

# Criterios para la identificación y valorización de empleados unicornios en las organizaciones

## Criteria for the identification and valorization of unicorn employees in the organizations

ÁVILA, Octavio E.<sup>1</sup>  
ARGÜELLES, Paola Y.<sup>2</sup>  
SILVA, Juan C.<sup>3</sup>  
MARTÍNEZ, Rubén R.<sup>4</sup>  
ALDRETE, Jose F.<sup>5</sup>

### Resumen

A través de la revisión bibliográfica se determinaron ocho criterios sustanciales para la identificación y valorización del empleado unicornio, como la empatía para el ambiente laboral idóneo, gestión del conocimiento para la innovación, actitud proactiva para la capacitación, desarrollo de habilidades blandas y la aplicación de tendencias tecnológicas, quedando en evidencia su trascendencia en las organizaciones; independientemente del giro económico, ayudará a que surjan negocios modernos, innovadores y con avances tecnológicos sostenibles de acuerdo a las necesidades del mercado.

**Palabras clave:** talento, empleado unicornio, tecnologías

### Abstract

The study has a qualitative, non-experimental approach, with a documentary type procedure, collecting information in various media. Despite the difficulty of obtaining a unicorn employee, if properly selected, trained and stimulated that set of qualities that make them such valuable individuals, greater competitiveness and efficiency can be achieved in organizations, so in this research, the criteria of relevance that can participate in the identification and valuation of unicorn employees are established.

**Key words:** talent, unicorn employee, technologies

---

## 1. Introducción

La participación de las entidades económicas en el mercado internacional ha provocado un mayor dinamismo, estableciéndose la denominación de empresas unicornio, favoreciendo la creación de nuevos métodos de negocios con el objetivo de cumplir con las exigencias de los consumidores y redefiniendo las características deseadas del talento humano. Reconociendo como en la actualidad las organizaciones unicornio han tenido un

---

<sup>1</sup> Docente. Facultad de Contaduría y Administración. Universidad Autónoma de Chihuahua. México. [oeavila@uach.mx](mailto:oeavila@uach.mx)

<sup>2</sup> Docente. Facultad de Contaduría y Administración. Universidad Autónoma de Chihuahua. México. [parguelles@uach.mx](mailto:parguelles@uach.mx)

<sup>3</sup> Docente. Facultad de Contaduría y Administración. Universidad Autónoma de Chihuahua. México. [jcsilva@uach.mx](mailto:jcsilva@uach.mx)

<sup>4</sup> Docente. Facultad de Contaduría y Administración. Universidad Autónoma de Chihuahua. México. [romartinez@uach.mx](mailto:romartinez@uach.mx)

<sup>5</sup> Docente. Facultad de Contaduría y Administración. Universidad Autónoma de Chihuahua. México. [jaldrete@uach.mx](mailto:jaldrete@uach.mx)

crecimiento exponencial, se vuelve imperativo la identificación de empleados unicornio, siendo perfiles idóneos que permiten el logro de los objetivos trazados por las entidades económicas. Curwen (2019) explica como dentro de los nuevos modelos de negocio se pueden encontrar empresas llamadas unicornios por su excepcionalidad al contar con ideas de negocio innovadoras y aplicación de las tecnologías, debido al potencial que representa hacia los inversionistas para aumentar rápidamente el valor de sus acciones y cuando el valor de estas empresas supera los mil millones de dólares.

De acuerdo con datos de Statista (2022) en su informe “Unicornios en América Latina, estadísticas y datos”, el término “unicornio” fue acuñado en el año 2013 principalmente para indicar la particularidad de las compañías y existen grandes firmas llamadas unicornio en países como Bahamas, México, Colombia, Argentina y Brasil (ver cuadro 1), consideradas por sus valuaciones en el mercado en miles de millones de dólares y la aplicación esencial de las tecnologías en los servicios y productos ofrecidos, destacando que las primeras 10 empresas consideradas se encuentran valuadas en 69.75 miles de millones de dólares, donde el 70% son de Brasil (5 empresas), otro 20% de México (dos empresas) y el 10% restante en diversos países.

**Cuadro 1**  
Principales empresas unicornio en América Latina

Ubicación, servicios y valor monetario empresas unicornio.			
Empresa	País	SERVICIOS	Valor (en miles de millones de dólares)
FXT	Bahamas	Exchange de Criptomonedas	\$ 32.00
KAVAK	México	Compra- venta de autos seminuevos, digital	\$ 8.70
RAPPI	Colombia	Plataforma de intermediación productos y servicios	\$ 5.25
QuintoAndar	Brasil	Servicios inmobiliarios, digital	\$ 5.10
C6 Bank	Brasil	Institución Financiera digital	\$ 5.05
Nuvemshop	Brasil	Plataforma de comercio electrónico	\$ 3.10
Wildlife Studios	Brasil	Mobile Gaming	\$ 3.00
Loft	Brasil	Corredor de bienes raíces digitales	\$ 2.90
Uala	Argentina	Institución Financiera digital y FINTECH	\$ 2.45
Bitso	México	Exchange de Criptomonedas	\$ 2.20

Fuente: Elaboración propia con datos de Statista (2022).

