el emprendimiento ya está determinado por una dinámica de grupo en la que las tareas priman sobre las relaciones interpersonales. Esto implica una estructura vertical en la que las decisiones se asignan desde la alta dirección, pero a diferencia de los enfoques autoritarios, el directivo no decide en base a su experiencia, sino que considera la relación entre demandas y recursos (De la Fuente et al., 2012).

Un aumento de las demandas significa un aumento de las relaciones de tareas con respecto a las relaciones interpersonales. No solo los talentos se enfocan en los objetivos, tareas y metas, sino también en las propuestas, ya que las demandas se exageran y los recursos son cada vez más escasos. Por tanto, el modelo de responsabilidad emprendedora centra su atención en los acuerdos entre líderes y talentos, ya que la viabilidad y efectividad de las iniciativas se considera un hecho, pero la coordinación y colaboración no están del todo garantizadas (Acosta, 2012).

Es decir, las formas de cooperación dependen de la motivación para que surja la creatividad. El modelo de emprendimiento colaborativo remedia las vicisitudes del modelo transformacional y la falta del modelo de responsabilidad.

Mientras que el modelo transformacional persigue la calidad y eficiencia de los procesos que distribuyen los beneficios entre líderes y talentos, el modelo de corresponsabilidad aborda solo la equidad y difusión de tareas de manera que permita la inclusión, reivindicación o reconocimiento de las capacidades de acuerdo con la oportunidades, pero ambos modelos descartan las diferencias entre individuos y grupos con respecto al establecimiento de objetivos y el logro de las tareas, así como al logro de metas (Duarte & Ruis , 2009).

En esencia, el modelo colaborativo es altamente motivador y enfocado en el discurso de líderes y talentos ante una contingencia del entorno no solo en el sentido de transformar sus oportunidades y capacidades, de buscar equidad y confianza, sino en el sentido de estableciendo disposiciones y alianzas entre los actores sobre los logros y fracasos, los méritos y las deficiencias.

El modelo colaborativo va más allá de los objetivos, las tareas y las metas, por su período motivacional, es un emprendimiento ya no para obtener beneficios, sino como un fin para la subsistencia de los actores con respecto a las demandas o demandas específicas y cada vez más. recursos dispersos (Carreón et al., 2015).

En suma, el emprendimiento en términos científicos y tecnológicos no solo estaría enfocado a la resolución o difusión del problema, sino también a la promoción de relaciones colaborativas libres de violencia, aunque su estructura es predominantemente vertical, pero no en el sentido autoritario, sino con un significado acumulativo de conocimientos, habilidades y experiencias orientadas a la reproducción de un sistema de formación de talentos y líderes frente a contingencias externas a las instituciones de educación superior.

2. MÉTODO

Diseño. Dado que los estudios relacionados con la gestión e incubación de talentos abordan la necesidad y procesamiento de la información, se realizó una investigación documental, retrospectiva y comparativa con una selección de fuentes indexadas a repositorios internacionales: Academia, Copernicus, Dialnet, Frontiers, Latindex, Redalyc, Scielo, Scopus y Zenodo, considerando las palabras clave "gestión", "incubación" y "talento."

Tabla 1

Descriptivos de la muestra

Repositorio	Gestión			Incubación		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021
Academia	3	2	2	3	4	2
Copernicus	2	1	4	2	3	1
Dialnet	4	1	3	2	2	4
Ebsco	5	3	2	1	5	5
Frontiers	3	2	1	3	4	3
Latindex	2	4	2	4	3	4
Redalyc	1	3	3	2	1	2
Scielo	3	1	2	3	2	3
Scopus	2	3	4	2	1	2
Zenodo	4	2	1	1	1	1

Muestra. Se realizó una selección de resúmenes, considerando la relación entre la gestión del talento y la incubación durante la pandemia para poder evaluar sus contenidos mediante la técnica Delphi (véase Tabla 2).

