|  |  |
| --- | --- |
|  | Desarrollo industrial sostenible e inclusivo para la atracción de talento en una MIPYME textil poblana |

Julia I. Rodriguez-Morales\*, Alejandra González-Pérez, Gabriel Omar Huerta-Silva

Benemérita Universidad Autónoma de Puebla

[julia.rodriguez@correo.buap.mx,](mailto:julia.rodriguez@correo.buap.mx) [alexia.gonzalez@correo.buap.mx](mailto:alexia.gonzalez@correo.buap.mx), [gabriel.huertasi@alumno.buap.mx](mailto:gabriel.huertasi@alumno.buap.mx)

Temática: Sostenibilidad

Tel:2222387947

**Resumen**

*La adaptación que una empresa tiene para operar sus diferentes procesos de gestión en nuevos e innovadores formatos coadyuvan a su permanencia y vigencia en su mercado. En este trabajo de investigación mixta (cualitativa y cuantitativa) se ha hecho un proceso de investigación no experimental descriptiva para plantear la importancia de que una empresa MIPYME textil del Municipio de Atoyatempan, Puebla realice su proceso de atracción de talento aplicando tecnologías digitales. Lo anterior impulsará al Desarrollo Industrial Sostenible e Inclusivo de la región, al incidir en el desarrollo de capacidades productivas inclusivas con todos los actores involucrados y coadyuvar al crecimiento ambiental sostenible de la región.*

***Palabras clave:*** *Atracción de talento; Desarrollo industrial sostenible e inclusivo; Transformación digital.*

**1. Introducción**

México cuenta con una población de más de 134 millones de habitantes la cual se encuentra entre las quince economías más grandes del mundo y es la segunda de América Latina, esto debido gran parte a su ubicación geográfica y la variedad de recursos naturales. Además, cuenta (con organizaciones macroeconómicas estables y cuenta con disposición de realizar transacciones comerciales, respaldadas por una sólida industria de la manufactura relacionada con diversas cadenas de valor mundiales (Contrymeters, 2023), (Banco mundial, 2023). Es importante mencionar que al 2018 se tenían registrados 579,828 empresas dedicadas a la manufactura con diversos giros como son elaboración de maquinaria, producción de bebidas y alimentos, manufactura de maquinaria equipo y diversos productos de la industria textil, entre otros (ver Gráfica 1) (INEGI, 2023).



Gráfica 1: Establecimientos dedicados a la industria manufacturera.

Fuente: INEGI, 2023.

**MIPYMES en México.**

Según datos proporcionados por el INEGI (2019) y como se citó en COPARMEX (2022), las micro, pequeñas y medianas empresas (MiPymes) desempeñan un papel fundamental en la economía del país. De los 4.9 millones de establecimientos identificados en los Censos Económicos 2019 por el INEGI, el 99.8% corresponden a MIPYMEs, lo que significa que prácticamente todas las empresas en México se enmarcan en esta categoría. En detalle, se estima que el 95% de estas empresas son microempresas, con un rango de 0 a 10 colaboradores, mientras que el 4% son pequeñas empresas, con 11 a 50 colaboradores, y el 0.8% son medianas empresas, con 51 a 250 colaboradores. Estas cifras demuestran la importancia de las microempresas en el tejido empresarial mexicano. Además, de acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (2022) citada en COPARMEX (2022), se estima que alrededor de 24.1 millones de personas ocupadas trabajan en establecimientos que están denominados como MIPYME. Esto representa el 43% del empleo total en el país y el 82% del empleo generado por las empresas en México. Estas cifras subrayan el importante papel que desempeñan las MiPymes como generadoras de empleo y su contribución al desarrollo económico y social de la nación. (Coparmex, 2022)