Sin embargo, Bahamas cuenta con la empresa con mayor capitalización (ver cuadro 2) con un valor estimado de 32 mil millones de dólares, es decir, el 45.87% de valor total de las top 10 empresas unicornio.

**Cuadro 2**  
Países con empresas unicornios con mayor valor monetario en América Latina

País	Total de empresas	Valor (en miles de millones de dólares)
Bahamas	1	\$ 32.00
Brasil	5	\$ 19.15
México	2	\$ 10.90
Colombia	1	\$ 5.25
Argentina	1	\$ 2.45
Valor total		\$ 69.75

Fuente: Elaboración propia con datos de Statista (2022).

Considerando las particularidades que definen a las empresas unicornio y que les ha generado un crecimiento significativo, se vuelve fundamental la adecuada gestión del talento humano y el desarrollo de sus habilidades blandas (softskills), incentivando la innovación empresarial y coadyuvando al clima organizacional, con la finalidad de alcanzar los objetivos empresariales aplicando e incentivando el uso de las tecnologías. Estos elementos se vuelven determinantes dentro de los criterios para la identificación y valorización de empleados unicornios, los cuales debido a sus características influyen de manera positiva en el mejoramiento de los procesos, productos y servicios de las organizaciones.

### **1.1. Organizaciones unicornio**

El término organización es comúnmente utilizado como sinónimo de empresa, sin embargo, conglomera varios elementos administrativos, económicos y en el caso de las organizaciones unicornio, los elementos tecnológicos y de talento humano, permiten la definición de estrategias que se dirigen al cumplimiento de las misiones trazadas por las empresas; Morilla (2018) menciona que las organizaciones denominadas unicornio se caracterizan por ser de nueva creación y por su alto grado de innovación lo que les brinda la oportunidad de establecer nuevos mercados, apoyándose en las tecnologías y promoviendo un crecimiento acelerado, provocando la reducción de costos. Considerando estos elementos y características esenciales de las organizaciones, específicamente para las denominadas unicornio, los empleados unicornio son actores de preponderancia en la ejecución de los procesos organizacionales. Dentro de cualquier organización como lo menciona Calvo (2018), la actualización económica ha llevado a los negocios a considerar la gestión del conocimiento como un elemento transversal y medular que permea a todas las áreas, consolidando la importancia del talento humano unicornio.

Arévalo et al. (2016) describen a las organizaciones empresariales como sistemas en constante crecimiento; en el caso de las organizaciones unicornio el reconocimiento de la complejidad del mercado a través del tiempo, obliga a la generación de nuevos modelos y prácticas de negocio establecidas, permitiendo el desenvolvimiento correcto del recurso humano para el logro de los objetivos trazados congruente a lo que menciona Salanova (2019) donde caracteriza el término de organización al modo en el que se estructuran y administran todos los recursos en cuanto a puestos, horarios, dirección y estrategias, logrando la flexibilidad laboral y motivando el desarrollo del empleado unicornio.

El crecimiento exponencial de las empresas llamadas unicornio se debe principalmente al crecimiento globalizado y tecnológico en el que actualmente se encuentran las organizaciones. Esta necesidad de actualización y automatización las dirigen a la búsqueda del talento humano unicornio, el cual, por su potencial y capacidad de adaptación e innovación, beneficia el fortalecimiento de los productos y servicios para cubrir las necesidades del mercado actual. A diferencia de las empresas tradicionales, el éxito comercial que alcanzan las empresas unicornio se debe a sus estrategias basadas en la innovación, rompiendo con los esquemas tradicionalistas, generando negocio a través de la tecnología (Pérez Gómez de la Torre, 2022).

Como lo menciona Sánchez et al. (2022) las tendencias modernas, la globalización, el uso de metodologías y de las herramientas de innovación, han generado el concepto de empresas unicornio, buscando establecer sus características y cómo éstas buscan beneficiar el desarrollo y crecimiento económico. También la administración del recurso humano se vuelve importante dentro de las empresas unicornio, así mismo, diferentes estudios e investigaciones hacen énfasis en la innovación y la tecnología como los ejes fundamentales del crecimiento y sostenibilidad de las empresas unicornio.

De Massis et al. (2016), identifican características comunes en gran parte de las empresas unicornios y que las diferencian de empresas tradicionales, como lo son la dirección de estos negocios por emprendedores con experiencia, es decir, con varios emprendimientos, uso de las tecnologías y financiamiento por parte de firmas

de capital de riesgo. La presencia de capitalistas de riesgo crea escenarios para construir negocios de éxito rápido, con miras a una pronta y efectiva salida al mercado (Lehmann et al., 2010), motivando a los emprendedores a la generación de ideas innovadoras para el crecimiento exponencial y de acuerdo a las necesidades del mercado. De Massis et al. (2016) manifiestan como poco probable que las empresas con diferentes estructuras de propiedad, como las empresas que cotizan en bolsa y que se pueden considerar organizaciones tradicionales, sean tan rápidas como los unicornios para crear sus innovaciones y llevarlas al mercado.

