

2022

PRESENTACIÓN DE PROYECTO

VINCULACIÓN CON LA SOCIEDAD

**Proyecto de asesoría en procesos de Recursos Humanos para
pequeñas empresas en la ciudad de Cuenca para el año 2022.**

UNIVERSIDAD DEL AZUAY | Cuenca - Ecuador

1. INFORMACIÓN GENERAL

- 1.1 **PROGRAMA:** Trabajo decente y crecimiento económico
- 1.2 **CAMPO AMPLIO:** 04 Administración, Negocios y Legislación
- 1.3 **CAMPO ESPECÍFICO:**041 Negocios y Administración
- 1.4 **CAMPO DETALLADO:**04193 Competencias laborales
- 1.5 **LINEA DE ACCIÓN:** Servicios y asesoramiento
- 1.6 **FACULTAD / UNIDAD ACADÉMICA 1:** Facultad de Psicología
- 1.7 **CARRERA 1:** Psicología Organizacional
- 1.8 **NOMBRE DEL PROYECTO:** Proyecto de asesoría en procesos de Recursos Humanos para pequeñas empresas en la ciudad de Cuenca para el año 2022.

1.9 POBLACIÓN OBJETIVO:

Directos: Pequeñas empresas del área industrial de la ciudad de Cuenca.
Gerentes y personal de cada una de las empresas participantes.

Indirectos: Usuarios y clientes de la población objetivo.

Entidades externas: Organizaciones pequeñas, miembros de la AEPIC.

| Nombre de la entidad | Tipo de entidad |
|--|-----------------|
| Por definir la muestra. Pequeñas empresas miembros de la AEPIC (asociación de empresas industriales de Cuenca) | Privada |
| | |

1.10 El proyecto está ligado a los siguientes objetivos del Plan de Creación de Oportunidades 2021 – 2025¹

OBJETIVOS DEL EJE ECONÓMICO

- Objetivo 1: Incrementar y fomentar, de manera inclusiva, las oportunidades de empleo y las condiciones laborales.
- Objetivo 2: Impulsar un sistema económico con reglas claras que fomente el comercio exterior, turismo, atracción de inversiones y modernización del sistema financiero nacional.
- Objetivo 3: Fomentar la productividad y competitividad en los sectores agrícola, industrial, acuícola y pesquero, bajo el enfoque de la economía circular.
- Objetivo 4: Garantizar la gestión de las finanzas públicas de manera sostenible y transparente.

OBJETIVOS DEL EJE SOCIAL

- Objetivo 5: Proteger a las familias, garantizar sus derechos y servicios, erradicar la pobreza y promover la inclusión social.
- Objetivo 6: Garantizar el derecho a la salud integral, gratuita y de calidad.
- Objetivo 7: Potenciar las capacidades de la ciudadanía y promover una educación innovadora, inclusiva y de calidad en todos los niveles.
- Objetivo 8: Generar nuevas oportunidades y bienestar para las zonas rurales, con énfasis en pueblos y nacionalidades.

OBJETIVOS DEL EJE SEGURIDAD INTEGRAL

- Objetivo 9: Garantizar la seguridad ciudadana, orden público y gestión de riesgos.
- Objetivo 10: Garantizar la soberanía nacional, integridad territorial y seguridad del Estado.

OBJETIVOS DEL EJE TRANSICIÓN ECOLÓGICA

- Objetivo 11: Conservar, restaurar, proteger y hacer un uso sostenible de los recursos naturales.
- Objetivo 12: Fomentar modelos de desarrollo sostenibles aplicando medidas de adaptación y mitigación al cambio climático.
- Objetivo 13: Promover la gestión integral de los recursos hídricos.

OBJETIVOS DEL EJE INSTITUCIONAL





- Objetivo 14: Fortalecer las capacidades del Estado con énfasis en la administración de justicia y eficiencia en los procesos de regulación y control, con independencia y autonomía.
- Objetivo 15: Fomentar la ética pública, la transparencia y la lucha contra la corrupción.