En una MiPyME es importante la estabilidad laboral, para lograr una sinergia en equipo, realzar la imagen de negocio, fidelizar a los colaboradores, es por eso que la implementación de herramientas que logren la atracción de talento humano y la retención del personal hará que se evite la continua rotación del activo más importante de todas las entidades económicas, el talento humano. La creación de un ambiente laborar agradable posibilita que el recurso humano desarrolle todas sus habilidades y capacidades alcanzando objetivos tanto para la empresa como para el talento humano. (Meneses, 2019). La mayor parte de las MiPymes en México son de tipo familiar, debido a que surgen a través de una idea de negocio hoy dentro del seno familiar, cuando se tiene alguna necesidad económica específica o que se ha vislumbrado los beneficios que una mejora puede traerles. Es en este punto donde los miembros de la familia toman el rol de inversionistas. Sin embargo, al pasar el tiempo, estas iniciativas se heredan entre generaciones, pero no todas sobreviven. En muchas ocasiones el desenlace de estas organizaciones se debe a que las nuevas generaciones se enfocan en caminos profesionales diferentes a lo que su propuesta de negocio suponía. Esto aunado a que la especialización de la mano de obra va evolucionando en algunas ocasiones desencadena el fin de las empresas (Tarco, 2019).

El INEGI (2019) menciona que “*los negocios Pymes (11 a 250 personas) representan 3.2 de los establecimientos y dan empleo al 28.7% del personal, en tanto que los Grandes (251 y más personas) representan solo 0.1% y su Personal ocupado representa el 19.1% de los puestos de trabajo en el estado”.* No se especifica por parte del INEGI (2019) los tipos específicos de giro comercial dentro de las MiPymes, las engloba en el área de manufacturas, donde recae la industria textil., en la actividad económica pura existe un gasto total del 73.9% del capital, para poder tener solo un 5.1% de remuneraciones y un excedente del 21.1% y la mayoría de estas obtuvo sus financiamientos para iniciar su empresa por parte de su propio capital ahorrado y no por crédito bancario.

**La industria textil en México.**

La industria textil en México ha sido muy importante a través de la historia, el INEGI de la mano con la CANAINTEX (INEGI & CANAINTEX, 2020).(Cámara Nacional de la Industria Textil), mediante una publicación titulada “Colección de estudios sectoriales y regionales, conociendo la industria textil y de la confección”, aporta datos sumamente importantes sobre este sector industrial. Existen 10 entidades federativas que concentraron el 85.7% de la producción de la industria textil, en ellas se encuentra el estado de Puebla. A nivel nacional Puebla ocupa el segundo lugar en entidades dentro de la República Mexicana con una producción de 16.9% del total, por lo que es sumamente importante tomar en cuenta estos datos. (INEGI & CANAINTEX, 2020). La industria textil en México en las últimas dos décadas ha cambiado debido a las innovaciones que se han dado en menor cantidad en el establecimiento de nuevos procesos productivos y tecnologías (Castillo, 2020). Además de todo esto se tienen detectadas dos causas principales de lo que puede ser un problema dentro de la industria textil, la entrada de China y el salario, comparado con otros lugares en el mundo, como Bangladesh, Hong Kong, China y algunos países de Centro América, (Castillo, 2020).

**La industria textil en Puebla**

A nivel regional, la ciudad de Puebla adquirió importancia como centro productivo desde mediados del siglo XVI. El aumento de esa actividad la potenció a gran escala en esa época, por lo que cuando los primeros productos extranjeros comenzaban a entrar al país a principios del XIX, algunos empresarios locales se vieron motivados a colocar mejoras tecnológicas en sus empresas para poder competir a nivel nacional (Gonzalez, 2012); él mismo refirió que “*La industria textil del estado de Puebla se caracterizó históricamente por la producción de algodón y lana, después de la introducción de métodos de producción industrial favoreció a la industria del algodón”*.

**La industria textil en Atoyatempan**

El Municipio de Atoyatempan, ubicado en la región de Tepeaca, en 2020 tenía 7,704 habitantes, de los cuales 48.8% de hombres y 51.20% de mujeres (INEGI, 2020) y de acuerdo

con las proyecciones de la población que se mencionan en el Plan Municipal de Desarrollo (2021), existe una estimación de que en el año 2026 se tendrán 7739 habitantes. Por otro lado, de acuerdo con el Diagnóstico Sociodemográfico en el Municipio de Atoyatempan, contenido en el Plan Estatal de Desarrollo, 2020, la población en edad laboral es del 69%, es decir de 5316 personas, las cuales 552 participan en actividades primarias, 941 en actividades secundarias mientras que 1200 personas laboran en actividades terciarias (Plan Estatal de Desarrollo, 2020). En una consulta realizada a DataMéxico (2019), menciona que los indicadores económicos de la industria manufacturera cuentan con una participación del 44.6%, la cual representa 238 unidades económicas, el porcentaje no ha sido suficientemente significativo económicamente a comparación de otros municipios cuya principal actividad económica es la industria del vestido. Es así que la producción textil ha sido una actividad arraigada en la economía local de Atoyatempan, generando un impacto significativo en su desarrollo económico y en la creación de empleo en la zona. Con base en el Plan Estatal de Desarrollo (2020) el Municipio de Atoyatempan, destaca en el sector primario y cuenta con actividades en la industria manufacturera en confección de ropa, elaboración de bordados y deshilados.