Se identifica que estas empresas generan elevadas expectativas de éxito para los inversores. La búsqueda del unicornio se ha convertido en uno de los objetivos de las entidades de capital riesgo que pretenden maximizar la rentabilidad de sus inversiones a corto y mediano plazo. En este sentido, las posibilidades de acceder a rondas de financiación millonarias suponen una gran oportunidad para que las empresas de base tecnológica, como lo son un número importante de las empresas unicornio, desarrollen sus proyectos de forma rápida (García, 2018), y que, a través del empleado unicornio se puedan generar actividades estratégicas dentro de las organizaciones.

## 1.2. Clima organizacional

Barbosa (2022) identifica el interés que existe por parte del talento humano que conforma a las organizaciones unicornio en mantener operaciones del alto nivel para poder seguir expandiéndose a un ritmo rápido de crecimiento, sin embargo, para lograr los objetivos es importante reconocer elementos internos de las organizaciones que permitan su buen funcionamiento. El clima organizacional de las empresas unicornio principalmente y como diferenciador de las empresas convencionales además de considerar la estructura organizacional y financiera, hace énfasis en la infraestructura tecnológica y en el recurso humano que la conforma con el objetivo de mejorar el ambiente laboral de manera que sea funcional, dinámico y eficiente.

Una de las principales actividades de las organizaciones es la generación de estrategias que promuevan el mejoramiento del ambiente laboral; el talento humano al encontrarse en un contexto laboral armónico mejora su desempeño, incentivando la creatividad e innovación, siendo estas características fundamentales para la identificación del empleado unicornio.

Como lo menciona Iglesias-Armentero et al. (2020) actualmente el clima organizacional es tema primordial en las organizaciones, más aún para las empresas unicornio por su influencia en los procesos internos, la toma de decisiones para la solución de problemas, el aprendizaje, motivación al logro, así como en la eficiencia e incentivación del talento humano; inclusive, la evolución y la importancia del talento humano en las organizaciones y en los procesos internos de comunicación, actualmente son valorados y se reconoce su relevancia para un clima organizacional deseado y para la eficiencia y cohesión organizacional.

Ehrhart y Schneider (2016) señalan que existe un amplio rango de climas específicos que pueden ser creados en las organizaciones y que trabajan simultáneamente; sin embargo, aún no se ha determinado cuáles son los mejores climas para evaluar debido a que no es necesario evaluar todos los climas y lo más relevante es evaluar aquellos que la organización considere que requieren mayor énfasis o esfuerzo de acuerdo su entorno económico y del talento humano que la conforma; de acuerdo con Araque et al. (2018) el ambiente laboral influye enormemente en el comportamiento de los empleados y posibilita la identificación del perfil unicornio.

## 1.3. Gestión del talento humano unicornio

La existencia de talento humano unicornio, con características y capacidades tan particulares, representa para cualquier empresa una ventaja competitiva. De acuerdo con Chiavenato (2009) la gestión es necesaria para la dirección e identificación de perfiles idóneos en conjunto de estrategias y políticas que permitan el reconocimiento, reclutamiento, selección y capacitación del personal. Respectivo proceso estratégico para la

identificación del perfil unicornio permitirá el desarrollo profesional y personal del empleado unicornio aunado a la evaluación del desempeño en sus actividades.

Se necesita motivar al talento humano con perfil unicornio a través de la gestión, comunicación y desarrollo de sus habilidades, incentivando el uso de las tecnologías y del sentido de pertenencia la identidad con la organización, para poder lograr el compromiso organizacional y evitar el constante cambio de personal. Kreпки (2020) y Alberti et al. (2019) relacionan la importancia en la gestión del talento humano, a través de canales de comunicación efectivos, designación de equipos de trabajo para la toma de decisiones, espacios físicos propicios para la creatividad, flexibilización de las condiciones de trabajo, incentivos y otros factores que promueven la apropiación del personal como parte de la compañía, para lograr el crecimiento y la sostenibilidad de los negocios

Matabajoy-Montilla et al. (2018) menciona que el principal factor para alcanzar los objetivos de la organización es el talento humano, por lo cual la capacitación es un factor fundamental para que el trabajador unicornio pueda sentirse mejor calificado para su puesto de trabajo y comprometido con la organización; Según Ramírez et al. (2019), en la gestión del talento humano se desarrollan competencias y se crea una estructura organizacional para poner en funcionamiento las políticas para el logro de las metas y objetivos.