¹ <https://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/2021/09/Plan-de-Creacio%CC%81n-de-Oportunidades-2021-2025-Aprobado.pdf>

Objetivo 16: Promover la integración regional, la inserción estratégica del país en el mundo y garantizar los derechos de las personas en situación de movilidad humana.





1.11 El proyecto está ligado a los siguientes Objetivos de Desarrollo Sostenible.²

Especificar el o los objetivos de desarrollo sostenible ligados al proyecto. Para cada objetivo seleccionado detallar el porqué de esa relación.

| | | |
|---|---|--------------------------|
| 1 | Fin de la pobreza: Poner fin a la pobreza en todas sus formas en todo el mundo. | <input type="checkbox"/> |
|  | | <input type="checkbox"/> |
| 2 | Hambre cero: Poner fin al hambre, lograr la seguridad alimentaria y la mejora de la nutrición y promover la agricultura sostenible. | <input type="checkbox"/> |
|  | | <input type="checkbox"/> |
| 3 | Salud y bienestar: Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades. | <input type="checkbox"/> |
|  | | <input type="checkbox"/> |
| 4 | Educación de calidad: Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos. | <input type="checkbox"/> |
|  | | <input type="checkbox"/> |
| 5 | Igualdad de género: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas. | <input type="checkbox"/> |
|  | | <input type="checkbox"/> |
| 6 | Agua limpia y saneamiento: Garantizar la disponibilidad de agua y su gestión sostenible y el saneamiento para todos. | <input type="checkbox"/> |
|  | | <input type="checkbox"/> |

² <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/poverty/>

| | | |
|---|--|-------------------------------------|
| 7 | Energía asequible y no contaminante: Garantizar el acceso a una energía asequible, segura, sostenible y moderna para todos. | <input type="checkbox"/> |
|  | | |
| 8 | Trabajo decente y crecimiento económico: Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos. | <input checked="" type="checkbox"/> |
|  | | |
| 9 | Industria, innovación e infraestructura: Construir infraestructuras resilientes, promover la industrialización inclusiva y sostenible y fomentar la innovación. | <input type="checkbox"/> |
|  | | |
| 10 | Reducción de las desigualdades: Reducir la desigualdad en y entre los países. | <input type="checkbox"/> |
|  | | |
| 11 | Ciudades y comunidades sostenibles: Lograr que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles. | <input type="checkbox"/> |
|  | | |
| 12 | Producción y consumo responsables: Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles. | <input type="checkbox"/> |
|  | | |
| 13 | Acción por el clima: Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos. | <input type="checkbox"/> |
|  | | |

| | | |
|---|---|--------------------------|
| 14 | Vida submarina: Conservar y utilizar en forma sostenible los océanos, los mares y los recursos marinos para el desarrollo sostenible. | <input type="checkbox"/> |
|  | | |
| 15 | Vida de ecosistemas terrestres: Gestionar sosteniblemente los bosques, luchar contra la desertificación, detener e invertir la degradación de las tierras y detener la pérdida de biodiversidad. | <input type="checkbox"/> |
|  | | |
| 16 | Paz, justicia e instituciones sólidas: Promover sociedades justas, pacíficas e inclusivas. | <input type="checkbox"/> |
|  | | |
| 17 | Alianza para lograr los objetivos: Revitalizar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible. | <input type="checkbox"/> |
|  | | |