**El Desarrollo Industrial Sostenible e Inclusivo en Atoyatempan, Puebla.**

La falta de Desarrollo Industrial Sostenible e Inclusivo puede tener varias implicaciones negativas para una micro, pequeña o mediana empresa (MIPYME), considerando qué hoy pueden generar un gran Impacto Ambiental de manera inconsciente, pues sin un enfoque sostenible, las MIPYMES pueden estar contribuyendo a problemas ambientales, como lo son la emisión de gases de efecto invernadero, la contaminación del agua y del aire, y el agotamiento de los recursos naturales. Esto puede resultar en costos a largo plazo para la empresa, como la necesidad de pagar por limpiezas ambientales o enfrentar multas por incumplimiento de las regulaciones.

Por otra parte, pero no menos importante el que no tengan una estrategia de desarrollo industrial sostenible e inclusivo, que como se plantea en este proyecto tenga que ver con una atracción de talento digital puede desencadenar a largo plazo la pérdida de oportunidades de mercado. Es importante resaltar que, con mayor frecuencia, los consumidores y las empresas buscan productos y servicios que en su generación o beneficio contengan algún rasgo de procesos o características sostenibles. Por lo tanto, las MIPYMES que no adoptan prácticas sostenibles pueden perder oportunidades de mercado y ver disminuir su competitividad.

Aunado a esto la desigualdad y problemas laborales se puede hacer presente cuándo se tenga una falta de un enfoque inclusivo. Esto se puede reflejar en problemas laborales, como la falta de diversidad en el personal, la insatisfacción de los empleados y la falta de oportunidades para las personas de grupos desfavorecidos. En el futuro esto se puede traducir en una menor productividad y compromiso de los empleados, así como en posibles problemas legales.

En este punto se debe de resaltar que, si una MIPYME presenta falta de Innovación, es decir no atrae y retiene talento digital, puede quedarse atrás en términos de innovación y adaptación a las cambiantes demandas del mercado. Esto podría limitar su crecimiento y éxito a largo plazo. Es importante para las MiPymes adoptar enfoques de desarrollo industrial que sean tanto sostenibles como inclusivos, que traerán beneficios desde el punto de vista ético, y comercial.

Es así que el presente estudio tiene como objetivo Generar la atracción digital de talento en una MIPYME textil del Municipio de Atoyatempan, perteneciente al Estado de Puebla, para concientizar a los empresarios de la región de las ventajas del desarrollo tecnológico y social mediante el impulso del Desarrollo Industrial Sostenible e Inclusivo de la región.

**2. Marco Teórico**

**Atracción de talento**

La atracción de talento son las estrategias y tácticas que una empresa utiliza para atraer a los mejores candidatos pasivos a una de sus vacantes, con el fin de contar con los mejores profesionales y así ser una de las mejores empresas. Los candidatos deben tener la capacidad para ayudar activamente a la empresa a alcázar sus objetivos o resolver problemas, esto significa tener un equipo con diferentes habilidades, conocimientos y competencias, que de forma integral serán el capital humano de la empresa. Para mantener nuevos clientes y tener mayores rendimientos, las organizaciones de alto rendimiento realizan la contratación de los mejores talentos para colaborar y producir para ellos (TOTVS LATAM, 2022). Sin embargo, las MiPymes presentan retos y dificultades que obstruyen la atracción y gestión en materia de talento humano, que de acuerdo con Jaramillo(2005) quien cito a Rodríguez (2003) son “*Las competencias difíciles de encontrar en los niveles de operarios, técnicos, administrativos/profesionales y gerenciales/ejecutivos; la falta de compromiso del recurso humano con la empresa, costos de la mano de obra calificada del recurso humano”.*

En materia de Talento humano, aparece la calidad y disponibilidad del recurso humano: las competencias difíciles de encontrar en los niveles operario, técnico, administrativo/ profesional y gerencial/ ejecutivo; la falta de compromiso del recurso humano con la empresa, costos de la mano de obra calificada y la baja calificación del recurso humano (Rodríguez, 2003).