La conceptualización teórica permite comprender elementos característicos del empleado unicornio, Mangani (2013) explica la importancia de diversos aspectos, en especial la del talento humano por su generación de ideas y estrategias de crecimiento que inciden en la toma de decisiones. El empleado unicornio puede ayudar en el diseño de estrategias innovadoras, considerando los factores internos y externos, coadyuva a la adaptación de las organizaciones y flexibilización en el desarrollo de las actividades económicas ante los constantes cambios en el mercado.

#### 1.4. Softskills

Del Río (2020) considera que el recurso humano unicornio posee un conjunto de cualidades (ver cuadro 3), los cuales ofrecerán grandes beneficios para el desarrollo integral de las organizaciones.

**Cuadro 3**  
Cualidades del empleado unicornio

Cualidades	Crecimiento dentro de la posición ocupada
	Capacidad de pensamiento estratégico
	Perseverante y apasionado por las metas a largo plazo.
	Dinámico y creador de ambientes de trabajo agradables y amenos
	Respetuoso, múltiples talentos y tenaz.

Fuente: Elaboración propia con datos Del Río (2022).

El talento humano que conforma actualmente a las organizaciones debe de fortalecer las habilidades blandas para tener éxito en el mundo globalizado; se deben desarrollar las relaciones humanas y sus habilidades para lograr la eficacia y eficiencia dentro del lugar de trabajo, consolidando las cualidades que permiten definir al empleado unicornio.

Como lo comenta Jeria (2022) el empleado con perfil unicornio cuenta con características que lo distinguen del resto por su capacidad de combinar habilidades técnicas y personales, dando congruencia a lo que menciona Alles (2009) sobre la identificación del talento mediante competencias, las cuales pueden ser medidas y desarrolladas y pueden ser clasificadas como blandas de acuerdo con sus características de personalidad, difíciles de desarrollar y de amplio alcance y habilidades duras por sus conocimientos técnicos, prácticos, mecánicos, específicos para una tarea o actividad.

De acuerdo con Robles (2012) un estudio realizado por la Universidad de Kentucky USA en el 2011 se enlistaron las 10 habilidades blandas para triunfar en el mercado laboral las cuales corresponden a integridad, comunicación, cortesía, responsabilidad, habilidades interpersonales, profesionalismo, actitud positiva, trabajo en equipo, flexibilidad y ética, dichas habilidades se consideran de relevancia y se pueden considerar características para el empleado unicornio; como lo menciona Collins (2014) las habilidades blandas abarcan cualidades deseables para las actividades a desarrollarse que no depende solo de los conocimientos adquiridos, es decir, la empatía en el trato con las personas, a través de una actitud positiva y flexible, incluyendo el sentido común.

### **1.5. Competencias tecnológicas**

Barbosa (2022) menciona la importancia en considerar el incremento del uso de las tecnologías en el mercado haciendo que se pueda competir a nivel internacional. La digitalización del empleado unicornio no solo conlleva a la adquisición de habilidades, conocimientos y desarrollo de las actividades cotidianas de las empresas modernas, sino que, por su deseo de aprendizaje constante, permite desarrollar estrategias a través del uso de las herramientas tecnológicas para lograr la mejora continua y por ende la competitividad dentro del mercado global.

El reconocimiento de competencias y habilidades tecnológicas del talento humano unicornio en las organizaciones son de gran importancia para obtener procesos eficientes y por ende el cumplimiento de los objetivos empresariales; Coba et al. (2020) menciona y resalta los avances tecnológicos que tienen participación dentro del contexto empresarial social y económico, tales como la ciberseguridad, telecomunicaciones digitales e innovación.

Candolfi et al. (2020) llegaron a la conclusión que las competencias tecnológicas abarcan cuatro ejes, preponderantes para el desenvolvimiento y eficiencia del empleado unicornio como lo son el conocimiento tecnológico, innovación empresarial y el contexto fronterizo. Los líderes empresariales deben desarrollar la competencia tecnológica, la cual trae consigo un conjunto de disposiciones cognitivas para relacionarse y ser conscientes del uso de las tecnologías para incorporarlas a los servicios y procesos y lograr los objetivos de la organización mediante un trabajo colaborativo.

Considerando que las empresas unicornio otorgan sus servicios aplicando servicios de software y comercio electrónico, el empleado unicornio puede contribuir a la creación y desarrollo de procesos tecnológicos que le permitan a los negocios incursionar en el mercado global; el uso seguro y crítico de la información tecnológica para el trabajo y la comunicación es una de las ocho competencias esenciales que los individuos deben de tener en la sociedad del conocimiento (Punie & Cabrera, 2006).

### **1.6. Innovación empresarial**

La innovación es un tema primordial para el desarrollo del empleado unicornio, por lo que es importante estimularla, siendo un elemento clave para su adaptación, desempeño de sus funciones y desarrollo en el contexto globalizado; como lo menciona Muñoz (2020), para alcanzar la innovación dentro de las organizaciones, se debe de contar con personal cualificado y capacitado, que logre conducir procesos de desarrollo. En el caso del recurso humano unicornio la innovación empresarial permitirá la creación de nuevos productos y servicios

Reconociendo a la innovación empresarial como elemento fundamental para el desarrollo del empleado unicornio se retoma lo que menciona Pérez (2019) sobre la correcta aplicación y gestión de la innovación en el contexto actual, la cual permitirá acrecentar las capacidades empresariales y de innovación del talento humano. La consideración de la innovación empresarial en congruencia con lo mencionado con el autor, mejorará las planeaciones y se logrará una mayor competitividad, atendiendo las necesidades de su entorno socioeconómico.