1.12 TIEMPO ESTIMADO DE EJECUCIÓN: 12 meses

1.13 RESPONSABLE DE LA PROPUESTA: Mgt. Paulina Cueva Espinoza

1.14 PROFESORES PARTICIPANTES

| DOCENTES ASIGNADOS AL PROYECTO | | | | | | | | |
|--------------------------------|-----------------|------------|---------------------|---|------------------|--------------------------|------------|-----------------------------|
| Nombres | Apellidos | Cédula | Formación Académica | Descripción de Títulos Académicos | Tipo de Docente | Correo electrónico | Teléfono | Función dentro del proyecto |
| Carlos Esteban | González Proaño | 0102156379 | Magíster | Magister en dirección de recursos humanos y desarrollo organizacional | Titular auxiliar | cagonzalez@uazuay.edu.ec | 0997305727 | Técnico Experto |
| María Paulina | Cueva Espinoza | 0102359965 | Magíster | Mater Universitario en dirección y gestión de recursos humanos. | Ocasional | mcueva@uazuay.edu.ec | 0997195781 | Directora Proyecto |
| María Isabel | Arteaga Ortiz | 0103643094 | Magíster | Magister en dirección de recursos humanos y desarrollo organizacional | Titular auxiliar | iarteaga@uazuay.edu.ec | 0998166247 | Coordinador Proyecto |
| José Daniel | Bravo Blandín | 0104550405 | Magister | Magister en gerencia para el desarrollo | Ocasional | jdbravo@uazuay.edu.ec | 0986107904 | Técnico Experto |

1.15 ESTUDIANTES PARTICIPANTES

| Nombres | Apellidos | Cédula | Código de Estudiante | Ciclo que cursa | Facultad | Carrera | Correo electrónico | Teléfonos | Función dentro del proyecto |
|-------------------|-------------------|------------|----------------------|-----------------|------------|---------------------------|--|------------|-----------------------------|
| Anabela Fernanda | Abril Duran | 0105144166 | 87123 | 8vo | Psicología | Psicología Organizacional | Anabela12@es.uazuay.edu.ec | 0987979018 | Prácticas |
| Aracely Estefanía | Amendaño Castillo | 0301835864 | 90396 | 8vo | Psicología | Psicología Organizacional | aracelyestefania@es.uazuay.edu.ec | 0958747559 | Prácticas |
| María Fernanda | Artieda Pineda | 0107096943 | 87095 | 8vo | Psicología | Psicología Organizacional | martiedap@es.uazuay.edu.ec | 0980491533 | Prácticas |
| José Enrique | Astudillo Alarcón | 0107042517 | 86501 | 8vo | Psicología | Psicología Organizacional | jose_enriqueas@es.uazuay.edu.ec | 0984285891 | Prácticas |
| Nathaly Johanna | Barros Altamirano | 0105952857 | 86971 | 8vo | Psicología | Psicología Organizacional | Natybarros@es.uazuay.edu.ec | 0993078645 | Prácticas |
| Martin Santiago | Barzallo Sandoval | 1803495918 | 88437 | 8vo | Psicología | Psicología Organizacional | msbarzallo@es.uazuay.edu.ec | 0995227863 | Prácticas |
| Leslie Michelle | Cárdenas Idrovo | 0106693278 | 87460 | 8vo | Psicología | Psicología Organizacional | lmichelle@es.uazuay.edu.ec | 0987647936 | Prácticas |
| Valeria Estefanía | Cobos Méndez | 0105751069 | 87831 | 8vo | Psicología | Psicología Organizacional | valecobos@es.uazuay.edu.ec | 0999635696 | Prácticas |
| Pamela Alexandra | Coronel Calle | 0105702195 | 87002 | 8vo | Psicología | Psicología Organizacional | pamelacoronel@es.uazuay.edu.ec | 0984019981 | Prácticas |
| María Andrea | Durán López | 0105764666 | 87748 | 8vo | Psicología | Psicología Organizacional | sucaduran@es.uazuay.edu.ec | 0979237878 | Prácticas |
| Mikaela Stella | Encalada Pardo | 0705002913 | 87098 | 8vo | Psicología | Psicología Organizacional | mikaelaencalada@es.uazuay.edu.ec | 0983034179 | Prácticas |
| María Del Cisne | Faicán Carrión | 0105811970 | 87713 | 8vo | Psicología | Psicología Organizacional | Marifaican17@es.uazuay.edu.ec | 0939044362 | Prácticas |