En el entorno empresarial actual, el factor humano se ha convertido en un elemento de vital importancia y un diferenciador clave para las organizaciones. Como menciona Viota (2019), las empresas han reconocido la relevancia de contar con un equipo de colaboradores talentosos, comprometidos y capacitados, ya que esto puede marcar una gran diferencia en el mercado. En un contexto empresarial caracterizado por la globalización y la creciente competitividad, las habilidades y capacidades de los empleados desempeñan un papel determinante en la capacidad de una empresa para impulsar la innovación, aumentar la productividad y lograr la eficiencia. En este sentido, las organizaciones han comprendido que invertir en la atracción y retención del talento adecuado se ha convertido en una estrategia clave para mantenerse a la vanguardia y lograr el éxito en un entorno empresarial en constante evolución. Actualmente la falta de alineación entre las expectativas de los candidatos y las características de la empresa representa uno de los desafíos más significativos para las organizaciones.

México enfrenta un desafío adicional en términos de atracción de talento, ya que el país se ubica en el séptimo lugar a nivel mundial en fuga de talento. (Pérez, 2020). Esta situación demanda una respuesta efectiva por parte de las empresas mexicanas, que deben reconocer la importancia de abordar este problema para satisfacer las necesidades de los profesionales y fortalecer la relación laboral. Para las MiPymes, este desafío puede ser aún más complicado, dado que en muchas ocasiones carecen de un departamento de recursos humanos dedicado a gestionar eficientemente el proceso de atracción y selección de talento. (Calle, 2019).

**Desarrollo industrial sostenible e inclusivo**

El Desarrollo Industrial Sostenible e Inclusivo (DIIS), (Inclusive and Sustainable Industrial Development (ISID) en inglés), se define como la forma en que la industria busca contribuir al desarrollo sostenible en sus dimensiones económico, social y ambiental (Li, 2015). Este desarrollo es gestionado a través de la ONUDI (Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial), en inglés (United Nations Industrial Development Organization), que es “*la agencia especializada de las Naciones Unidas encargada de promover el desarrollo industrial para disminuir la pobreza, alcanzar una globalización inclusiva y la sostenibilidad ambiental de las actividades productivas”* (Badii,Guillen & Abreu, 2017). El Desarrollo Industrial Sostenible e Inclusivo es necesario para obtener mejoras en el desarrollo económico del estado de Puebla, ya que potenciará un crecimiento económico regional. En este sentido, en el presente estudio nos enfocamos al análisis de la industria textil en el municipio de Atoyatempan, Puebla, específicamente en una MIPYME de ese sector, pues en esta industrial de la región al tener una frecuente rotación y migración mano de obra entre empresas, se hace latente que la necesidad de mejorar las condiciones de empleabilidad, de aumento del ingreso y por añadidura la estimulación que fomente el crecimiento en otros sectores.

Para el impulso del del desarrollo industrial sostenible e inclusivo se consideran acciones en pro generar prácticas y tecnologías que minimicen la huella ambiental y promuevan el uso eficiente de los recursos. Es decir, dado el cambio climático y la necesidad de proteger el medio ambiente se necesita desarrollar una cultura de Sostenibilidad Ambiental, dónde además se promueva la igualdad de oportunidades en el sector textil, como la contratación de personas de grupos desfavorecidos y la inversión en capacitación y educación para los colaboradores. De acuerdo con la Real Academia de la Lengua Española (2023), la sostenibilidad ambiental es el “*Principio de gobierno de la utilización de los recursos naturales que permita satisfacer las necesidades de las generaciones presentes sin comprometer las posibilidades de las generaciones futuras para atender sus propias necesidades*”. Lo cual nos da el enfoque a qué cambiemos la forma en que se interactúa con el talento humano que dará vida a los procesos productivos en las empresas.