En la búsqueda de otorgar una propuesta de valor por parte de las organizaciones, es importante trabajar en el contexto interno, es decir, fomentar la innovación en las personas con perfil unicornio que conforman a la empresa, esto, en congruencia a que la innovación supone otorgar valor a alguna novedad, trabajando con proyectos y fomentando el contexto que rodea a la organización (Bree, 2018).

---

## 2. Metodología

La investigación tiene un enfoque cualitativo, no experimental, con un procedimiento tipo documental, ya que no se manipularon ni controlaron las variables de estudio; para el desarrollo del artículo se realizó una revisión de la literatura examinando de manera exhaustiva las investigaciones existentes recolectando información en diversos artículos y medios bibliográficos sobre las organizaciones unicornio, sus características y las diferencias con las empresas tradicionales, permitiendo construir una explicación teórica de los criterios para la identificación y valorización de empleados unicornios en las organizaciones, considerando conceptos elementales de este tipo de empresas como lo son el clima organizacional, gestión del talento humano unicornio, softskills, competencias tecnológicas e innovación empresarial.

---

## 3. Resultados y discusión

Dentro de la diversa literatura se encuentra un gran acervo sobre el marco conceptual que abarca esta investigación, lo cual permite determinar criterios de relevancia que pueden participar en la identificación y valorización de empleados unicornio, esto con el objetivo de mejorar los procesos de desarrollo continuo, facilitando a las organizaciones hacer frente al entorno económico tan competitivo y globalizado en el que actualmente se desenvuelven y que son de gran importancia para el constructo del concepto de “empleado unicornio” el cual aún es moderno y no se ha profundizado de manera técnica.

### 3.1. Empleados Unicornio

Reconociendo los elementos de relevancia de las organizaciones unicornio que les han permitido un crecimiento acelerado y desenvolverse de manera óptima en el mercado global, así como la literatura relacionada a las empresas unicornio, considerando la particularidad de las investigaciones de los diversos autores, se analizan características que permiten la identificación y valorización de empleados unicornio (ver cuadro 4).

Para asentar los criterios que permitan la identificación y valorización del empleado unicornio se debe entender el contexto unicornio, es decir, partiendo de los elementos específicos mostrados en el cuadro anterior, y de esta forma, a pesar de que no existe literatura pormenorizada del empleado con perfil unicornio, es justamente el objetivo de la investigación siendo un gran recurso para cubrir las necesidades y desafíos que enfrenta la organización por sus mismas características y cualidades.

De acuerdo con la figura 1, se determinan ocho criterios sustanciales para la identificación y valorización del empleado unicornio considerados de relevancia para el desarrollo de las organizaciones, independientemente del giro empresarial y como lo menciona Lezana, Guede & Cancino (2022) que le permitan a la administración de las empresas tomar decisiones estratégicas que las beneficien.

**Cuadro 4**

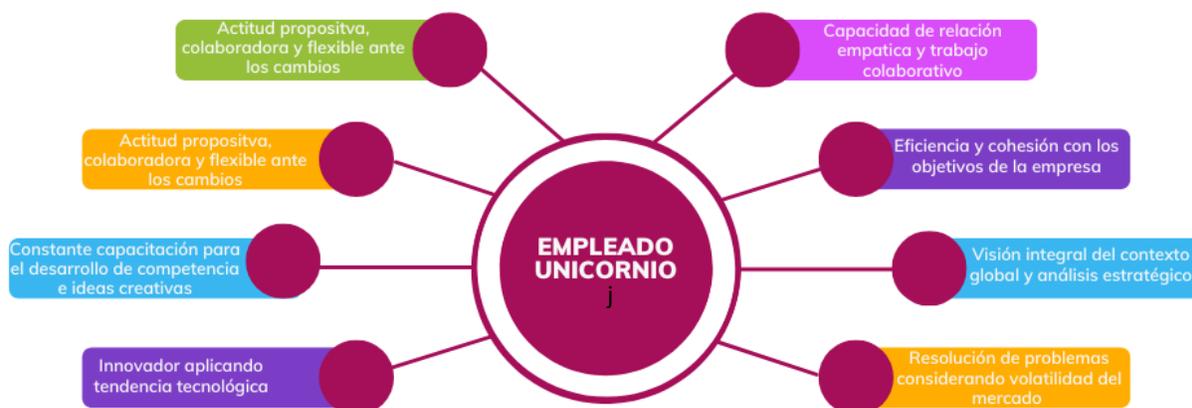
Características analizadas en la literatura que permiten la identificación y valorización de empleados unicornio