| | | | | | | | | | |
|---------------------|-------------------|------------|-------|-----|------------|---------------------------|--|-------------|-----------|
| Samantha Estefanía | Mantilla Avilés | 0105687438 | 87586 | 8vo | Psicología | Psicología Organizacional | samimantilla2000@es.uazuay.edu.ec | 0998176097 | Prácticas |
| Isaac Rodrigo | Mendietta Vélez | 0302151915 | 86922 | 8vo | Psicología | Psicología Organizacional | isaacrmv@es.uazuay.edu.ec | 0984173082 | Prácticas |
| Mario Sebastián | Miranda Heras | 0106557390 | 86677 | 8vo | Psicología | Psicología Organizacional | sebas65miranda@es.uazuay.edu.ec | 0986594337 | Prácticas |
| Daniela Alejandra | Moncayo Urdiales | 0106666175 | 90692 | 8vo | Psicología | Psicología Organizacional | danimoncayo@es.uazuay.edu.ec | 09962782378 | Prácticas |
| Katherine Estefanía | Muñoz Abad | 0105767966 | 86733 | 8vo | Psicología | Psicología Organizacional | tefysmabadd@es.uazuay.edu.ec | 0998093167 | Prácticas |
| Héctor José | Murillo Sarmiento | 0105198360 | 87295 | 8vo | Psicología | Psicología Organizacional | hjmur26@es.uazuay.edu.ec | 0992513048 | Prácticas |
| Ariel Rolando | Ortega Argudo | 0106429301 | 90412 | 8vo | Psicología | Psicología Organizacional | ariel69@es.uazuay.edu.ec | 0979189614 | Prácticas |
| Ana Liz | Palacios Lituma | 0106466998 | 87515 | 8vo | Psicología | Psicología Organizacional | analizpalacios@es.uazuay.edu.ec | 0983147148 | Prácticas |
| Carla Johanna | Peña Suarez | 0150866614 | 87184 | 8vo | Psicología | Psicología Organizacional | Carla@es.uazuay.edu.ec | 0998850249 | Prácticas |
| Ariana Camila | Rojas Pesantez | 0105161186 | 87411 | 8vo | Psicología | Psicología Organizacional | Arojas97@es.uazuay.edu.ec | 0958840115 | Prácticas |
| Paulina Esperanza | Segarra Sarmiento | 0107183352 | 87796 | 8vo | Psicología | Psicología Organizacional | paulinasegarra2017@es.uazuay.edu.ec | 0987068117 | Prácticas |
| Genesis Ariana | Solorzano Vicuña | 0350012605 | 87169 | 8vo | Psicología | Psicología Organizacional | gariana16@es.uazuay.edu.ec | 0992876399 | Prácticas |
| Marco Fernando | Tacuri Vasquez | 0107117830 | 88402 | 8vo | Psicología | Psicología Organizacional | maftacuri@es.uazuay.edu.ec | 0980784939 | Prácticas |
| Josseline Micaela | Wilches Correa | 0104927645 | 88155 | 8vo | Psicología | Psicología Organizacional | jossew20@es.uazuay.edu.ec | 0987404446 | Prácticas |

PRESENTACIÓN DEL PROYECTO

2.1. RESUMEN EJECUTIVO DEL PROYECTO:

El presente proyecto tiene como finalidad principal brindar asesoría en diagnóstico, rediseño y diseño de procesos de administración de recursos humanos para pequeñas empresas a nivel industrial de la ciudad de Cuenca, que por su tamaño, no cuentan con un profesional que realice estos procesos, dando como resultado una incipiente o falta de administración de su capital humano, mismo que en la actualidad es considerado un eje diferenciador, que marca ventajas competitivas frente a empresas que se dedican a actividades productivas similares. El equipo consultor conformado por docentes expertos en el área de recursos humanos y estudiantes practicantes, serán los ejecutores directos de esta propuesta, que brindarán toda su experticia para lograr los objetivos expuestos en este proyecto.