La sostenibilidad social, se vuelve indispensable para las empresas pues de alguna forma buscan atraer el recurso humano generando una cohesión comunitaria en el lugar donde están establecidas, pues empresa y trabajadores de alguna forma tienen objetivos comunes alrededor de mejorar las condiciones de vida (Ávila, 2018).

Se requiere vislumbrar la atracción de talento con un enfoque de Inclusión Social, pues un desarrollo industrial inclusivo ayuda a plantear que los beneficios del crecimiento económico se distribuyan de manera equitativa. La inclusión social se vuelve un aspecto muy importante ya que considera que los límites de exclusión pueden ser superados y que las estructuras sociales y formas de interrelación comunitaria y social se vuelven un frente común (Azuero, 2009). Esto aplicado en nuestro estudio se vuelve uno de los ejes fundamentales pues se busca que las empresas textiles de Atoyatempan Puebla generen un esquema de interrelación más dinámico con todos sus trabajadores y con los candidatos a unirse a sus filas. La atracción de talento debe de considerar aplicar la transformación digital en los procesos que realiza, ya que la tecnología digital ayuda a las empresas a mejorar su eficiencia, acceder a nuevos mercados y adaptarse a las cambiantes demandas de los consumidores.

La OCDE (2018) definió a la “Transformación Digital como los efectos económicos y sociales de la digitalización, entendida como dos fenómenos complementarios. Primero como la conversión de datos y procesos analógicos en un formato legible por máquinas, y segundo como el uso de tecnologías y datos digitales y su interconexión, que da como resultado nuevas actividades o cambios en las ya existentes". Es así que la atracción de talento digital impulsa la innovación y mejora la competitividad de las industrias.

En el estudio que estamos enfocados a las MIPYMES del sector textil considerando las características generales que presentan estas organizaciones, para poder ampliar el panorama de cómo enfocar una atracción de talento digital concretamente para la organización que se está apoyando. Lo cual por añadidura genere un desarrollo industrial sostenible e inclusivo.

**Transformación Digital.**

La transformación digital es la integración de tecnología y soluciones digitales en todas las áreas de una empresa, esto significa hace cambios fundamentales en la operación y la forma en que atienden a los clientes, aprovechando los talentos humanos, transformando los procesos de negocio y creando nuevas propuestas de negocio (SAP Insights, 2023). Es así que la transformación digital se vuelve un aliado para generar innovación digital en los procesos de atracción de talento. Además de tomar en cuenta lo que las empresas necesitan en estos procesos, se debe de estar consciente que los actores protagónicos son los candidatos a emplearse en las diferentes organizaciones. Los candidatos buscan oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional, así como un entorno laboral positivo y colaborativo que fomente la motivación y la satisfacción en el día a día; además de que tengan una proyección a largo plazo dentro de la organización (Randstad, 2021).

En este contexto, los procesos de atracción de talento adquieren una relevancia aún mayor, pues en un mundo cada vez más competitivo y globalizado, los reclutadores requieren utilizar herramientas para la atracción de talento, que sean más profesionales e innovadoras. García *et al.* (2016) destacan la importancia de utilizar métodos de reclutamiento eficaces que permitan atraer a los candidatos más adecuados, lo cual implica adaptarse a las nuevas tendencias tecnológicas y emplear plataformas digitales, redes sociales y sistemas de gestión de talento para ampliar el alcance y mejorar la eficiencia del proceso de selección.

Por su parte, Ruíz & Ruíz (2018) señalan que la incorporación de enfoques digitales en los procesos de atracción de talento, como el reclutamiento 2.0, puede proporcionar acceso a un grupo más amplio de candidatos y agilizar el proceso de selección, permitiendo una identificación más rápida y precisa de los profesionales idóneos para la organización. El uso de tecnologías digitales reduce los costos y tiempos de espera en la búsqueda de personal, ampliando además el espectro de posibles candidatos. Esto beneficia a las MiPymes, que a menudo tienen recursos limitados y no pueden permitirse estrategias de reclutamiento costosas (Bravo, Pinto & Suárez, 2016). Las herramientas digitales especializadas en la gestión de recursos humanos tienen un impacto es innegable y se ve reflejado en los resultados del estudio "Employer Brand Research", el cual menciona que casi la mitad (48%) de las personas que decidieron cambiar de trabajo en el año 2021 utilizaron las redes sociales como medio para buscar nuevas oportunidades laborales.