Tabla 2

Descriptivos de la muestra

Extracto	Repositorio	Autor	Año	Referencias	Modelamiento
1	Academia	Aguilar et al.,	2020	43	Gestión → Formación
2	Copernicus	Sánchez et al.,	2020	23	Gestión → Formación
3	Dialnet	García	2019	36	Gestión → Formación
4	Ebsco	Quiroz & García	2021	33	Gestión → Emprendimiento
5	Frontiers	García et al.,	2021	25	Gestión → Adiestramiento

Nota. Elaborada con los datos del estudio; ← relación formativa → relación reflejante

Proceso. La técnica Delphi se utilizó con jueces expertos en gestión e incubación del talento durante tres rondas de análisis: a) Calificación donde se asignó un valor de -1 para la gestión e incubación de talentos en riesgo y +1 para la vinculación en situación post pandemia; b) Retroalimentación al comparar las calificaciones con el promedio; c) reconsideración ahora el juez emitió una nueva calificación, o reiteró su criterio.

Análisis. Los datos fueron procesados en el paquete de análisis estadístico para ciencias sociales (SPSS 20), así como en el software NetMiner versión 3.0 y Amos 4.0, considerando los parámetros de distribución normal no paramétrica, contingencia, proporción de probabilidades, ajuste y residual.

3. RESULTADOS

Los valores alcanzaron los requisitos mínimos de distribución normal, así como las estadísticas de relación de contingencia para contrastar la hipótesis de diferencias significativas y los parámetros de razón de probabilidad que establecen los umbrales de riesgo (véase Tabla 3).

Tabla 3

Descriptivos del instrumento

E	M	DE	e1	e2	e3	e4	e5
R1							
e1	,659	,135					
e2	,672	,178	,46	8,21	,49)		
e3	,562	,109	,54	(,32	,67)	,54	(,24
e4	,674	,143	,56	(,34	,78)	,52	(,24
e5	,782	,172	,57	(,21	,58)	,43	(,29
R2							
e1	,603	,135					
e2	,671	,121	,56	(,23	,67)		
e3	,683	,178	,43	(,29	(,22	,60)	,36
e4	,793	,198	,54	(,32	,58)	,11	(,10
e5	,624	,135	,65	(,32	,68)	,21	(,18
R3							
e1	,650	,132					

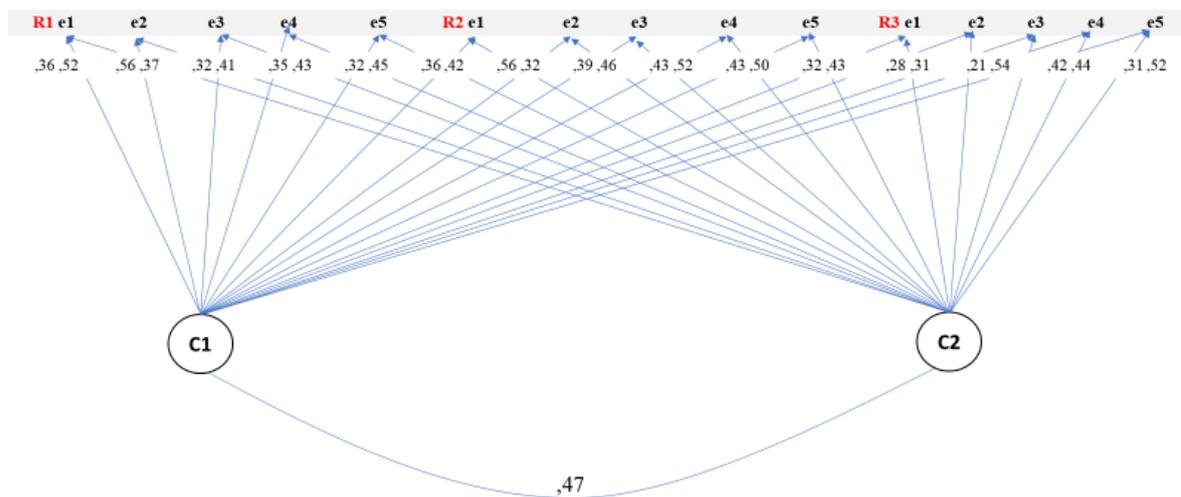
e2	,635	,124	,34	(,25 ,40)				
e3	,651	,165	,32	(,21 ,44)	,45	(,25 ,49)		
e4	,698	,190	,43	(,27 ,39)	,32	(,20 ,46)	,21	(,32 ,76)
e5	,624	,167	,56	(,25 ,67)	,37	(,21 ,50)	,32	(,25 ,43)