2.2. ANTECEDENTES Y JUSTIFICACIÓN:

El estudio de las decisiones que permiten desarrollar e implantar estrategias competitivas en empresas que faciliten la consecución de un desempeño superior al de los competidores sigue siendo un tema abierto al debate. A pesar del importante peso relativo que en la economía tienen las pymes y su tratamiento diferenciado a la hora de diseñar políticas estratégicas, la mayoría de estudios lo hacen utilizando muestras de grandes empresas que en su gran mayoría tienen todos los procesos bien definidos o bastante encaminados. Uno de estos elementos, es la administración de los recursos humanos, que busca la utilización de prácticas que permitan atraer candidatos calificados, retenerlos, motivarlos y establecer fórmulas que les ayuden a crecer y desarrollarse dentro de la empresa (Ordiz, 2004). La literatura reconoce a la gestión de los recursos humanos en las pymes, una serie de singularidades que la hacen diferir de la gestión que realizan las grandes empresas (Renuka y Venkateshwara, 2006). La incidencia de esta gestión en la competitividad de una pyme, apuntan a una relación positiva (Viedma, 1992; Huck y McEwen, 1991; Yusuf, 1995; Wijewardena y Cooray, 1995; Luk, 1996; Gadenne, 1998; Warren y Hutchinson, 2000) e incluso lo califican como el recurso clave para competir (Hornsby y Kuratko, 2003).

Una empresa pequeña tiene ventajas y desventajas en la gestión de sus recursos humanos. Entre las ventajas está la mayor facilidad para alcanzar un buen clima laboral, apoyado en los rápidos y sencillos canales de comunicación existentes en las pymes como consecuencia de tener estructuras organizativas menos complejas, los mayores niveles de flexibilidad, la alta motivación laboral y la más fácil identificación con los objetivos estratégicos, al permitir a los trabajadores observar con facilidad la relación entre las tareas desarrolladas en los puestos y el resultado final obtenido por la empresa, así como la mayor cercanía del directivo a los puestos de trabajo. Por el contrario, las desventajas para el desarrollo del área de dirección de recursos humanos se vería reflejado en el uso de estilos de liderazgo jerarquizados y centralizados, así como el exceso de discrecionalidad en decisiones de contratación, remuneración o promoción (Hornsby y Kuratko, 2003) por último, incapacidad para atraer y retener personal calificado debido fundamentalmente a la menor posibilidad de ofrecer incentivos salariales o posibilidades de desarrollo profesional (McLarty, 2000; Reid et al., 2000; Klass et al., 2002) mismos que para solventarlos, deberían complementarse con alternativas de retribución adaptadas a cada individuo a través de flexibilidad en los horarios, planes de formación, participación en la gestión, carrera profesional, etc. No gestionar los recursos humanos no sólo reduce la productividad de la empresa y su rentabilidad, sino que puede crear un clima negativo que desemboque incluso en el fracaso de la pyme (McEvoy, 1984).

Rubio y Aragón (2007) proponen que el éxito competitivo de las pymes se ve influido positivamente por una dirección de recursos humanos profesionalizada, que facilite la aplicación consistente de los procesos básicos de recursos humanos como la definición de los puestos de trabajo, la selección, la formación y la retribución como principales factores que permitan la consecución de objetivos organizacionales.

2.3 ALCANCE TERRITORIAL: Cantonal

2.4 OBJETIVO GENERAL:

Brindar asesoría en procesos de Recursos Humanos para pequeñas empresas en la ciudad de Cuenca para el año 2022.

2.5 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

1. Establecer un diagnóstico situacional sobre la administración de recursos humanos dentro de pequeñas empresas de la ciudad de Cuenca.
2. Plantear procesos de gestión de recursos humanos para las empresas participantes de la ciudad de Cuenca.
3. Capacitar sobre los procesos propuestos al encargado de la empresa para su ejecución.

2.6 IMPACTO DEL PROYECTO:

- Social
- Científico
- Económico
- Político
- Ambiental
- Otro: _____

2.7 DESCRIPCIÓN DE IMPACTO ESPERADO

Impacto: este proyecto se considera que tiene un gran impacto, al realizar un primer acercamiento a las pequeñas empresas de la ciudad de Cuenca, proporcionándoles, procesos y herramientas que les permitan iniciar o seguir con una gestión de recursos humanos abordada desde la ciencia y la técnica, logrando un desarrollo tanto humano como profesional en sus colaboradores, pues a mayor satisfacción laboral, mayor productividad.