Dentro de estas plataformas destaca LinkedIn como una red social profesional, la cual se ha consolidado como uno de los canales efectivos para conectar a los candidatos con empleadores potenciales (Randstad, 2021). Existen otras herramientas de reclutamiento 2.0, como las páginas web corporativas, que desempeñan un papel fundamental al proporcionar información dinámica y confiable sobre la empresa y las posibilidades de crecimiento y desarrollo profesional. Esto es especialmente importante para los candidatos, ya que les permite evaluar si la empresa es adecuada para ellos y sus objetivos de carrera (Viota, 2019).

**3. Metodología**

Para el desarrollo de este proyecto se está ocupando metodología mixta (cualitativa y cuantitativa); sin embargo, para la presente exposición de avances se utilizó únicamente la parte documental cualitativa - no experimental descriptiva. Lo anterior debido a que la investigación se realizó a través de la compilación, clasificación, análisis, interpretación y la presentación de la información obtenida de varias fuentes documentales. El nivel que éste trabajo presenta es de tipo exploratorio, en su planteamiento se estableció una problemática detectada y sus correspondientes alcances. Posteriormente al análisis de la información con que se describió el panorama general actual del problema de investigación y de encontrar las opciones para generar una propuesta, se estableció la información que será de utilidad para implementar una nueva forma de atracción de talento digital. El trabajo cuenta con cuatro secciones: 1) Introducción, 2) Marco Teórico, 3) Metodología, 4) Resultados y 5) Conclusiones o discusión.

El problema de estudio planteado es “En una MIPYME textil del Municipio de Atoyatempan, perteneciente al Estado de Puebla, se realizan procesos tradicionales de atracción de talento, con lo cual se tiene constante rotación de personal que, pese a que los colaboradores regresan por temporadas, provocan inestabilidad en la producción, perdida de oportunidades en el mercado, desigualdad y problemas laborales, falta de innovación e impacto ambiental”. Por su parte la hipótesis planteada en este trabajo es: “A través de la atracción digital de talento en una MIPYME textil del Municipio de Atoyatempan, perteneciente al Estado de Puebla, se impulsa el Desarrollo Industrial Sostenible e Inclusivo de la región”.

**4. Resultados**

La implementación de la transformación digital en los procesos de atracción de talento a través del reclutamiento 2.0 ofrece diversas ventajas y beneficios a una MIPYME textil, en un municipio rural como Atoyatempan, Puebla. Se confirma que a través de la atracción digital de talento en una MIPYME textil del Municipio de Atoyatempan, Puebla, se puede impulsar el Desarrollo Industrial Sostenible e Inclusivo de la región.

De manera general, la propuesta de atracción de talento digital que realizamos para el desarrollo de una MIPYMES textil de Atoyatempan, Puebla considera:

1. Analizar las necesidades y objetivos de la empresa y con base en ellas, armar el o los perfiles de puestos necesarios para optimizar el funcionamiento de la misma.
2. Crear una propuesta de valor para que los candidatos estén interesados en el empleo, pero también en el lugar donde se van a emplear, para ello habría que resaltar los highlights del lugar; alto nivel de vida, contacto con la naturaleza, insumos económicos, etc.
3. Establecer una presencia en línea a través de un sitio web atractivo y fácil de navegar, proporcionando información detallada sobre las oportunidades de empleo, los requisitos, los beneficios y otros aspectos relevantes para los candidatos.
4. Usar plataformas de reclutamiento digital (Indeed, LinkedIn, Glassdoor y otros) para ampliar el alcance de las ofertas de trabajo, además de portales de empleo, para publicar las vacantes y llegar a un público más amplio.
5. Implementar programas de formación y desarrollo profesional, que consideren capacitaciones técnicas, cursos en línea, mentorías y otras oportunidades de crecimiento que promueva el aprendizaje continuo.
6. Monitorear y evaluar la efectividad de la propuesta de atracción de talento digital. para identificar áreas de mejora.