Nota. Elaborada con los datos del estudio; E = extracto, e1 = Aguilar et al., (2020), e2 = Sánchez et al., (2020), e3 = García (2019), e4 = Quiroz & García (2021), e5 = García et al., (2021), R = Ronda, R1 = Calificación, R2 = Retroalimentación, R3 = Reconsideración, M = Media, DE = Desviación Estándar, QR = Proporción de Probabilidad, () = Intervalo de confianza

Una vez establecidas las relaciones de contingencia entre las categorías de gestión e incubación del talento, así como los umbrales de riesgo percibidos por los jueces expertos en la materia, se procedió a observar la estructura de ejes, trayectorias y relaciones entre los elementos con el propósito de anticipar escenarios de riesgo (véase Figura 1).

Figura 1

Modelo de ecuaciones estructurales



Nota. Elaborada con los datos del estudio; E = extracto, e1 = Aguilar et al., (2020), e2 = Sánchez et al., (2020), e3 = García (2019), e4 = Quiroz & García (2021), e5 = García et al., (2021), R = Ronda, R1 = Calificación, R2 = Retroalimentación, R3 = Reconsideración, M = Media, DE = Desviación Estándar, QR = Proporción de Probabilidad, () = Intervalo de confianza, C = categoría, C1 = Gestión, C2 = Incubación ← relación formativa → relación reflejante.

La estructura resultante muestra que ambas categorías: gestión e incubación están relacionadas con las propuestas de modelado en los cinco extractos de hallazgos calificados por los jueces. Los parámetros de ajuste y residuales [$\chi^2 = 13,24$ (12 gl) $p > ,05$; CFI = ,997; NFI = ,990; RMSEA = ,008] sugieren la norma de la hipótesis nula relativa a las diferencias significativas entre la estructura teórica con respecto a la prueba empírica del modelo.

4. DISCUSIÓN

El proceso de incubación de líderes y talentos incluye tres fases: individual - habilidades percibidas de uno mismo -; gestión de grupos y comunicación motivacional, resolución de problemas y conflictos; institucional - inclusión, responsabilidad, felicidad, sostenibilidad.

A menudo, el proceso de incubación incluye cinco etapas; visión, acción, impacto, conexión y gestión, pero es el compromiso y las habilidades las que generan una cultura de éxito dirigido y compartido (McCleskey, 2014).

Sin embargo, el proceso de formación de liderazgo implica el establecimiento de habilidades relacionadas con el aprendizaje de procesos, habilidades de gestión, dinámicas de grupo y estrategias.

En este sentido, las competencias se centran en la gestión y el control, la inteligencia emocional, la influencia en la negociación y el pensamiento sistémico. Desarrollarán habilidades de liderazgo emergentes tales como construcción de relaciones, toma de decisiones, equipos de trabajo, motivación productiva y capacitación, mientras que el pensamiento estratégico, la comunicación y la voluntad de cambiar indican responsabilidad social e innovación.

Es un modelo de liderazgo emergente porque describe la naturaleza de las diferencias entre talentos y líderes, así como la transformación de los primeros en los segundos, pero no en un sentido planificado. Por tanto, la formación en liderazgo está vinculada a la aparición de habilidades y conocimientos, pero en esencia a la práctica de la gestión (Melchar & Bosco, 2010).

La formación de talentos que se convertirán en líderes con la práctica de dirigir un sistema incluye tres determinantes.

A diferencia del modelo de liderazgo emergente, el modelo de liderazgo autenticado centra su interés en los factores internos del individuo más que en la formación profesional, postula que es una decisión personal sin precedentes y un estilo o antecedentes que pueden moldearlo (Kumar & Jain, 2013).

La identidad del líder puede estar vinculada a factores grupales o del sistema, pero son sus valores, creencias, emociones y habilidades los que determinan la autoformación de un líder. A partir de sus atributos y virtudes, el líder complementará su profecía autocumplida con los requisitos que le impone una institución (Meru & Ogbonna, 2013).

Sin embargo, ambos modelos, emergentes y autenticados, excluyen la participación de talentos o seguidores de líderes. El modelo de liderazgo integral explica la conjugación de los elementos individuales con respecto a las expectativas del grupo de seguidores.