2.8. INDICADORES GENERALES DE IMPACTO A NIVEL DE PROYECTO

| Nro. de Indicador | Descripción | Tipo | Método |
|-------------------|---|--------------|--|
| 1 | Pequeñas empresas de la ciudad de Cuenca participantes en este estudio. | Cuantitativo | Número de pequeñas empresas de la ciudad de Cuenca participantes |
| 2 | Tasa de optimización de procesos. | Cuantitativo | Número de procesos intervenidos. |
| 3 | Mejoramiento de la calidad de herramientas de recursos humanos. | Cualitativo | Aplicabilidad de las herramientas. |
| 4 | Entrenamiento en las herramientas de recursos humanos a encargados de recursos humanos de las empresas participantes. | Cuantitativo | Número de encargados del área de recursos humanos capacitados. |

2.9. RESULTADOS / PRODUCTOS ESPERADOS:

Resultados: el resultado que se espera tener con este proyecto es lograr que las pequeñas empresas participantes, puedan utilizar herramientas de administración de recursos humanos, logrando beneficios tanto para los empleadores como para sus colaboradores.

Productos: Entregar a las pequeñas empresas, herramientas representativas para la provisión, organización, retención y desarrollo de sus recursos humanos.

2. PLAN DE TRABAJO

| Objetivo general | Objetivos específicos | Indicador | Resultado Esperado | Actividades | Medio de verificación | Supuestos |
|---|---|--|--|---|---|---|
| Brindar asesoría en procesos de Recursos Humanos para pequeñas empresas en la ciudad de Cuenca para el año 2022. | 1. Establecer un diagnóstico o situacional sobre la administración de recursos humanos dentro de la Pymes de la ciudad de Cuenca. | # de diagnósticos realizados/ total de empresas integrantes del proyecto | Tener el diagnóstico situacional sobre la administración del recurso humano de todas las pequeñas empresas | 1.1 Establecer contacto con la AEPIC para tener la base de datos de pequeñas empresas a nivel industrial | Base de datos de las pequeñas empresas | Mucho tiempo para tener la base de datos. |
| | | | | 1.2 Determinar la muestra de pequeñas empresas a las cuales vamos a solicitarles la participación en el proyecto | Muestra de empresas | Ninguno |
| | | | | 1.3 Firmar convenio marco con la AEPIC | Convenio Marco con AEPIC | Tiempo de espera para la firma del convenio |
| | | | | 1.4 Establecer cronograma de entrevista con los gerentes de las empresas participantes para exponer los beneficios de este proyecto | Entrevistas realizadas a gerentes de las pequeñas empresas | Coordinar agendas con los gerentes. |
| | | | | 1.5 Recopilar las respuestas de las empresas que decidieron participar en el proyecto | Pequeñas empresas participantes | Poco interés de las empresas en participar |
| | | | | 1.6 Levantar información en cada empresa. | Información sobre la realidad en cuanto a la administración de recursos humanos de las pequeñas empresas. | No brindar toda la información requerida |