Organizaciones unicornio	La identificación de empleados unicornio es esencial en los procesos de desarrollo organizacional y la búsqueda de soluciones para el continuo desarrollo; el empleado unicornio debe de anteponer la amabilidad y respeto, de acuerdo a su capacidad de relación empática y proactiva con sus demás compañeros, esto alineado a las responsabilidades del puesto; el talento humano es protagónico para la gestión del conocimiento empresarial, mejorando los procesos y consolidando el desarrollo del empleado unicornio; el reconocimiento del contexto global, permite identificar características que busquen beneficiar el desarrollo del empleado unicornio; el reclutamiento de empleados unicornios permite la identificación de oportunidades para el desarrollo de los proyectos en las organizaciones.	Arévalo et al. (2016); Salanova (2019); Calvo (2018); Sanchez Et. Al (2022); García (2018); De Massis Et Al. (2016)
Clima organizacional	La eficiencia e incentivación en las organizaciones, promueve el reconocimiento del empleado unicornio en cohesión a los objetivos de la empresa; un apto ambiente laboral es necesario para el empleado unicornio, a través del estímulo al trabajo simultáneo y cooperativo; el ambiente laboral influye de manera sustancial en las actividades y rendimiento del empleado unicornio.	Iglesias-Armentero et al. (2020); Ehrhart & Schneider (2016); Araque et al. (2018)
Gestión del talento humano	El empleado unicornio requiere una visión integral, con análisis estratégico, disminuyendo riesgos; debe de ser apto para la resolución de problemas y cumplimiento de los objetivos e indicadores organizacionales; la capacitación y el impacto positivo que tendría el empleado unicornio dentro de las organizaciones, coadyuva en los procesos y gestión organizacional; el empleado unicornio requiere de estrategias de reclutamiento y selección y capacitación para la innovación y crecimiento escalable; el empleado unicornio permite asumir riesgos considerando la volatilidad del mercado, construyendo negocios globales con tendencia tecnológica.	Ramírez et al. (2019;2018); Matabajoy-Montilla et al. (2018); Chiavenato (2009)
Softskills	El desarrollo de competencias blandas del empleado unicornio permite consolidar la personalidad en conjunto con su conocimiento teórico-técnico; la identificación del empleado unicornio con base a sus competencias y habilidades blandas como la comunicación, actitud positiva, ética y flexibilidad coadyuvan en el éxito empresarial; el empleado unicornio cuenta con cualidades idóneas para el desarrollo de los conocimientos y estrategias por su actitud positiva y actitud positiva con las personas que lo rodean.	Alles (2009;2007); Robles (2012); Collins (2014)
Competencias tecnológicas	Es imperativa la selección del empleado unicornio con base al desarrollo y fortalecimiento de habilidades tecnológicas así como de competencias que le permitan su adecuada participación en el contexto global; las competencias tecnológicas no solo permiten la eficiencia organizacional sino que estimulan la innovación y trabajo colaborativo del empleado unicornio; la aplicación tecnológica y ética de la tecnología por parte del empleado unicornio permite la eficiencia dentro del contexto organizacional.	Coba et al. (2020);Candolfi et al. (2012);Punie & Cabrera (2006)
Innovación empresarial	El reconocimiento de la innovación entro del contexto del empleado unicornio, permite acrecentar y mejorar los procesos y planeación de la organización; el empleado unicornio por su mismo perfil innovador debe de estar en constante capacitación aplicando los procesos de desarrollo y las tecnologías para el logro de los objetivos de las empresas; el contexto de la organización es determinante para la innovación en las actividades y proyectos del empleado unicornio.	Pérez (2019); Muñoz (2020); Bree (2018)

Fuente: Elaboración propia (2022).

Figura 1

Criterios para la identificación y valorización de empleados unicornios en las organizaciones



Fuente: Elaboración propia (2022).

## 4. Conclusiones

La presente investigación resalta la importancia del análisis de las características tan particulares con las que puede contar un empleado unicornio, las cuales, a pesar de que son difíciles de encontrarlas, pueden permitir crecimiento y expansión de los negocios, sin embargo, no se debe dejar de lado los conocimientos y experiencia técnica-administrativa.

La importancia del análisis de la literatura sobre las empresas unicornio y su contexto, así como su contraste con las empresas tradicionales, permite ligarlo con el talento humano unicornio, el cual, reuniendo las habilidades y capacidades tecnológicas y de adaptación, podrían incidir en la generación de efectos positivos en su entorno empresarial.