El modelo de liderazgo integral anticipa el surgimiento y autenticidad de otros estilos de liderazgo. Es posible establecer un equilibrio y un liderazgo prospectivo basado en la relación entre este último y los talentos o seguidores. Esto se debe a que la historia personal está correlacionada con la historia de la gestión de grupo (Datta, 2015).

Un equilibrio del currículum personal sirve para favorecer la transformación de la situación personal en un escenario colectivo. A su vez, el líder no solo recupera sus virtudes, sino que también advierte de nuevas capacidades que requerirá en el futuro. Incluso es posible notar los efectos del estilo de liderazgo en los seguidores actuales y predecir su formación como talentos y líderes (Harper, 2012).

5. CONCLUSIÓN

Los modelos advierten de las virtudes y atributos centrados en el individuo que, dadas sus posibilidades y capacidades percibidas, construirá estilos de administración en base a sus habilidades y conocimientos de gestión, administración y, así como en relación con las demandas y recursos.

Conflicto de intereses / Competing interests:

Los autores declaran que no incurren en conflictos de intereses.

Rol de los autores / Authors Roles:

Cruz García: Conceptualización, análisis formal, investigación, metodología, administración del proyecto, recursos, software, supervisión, validación, visualización, escritura -preparación del borrador original, escritura -revisar & edición.

Javier Carreón: Conceptualización, metodología, administración del proyecto, software, escritura -preparación del borrador original, escritura -revisar & edición.

Jorge Hernández: Conceptualización, metodología, administración del proyecto, software, escritura -preparación del borrador original, escritura -revisar & edición.

Fuentes de financiamiento / Funding:

Los autores declaran que no recibieron 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

- Acosta, J. (2012). Liderazgo y emprendimiento innovador en nuevas empresas de base tecnológica. Un estudio de caso basado en un enfoque de gestión del conocimiento. *Revista de estudios avanzados de liderazgo*, 1 (1), 5-13
- Aguilar, J. A., Perez, M. I., Perez, C., Morales, M. L. & Garcia, C. (2019). Gobernanza de las redes de conocimiento: Contrastación de un modelo para el estudio de la formación consensuada. *Alternativas*, 40 (1), 24-51
- Aguinis, H. y Burji, J. (2021). Desafíos de la gestión del talento durante Covid-19 y más allá: Gestión del rendimiento al rescate. *Investigación empresarial trimestral*, 1 (1), 1-8 <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/23409444211009528>
- Ahijado, O. (2014). Los influencia medios oversight y control en la agenda de medios de comunicación en Nigeria, 1 (7), 36-65
- Ardevol, A. (2015). La teoría del encuadre en la investigación de la comunicación. Origen, desarrollo y situación actual en España. *Revista Latina de Comunicación Social*, 70, 423-450 <http://dx.doi.org/10.4185/RLCS-2015-1053>
- Cao, Y., Shan, J., Gong, Z. y Gao, Y. (2020). Estado y desafíos de la gestión de emergencias de salud pública en China relacionados con Covid-19. *Frontiers in Health Public*, 8 (1), 250-256