**5. Conclusiones o Discusión**

El desarrollo textil del municipio de Atoyatempan, Puebla ha propiciado óptimas condiciones para cumplir con el propósito del proyecto, siempre y cuando las MIPYMEs sepan aprovechar la utilización de plataformas para la atracción correcta de talento digital. Al comenzar con la comprobación de la hipótesis planteada se puede dar por aceptada y realizable la implementación de realizar la atracción de talento a través de tecnologías digitales, lo cual traerá como consecuencia el posicionamiento de la industria textil de la región. Los principales beneficios que una propuesta de atracción de talento digital les traerá son: 1) Ampliación del alcance del proceso de atracción de talento. 2) Visibilidad y promoción. 3) Acceso a información y recursos. 4) Procesos de reclutamiento eficientes. 5) Desarrollo económico local.

**Referencias**

Ávila, P. Z. (2018). La sustentabilidad o sostenibilidad: un concepto poderoso para la humanidad. *Tabula rasa*, (28), 409-423.

Azuero, R. A. R. (2009). Capital Social e Inclusión Social: algunos elementos para la política social en Colombia. *Cuadernos de Administración* (Universidad del Valle), (41), 151-168.

Banco Mundial (2023). *México: panorama general*. Recuperado de: https://www.bancomundial.org/es/country/mexico/overview

Badii, M. H., Guillen, A., & Abreu, J. L. (2017). LA INDUSTRIA Y EL DESARROLLO SOSTENIBLE. *Revista Daena* (International Journal of Good Conscience), 12(1).

Bravo, A., Pinto, G., & Suárez, C. (2016). Brecha entre el reclutamiento en línea y la empleabilidad de los jóvenes universitarios: un estudio sobre la influencia de la comunicación virtual en el proceso de selección. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales*, 22(2), 155-173. Recuperado de <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/6091/brapisu.pdf?sequence=1>

Calle, M. A. M. (2019). Factores que obstaculizan la atracción de talento humano percibidos por responsables de selección de personal en PMEs en el norte de Portugal*.* Recuperado de https://repository.eafit.edu.co/handle/10784/14623

Castillo, I. (2020). La industria del vestido en Tehuacán, Puebla. De la crisis a la reestructuración postmaquila. *IIEC UNAM.* Recuperado Mayo 17, 2023, from <https://ru.iiec.unam.mx/5180/1/1-078-Castillo.pdf>

Contrymeters (2023). Población de México. Recuperado de: <https://countrymeters.info/es/Mexico>

COPARMEX (2022). Micro y Pequeñas empresas: Motor económico del país que merece atención. COPARMEX Nuevo León . Recuperado de https://coparmexnl.org.mx/2022/07/25/mipymes-motor-economico-del-pais-merece-atencion/

DataMéxico. (2019). Atoyatempan Industrias. *DataMéxico.* Recuperado de<https://datamexico.org/es/profile/geo/atoyatempan#Industrias>

García, C. P. E., Gatica, B. M. L., Cruz, S. E. R., Luis, G. K., Varga,s H. R. R., Hernández, G. J., Ramos V. V. A., & Macías, D. D. M. (2016). Procesos de reclutamiento y las redes sociales. RIDE *revista iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo*, 6(12), 60 - 76. Recuperado a partir de https://www.ride.org.mx/index.php/RIDE/article/view/226

Gobierno de México (2023) *Data México, Industrias Manufactureras. Sector 31 – 33*. Recuperado de: https://www.datamexico.org/es/profile/industry/manufacturing

Gonzalez, L. A. I. (2012). La evolución de las fábricas textiles de Puebla en el corredor Atoyac. *Boletín de monumentos históricos*, (25), 37-56. Recuperado de: <https://revistas.inah.gob.mx/index.php/boletinmonumentos/article/view/2191>

INEGI(2019) *Estadística a propósito del día de las micro, pequeñas y medianas empresas (27 de junio) datos nacionales.* Recuperado de

<https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2020/MYPIMES20.pdf>

INEGI(2019) *Censos económicos 2019* , Inegi presenta los resultados definitivos de los censos económicos 2019 Puebla Recuperado de <https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2020/OtrTemEcon/CenEconResDef2019_Pue.pdf>

INEGI (2020). *Censo de Población y Vivienda 2020 Microdatos*. Recuperado de https://www.inegi.org.mx/app/descarga/?ti=6

INEGI & CANAINTEX. (2020). *Colección de estudios sectoriales y regionales, conociendo la industria textil y de confección* (1st ed.). *CANAINTEX.* <https://www.inegi.org.mx/contenido/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/702825195649.pdf>