Con base a lo anterior, los empleados unicornio comparten características con las que deben contar como lo son la empatía para el ambiente laboral idóneo, gestión del conocimiento para la innovación y cumplimiento de objetivos organizacionales, actitud proactiva para la capacitación, desarrollo de sus habilidades blandas y la aplicación de tendencias tecnológicas. Comúnmente estos elementos se visualizan desde un punto de entidad en general (organización), sin embargo, también el empleado unicornio permitirá con su visión y desenvolvimiento dentro de su área de trabajo, reconocer áreas de oportunidad, las cuales aunque puedan ser riesgosas, pueden permitir el crecimiento de las organizaciones si se genera sentido de pertenencia con la empresa, capacitación adecuada y estimulación de ese conjunto de cualidades tanto interpersonales como laborales con las que cuentan los empleados unicornio y por las cuales los hacen individuos tan atractivos y valiosos.

De acuerdo con los criterios para la identificación y valorización del empleado unicornio queda en evidencia la trascendencia de este talento humano en las organizaciones, ya que, independientemente del giro económico de las empresas, en la medida en que se busque promover los elementos analizados en esta investigación y centrarse en la identificación y valorización del recurso humano unicornio, así como de su desarrollo, ayudará a que surjan negocios modernos, innovadores y con avances tecnológicos sostenibles de acuerdo a las necesidades del mercado.

Por último, es importante destacar la necesidad de más investigaciones en el futuro sobre el tema de empleados unicornio, con el objetivo de que exista mayor conceptualización, subsanando limitaciones de bibliografía científica, en beneficio de la competitividad de todas las empresas que busquen este tipo de perfil del talento humano con la finalidad de implementar estrategias que les permitan ser más redituables.

## Referencias bibliográficas

- Alberti, S., Benitez, Y., Nogueira, M. M., & Scodelari, M. G. (2019). Repositorio. Obtenido de Cultura Organizacional e innovación en las empresas CONAE, INVAP, Despegar, Globant y Mercado Libre: <https://repositorio.uade.edu.ar/xmlui/bitstream/handle/123456789/8353/Alberti.pdf?sequence=1>
- Del Río, F. (2 de Junio de 2020). linkedin. Obtenido de ¿Cómo contratar a un unicornio en tu equipo de trabajo?: <https://www.linkedin.com/pulse/c%C3%B3mo-contratar-un-unicornio-en-tu-equipo-de-trabajo-fernando-del-r%C3%ADO/?originalSubdomain=es>
- Jeria, A. (16 de Junio de 2021). America Retail. Obtenido de La gestión del talento en la era “covid”: En busca del perfil Unicornio: <https://www.america-retail.com/opinion/ariel-jeria-la-gestion-del-talento-en-la-era-covid-en-busca-del-perfil-unicornio/>
- Alles, M. (2007). Dirección Estratégica de Recursos Humanos: Gestión por competencias. Buenos Aires: Granica.
- Alles, M. (2008). Desarrollo del Talento Humano: Basado en competencias. Buenos Aires: Granica
- Araque, Y. D. V. C., Córdoba, V. H. M., & de Meriño, C. M. (2018). El clima organizacional en el emprendimiento sostenible. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (84), 43-61.
- Arévalo, B., & Luz, E. (2016). La comprensión de las organizaciones empresariales y su ambiente como sistemas de complejidad creciente: rasgos e implicaciones. *Ingeniería*, 21(3), 363-377.
- Barbosa, L. B. B. (2022). Empresas unicornio en México, modelos de negocio innovadores: Caso de estudio Kavak. *Horizontes Empresariales*, 21(1), 5-22.
- Bonnie J., W., Mitchel, G. W., Skinner, L. B., & White, B. J. (2010). Essential Soft Skills for success in the twenty - first century workforce as perceived by business educators. *The Delta Pi Epsilon Journal*, 52(1), 43-53.
- Bree, P. (2018). 100 conceptos de innovación empresarial. Caligrama.
- Calvo Giraldo, O. (2018). La gestión del conocimiento en las organizaciones y las regiones: una revisión de la literatura. *Tendencias*, 19(1), 140-163.
- Candolfi Arballo, N., Hualde Alfaro, A., Morales Gamboa, R., & Espinosa Díaz, Y. (2020). Perfil de Competencia Tecnológica: una propuesta para el sector de Energías Renovables. *Universidad & Empresa*, 22(39), 1-34. <https://doi.org/10.12804/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.7880>
- Changuán, M. P. O. (2020). Capacitación del talento humano y productividad: Una revisión literaria. *Eca sinergia*, 11(2), 166-173.
- Chiavenato, I. (2009) *Gestión Del Talento Humano*, Tercera Edición, Editorial The McGraw-Hill, México, Recuperado de [https://www.academia.edu/35952063/CHIAVENATO\\_Idalberto.\\_Gesti%C3%B3n\\_del\\_talento\\_humano.\\_3ra\\_Edici%C3%B3n.\\_McGraw\\_Hill](https://www.academia.edu/35952063/CHIAVENATO_Idalberto._Gesti%C3%B3n_del_talento_humano._3ra_Edici%C3%B3n._McGraw_Hill)
- Coba, P., Carrión, J., Pérez, M., & Ibarra, F. (2020). Reclutamiento y selección de talento humano basado en Competencias para proyectos tecnológicos, caso práctico proyecto CIV. *Revista Ibérica de Sistemas e Tecnologías de Informação*, (E25), 31-46.
- Collins Dictionary. (25 de Agosto de 2014). Soft Skills Definition. Obtenido de Collins Dictionary: <http://www.collinsdictionary.com/dictionary/english/soft-skills?showCookiePolicy=true>