- Carreón, J., Hernández, J., Quintero, M. L. & García, C. (2017). Confiabilidad y validez de un instrumento que mide la colaboración organizacional en una universidad pública de centro de México. *Invurnus*, 12 (2), 9-17
- Carreón, J., Hernández, J., García, C., García, E., Rosas, F. y Aguilar, J. (2015). Especificación de un modelo de emprendimiento digital para el desarrollo humano mediante el uso intensivo de tecnologías de la información y la comunicación. *Perspectivas rurales*, 13 (25), 123-155
- Datta, B. (2015). Evaluar la efectividad de liderazgos auténticos. *Revista Internacional de Estilos de Liderazgo*, 9 (1), 62-75
- De la Fuente, J., Vera, M. y Cardelle, M. (2012). Contribuciones de la psicología de la innovación y el emprendimiento a la educación en la sociedad del conocimiento. *Revista electrónica de investigación en psicología de la educación*, 10 (28), 941-966
- Duarte, T. y Ruíz, M. (2009). Emprendimiento: una opción para el desarrollo. *Scientia*, 15 (43), 326-331
- Fierro, E., García, C. & Delgado, M. A. (2018). Especificación de un modelo para el estudio de la formación profesional. *Analítica*, 1 (1), 97-127
- García, C. (2019). Inteligencias y sabidurías organizacionales: Redes de conocimiento en torno al aprendizaje de la complejidad. *Psicogente*, 22 (41), 1-28
- García, C., Carreón, J., Sánchez, A., Sandoval, F. R. & Morales, M. L. (2016). Confiabilidad y validez de un instrumento que mide el liderazgo y la gestión educativa. *Equidad*, 57 (1), 109-131
- García, C., Molina, H. D. & Molina, M. R. (2021). Specification of a business training model using the virtual classroom before Covid-19. *Educativa*, 24 (1), 26-39
- Harper, S. (2012). El coach líder: un modelo de liderazgos multiestilo. *Revista de consultoría práctica*, 4 (1), 22-31
- Hassan, NA (2020). Las incubadoras de empresas universitarias como herramienta para acelerar el emprendimiento: perspectiva teórica. *Revisión de Economía y Ciencias Políticas*, 10 (1), 1-20 <https://cutt.ly/sZ87LmT>
- Kumar, M. y Jain, S. (2013). Gestión de liderazgos: principios, modelos y teorías. *Global Journal of Management and Business Studies*, 3, 309-318
- Lukosiute, K., Jensen, S. y Tanev, S. (2019). ¿Es siempre bueno unirse a una incubadora y aceleradora de empresas? *Revisión de la gestión e innovación tecnológica*, 9 (12), 5-17 <https://cutt.ly/sZ87ldF>
- McCombs, M. y Valenzuela, S. (2007). La teoría de la agenda setting. *Cuadernos de información*, 20, 44-50
- McCleskey, A. (2014). Desarrollo de liderazgos y liderazgos situacionales, transformacionales y transaccionales. *Journal of Business Study Quarterly*, 5 (4), 117-130
- Melchar, D. y Bosco, S. (2010). Alcanzar un alto desempeño organizacional a través de liderazgos de servicio. *Journal of Business Inquiry*, 9 (1), 74-88

- Meru, O. y Ogbonna, I. (2013). Teorías de liderazgo transformacional vs transaccional: evidencia en la literatura. *Revista internacional de investigación empresarial y de gestión*, 2 (2), 355-361
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (2021). Estadísticas por país. OCDE https://www.oecd-ilibrary.org/development/getting-it-right_9789264292062-en
- Pérez, G., García, C. & Carreón, J. (2018). Redes de conocimiento en torno al desarrollo organizacional en una universidad pública del Estado de México. *Invurnus*, 13 (3), 26-35
- Pierde, T., Tengeh, RK (2015). La sostenibilidad y los desafíos de las incubadoras de empresas en la provincia de Western Cape Sudáfrica. *Sostenibilidad*, 7 (1)
- Quiroz, C. Y. & García, C. (2021). Redes de formación profesional, gestión, administración y emprendimiento del conocimiento. *Revista Estrategia Organizacional*, 10 (1), 20-34
- Rivera, D., Punin, M. y Calvo, D. (2013). Establecimiento de agenda en la prensa ecuatoriana: El Universo, El Mercurio, El Comercio y El Telégrafo. *Revista Latina de Comunicación Social*, 68, 209-244 <http://dx.doi.org/10.4185/RLCS-2013-988>
- Sanchez, A., Figueroa, O., Espinoza, F., Molina, H. D., Valdés, O., Fierro, E. y Garcia, C. (2020). Estructura factorial confirmatoria de la gestión del conocimiento. *Alternativas*, 44 (1), 53-66
- Sánchez, J., Cagiano, V. y Hernández, V. (2011). Competencias de emprendimiento en la educación universitaria. *Revista internacional de psicología del desarrollo y la educación*, 1 (2), 19-28
- Van Hoek, R., Gibson, B. y Johnson, M. (2020). Gestión del talento para una cadena de suministro posterior a Covid-19. El rol crítico de los gerentes. *Revista de logística empresarial*, 4 (4), 334-336 <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/jbl.12266>
- Weaver, D. (2007). Reflexiones sobre el establecimiento de la agenda, la elaboración y la preparación. *Revista de comunicación*, 57, 142-147 <http://dx.doi.org/10.1111/j.1460-2466.2006.00333.x>
- Wopner, F. (2012). El emprendimiento como factor de movilización social. *Nómadas*, 36, 1-6.