INEGI (2022). *Encuesta Nacional de Ocupación y empleo nueva edición 2022, Cuestionario básico, datos correspondientes al segundo, tercero y cuarto trimestre.* Recuperado de https://www.inegi.org.mx/rnm/index.php/catalog/793

Jaramillo N., O. L. (2005). *Gestión del talento humano en la micro, pequeña y mediana empresa vinculada al programa Expopyme de la Universidad del Norte en los sectores de confecciones y alimentos.* Pensamiento & Gestión, (18), 103-137. Recuperado de https://www.redalyc.org/pdf/646/64601805.pdf

Li, Y (2015). Towards Inclusive and Sustainable Industrial Development. *Development* 58, 446–451. <https://doi.org/10.1057/s41301-016-0055-8>

Meneses P., K. J. (2019). *Estrategias de atracción y retención del talento humano para disminuir la rotación de personal*. Trabajo de investigación no publicado. Universidad Militar Nueva Granada. Bogota D.C, Colombia.

OCDE (2018). Going Digital in a Multilateral World. *An Interim Report to Ministers*, OECD, Paris, [www.oecd.org/going-digital/C-MIN-2018-6-EN.pdf](http://www.oecd.org/going-digital/C-MIN-2018-6-EN.pdf).

Pérez, C. C. (2020). La fuga de talento en México. *Apolo revista político empresarial*. Recuperado de: <https://revistaapolo.com/la-fuga-de-talento-en-mexico/>

Plan Estatal de Desarrollo (2020). Diagnóstico Sociodemográfico en el Municipio: Atoyatempan. *PED*. Recuperado de <https://planeader.puebla.gob.mx/pdf/Informacion2/020%20ATOYATEMPAN.doc>

Plan Estatal de Desarrollo (2020). Municipio de Atoyatempan, Puebla Cabildo 2018 – 2021. *PED*. Recuperado de <https://planeader.puebla.gob.mx/PDF/Municipales2020/Atoyatempan.pdf>

Plan Municipal de Desarrollo (2021). Plan Municipal de Desarrollo Cabildo 2021 – 2024. *PMD*. Recuperado de <https://planeader.puebla.gob.mx/pdf/Municipales2021/Atoyatempan_PDM_2021-2024.pdf>

Randstad. (2021). *Employer Brand Research*. Recuperado de <https://www.randstad.com.mx/s3fs-media/mx/public/2021-08/ebr-2021-espanol.pdf>

Real Academia De La Lengua Española - RAE (2023). *Definición de sostenibilidad ambiental*. Recuperado de: <https://dpej.rae.es/lema/sostenibilidad-ambiental>

Ruiz, S., & Ruiz, J. (2018). Propuesta de reclutamiento 2.0 como ventaja competitiva para la contratación de talento humano en las organizaciones. *Revista de Formación de Recursos Humanos*. Recuperado de: <https://www.ecorfan.org/spain/researchjournals/Formacion_de_Recursos_Humanos/vol4num12/Revista_de_Formaci%C3%B3n_de_Recursos_Humanos_V4_N12_2.pdf>

Rodríguez, A. G. (2003). *La realidad de la pyme colombiana: desafío para el desarrollo (pp. 1-20)*. Programa Mejoramiento de las Condiciones de Entorno Empresarial, FUNDES Colombia.

SAP Insights (2023) *¿Qué es la transformación digital?.* Recuperado de: <https://www.sap.com/latinamerica/insights/what-is-digital-transformation.html>

Tarco, F. V. L. (2019). Características emprendedoras en las PYMES del Sector Industrial. *Revista de investigación sigma*, 6(01), 40-49.

TOTVS LATAM (2022). *Atracción de talento: qué es, su importancia y cómo hacerlo*. Recuperado de: <https://es.totvs.com/blog/cat-rrhh/atraccion-de-talento-que-es-importancia-y-como-hacerlo/>

Viota O. N. (2019). *La gestión del talento joven en las organizaciones: herramientas de atracción y retención*. Trabajo de Fin de Grado no publicado. Universidad del País Vasco. Recuperado de <https://addi.ehu.es/bitstream/handle/10810/48542/TFG_Viota_Gesti%C3%B3n-Talento.pdf?sequence=1>