- Curwen, P. (2019). Are these unicorns ready to fly? A regular column on the information industries. *Digital Policy, Regulation and Governance*, 21(4), 438-440. <https://doi.org/10.1108/DPRG-06-2019-081>
- Del Río, F. (2020). LinkedIn. Obtenido de ¿Cómo contratar a un unicornio en tu equipo de trabajo?: <https://www.linkedin.com/pulse/c%C3%B3mo-contratar-un-unicornio-en-tu-equipo-de-trabajo-fernando-del-r%C3%ADo/?originalSubdomain=es>
- De Massis, A., Frattini, F., & Quillico, F. (2016). What Big Companies Can Learn from the Success of the Unicorns. *Harvard Business Review*
- Ehrhart, M., & Schneider, B. (2016). Organizational Climate and Culture. *Oxford research encyclopedia, psychology*, 1-26. <https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190236557.013.3>
- Fierro Sánchez, P, Mejía Villar, A y Peinado Durán, Y. (2022). Las empresas unicornio como actores influyentes en la reactivación económica Latinoamericana. Bogotá : Fundación Universitaria del Área Andina , 2022.
- García, F. M. (2018). El parque de “empresas unicornio”. *eXtoikos*, (21), 79-80.
- Hidalgo, M. A. (2018). El empleo del futuro. Deusto: Madrid, Spain.
- Iglesias Armenteros, A. L., Torres Esperón, J. M., & Mora Pérez, Y. (2020). Estudios de clima organizacional: revisión integrativa. *MediSur*, 18(6), 1189-1197.
- Jeria, A. (16 de Junio de 2021). America Retail. Obtenido de La gestión del talento en la era “covid”: En busca del perfil Unicornio: <https://www.america-retail.com/opinion/ariel-jeria-la-gestion-del-talento-en-la-era-covid-en-busca-del-perfil-unicornio/>
- Krepki, D. (2020). El tabú del salario: la construcción de sentidos en torno a la meritocracia en la industria del software argentina. *Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo*(7). Recuperado el 16 de febrero de 2022, de <http://www.ceilconicet.gov.ar/ojs/index.php/lat/article/viewFile/700/551>
- Lezana, B., Guede, B., & Cancino, C. A. (2022). Características de Emprendimientos Unicornios en América Latina. *GECONTEC: Revista Internacional de Gestión del Conocimiento y la Tecnología*, 10(3), 32-50.
- Mangani, F. R. (2013). Características del entorno/ambiente externo de las organizaciones. *Administración General*. <https://es.scribd.com/document/211024839/Caracteristicas-del-Entorno>
- Mejía-Giraldo, A., Bravo-Castillo, M., & Montoya-Serrano, A. (2013). El factor del talento humano en las organizaciones. *Ingeniería industrial*, 34(1), 2-11.
- Morilla, F. (2018). El parque de “empresas unicornio”. *eXtoikos*, 21, 79-80. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6867848>
- Muñoz, L. D. C. (2020). Elementos clave de la innovación empresarial. Una revisión desde las tendencias contemporáneas. *Revista Innova ITFIP*, 6(1), 50-69.
- Pérez, C. M. (2019). Innovación empresarial al servicio de la micro y pequeña empresa nortesantandereana: por la competitividad regional. *Económicas Cuc*, 40(1), 91-104.
- Pérez Gómez de la Torre, I. (2022). Creatividad e Innovación en el gobierno de la empresa.
- Punie, Y., Zinnbauer, D., & Cabrera, M. (2006). A review of the impact of ICT on learning. *European Commission, Brussels*, 6(5), 635-650.

- Ramírez Molina, R. I., & Ampudia Sjogreen, D. M. (2018). Factores de competitividad empresarial en el sector comercial.
- Ramírez, Reynier I., Espindola, Cesar A., Ruíz, Gladis I., & Hugueth, Alfredo M,. (2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. *Información tecnológica*, 30(6), 167-176.  
<https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000600167>
- Robles, M. (2012). Executive Perceptions of the Top 10 Soft Skills Needed in Today's Workplace. *Business Communication Quarterly*, 75(4), 453-465.
- Salanova, M., Llorens, S., & Martínez, I. M. (2019). Organizaciones saludables. Una mirada desde la psicología positiva (1ª ed.)[Healthy Organizations. A look from positive psychology]. Aranzadi.
- Statista. (2022). Unicornios en América Latina - Estadísticas y datos. Statista. Recuperado de <https://es.statista.com/temas/8261/unicornios-en-america-latina/#dossierKeyfigures>



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons  
Atribución-NoComercial 4.0 Internacional