| | | | | | | |
|--|---|--|---|---|--|-------------------------------------|
| | | | | 1.7 Obtener el diagnóstico situacional | Diagnóstico situacional de cada una de las pequeñas empresas participantes | Problemas en sistematizar los datos |
| 2. Plantear procesos de gestión de recursos humanos para las empresas participantes de la ciudad de Cuenca. | # de procesos propuestos/ total de procesos que deben existir | Dejar en las empresas los procesos de provisión, organización, retención y desarrollo de sus recursos humanos. | 2.1 Determinar las herramientas óptimas existentes en cada proceso de recursos humanos de cada una de las empresas. | Herramientas óptimas existentes | Inexistencia herramientas | |
| | | | 2.2 Determinar las herramientas que se deben mejorar en cada proceso de recursos humanos de cada una de las empresas. | Herramientas mejoradas | Herramientas poco adaptables | |
| | | | 2.3 Elaborar herramientas que no existen para cada proceso de recursos humanos de cada una de las empresas. | Herramientas nuevas | Herramientas poco entendibles | |
| 3. Capacitar sobre los procesos propuestos al encargado de la empresa para su ejecución. | # de capacitaciones/ total de encargados de recursos humanos | Entrenar a los encargados de recursos humanos sobre la aplicabilidad y utilidad de los procesos propuestos | 3.1 Establecer cronograma de capacitaciones para cada empresa | Cronograma de capacitaciones | Inasistencia de los encargados de recursos humanos a las capacitaciones | |
| | | | 3.2 Ejecutar las capacitaciones | Registro de asistencia de los encargados de recursos humanos. | | |
| | | | 3.3 Realizar retroalimentación entre los encargados de | Registro de asistencia | | |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|---|----------------------------|---|
| | | | | recursos humanos, la gerencia y consultores sobre la propuesta. | | |
| | | | | 3.4 Entrega de los procesos validados. | Recepción de los procesos. | Tiempo de espera para la recepción de los procesos. |

3. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Anexo 2: Cronograma de Actividades.

4. PRESUPUESTO

- **Costo total del Proyecto:** \$19.554,00
 - **Aporte de la Universidad del Azuay:** \$19.554,00

Anexo 1: Presupuesto

5. BIBLIOGRAFÍA

BAÑÓN, A. R., & SÁNCHEZ, A. A. (2008). Recursos estratégicos en las pymes. *Revista europea de dirección y economía de la empresa*, 17(1), 103-126.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2581343>

GADENNE, D. (1998): "Critical Success Factors for Small Business: An Inter-Industry Comparison", *International Small Business Journal*, vol. 17, núm. 1, (October-December), pp. 36-56.
<https://doi.org/10.1177/0266242698171002>

HORNSBY, J.S.; KURATKO, D.F. (2003): "Human Resource Management in U.S. Small Businesses: A Replication and Extension", *Journal of Developmental Entrepreneurship*, vol. 8, núm. 1, pp. 73-92.
<https://www.proquest.com/openview/724872a18ce724ce78541c01fc3ae1d9/1?pq-origsite=gscholar&cbl=32118>

HUCK, J.; MCEWEN, T. (1991): "Competencies Needed for Small Business Success: Perceptions of Jamaican Entrepreneurs", *Journal of Small Business Management*, vol. 29, núm. 2, (October), pp. 90-93
<https://www.proquest.com/openview/898683133f6f04b7d3615f2e3fdf7fc7/1?pq-origsite=gscholar&cbl=49244>

KLASS, B.S.; MCCLENDON, J.; GAINE, T.W. (2002): "Trust and the Role of Professional Employer Organizations: Managing HR in Small and Medium Enterprises", *Journal of Managerial Issues*, vol. 14, núm. 1, (Spring), pp. 31-48. <https://www.jstor.org/stable/40604372>

LUK, S. (1996): "Success in Hong Kong: Factors Self-Reported by Successful Small Business Owners", *Journal of Small Business Management*, vol. 34, núm. 3, (October), pp. 68-75
<https://www.proquest.com/openview/b0dd1c5e8cdd548f927ac05251a1876f/1?pq-origsite=gscholar&cbl=49244>

McEVOY, G.M. (1984): "Small Business Personnel Practices", *Journal of Small Business Management*, núm. 22, (October), pp. 1-8.

<https://www.proquest.com/openview/59a3a1022dea6506d5b4a73b4ebb655b/1?pq-origsite=gscholar&cbl=49243>

MCLARTY, R. (2000): "Evaluating Graduate Skills in SMEs: The Value Chain Impact", The Journal of Management Development, vol. 19, núm. 7, pp.615-628

<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/02621710010373287/full/html>

ORDIZ, M. (2004): "Análisis de la efectividad de las prácticas de recursos humanos en la empresa española", Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa, vol. 13, núm. 4, pp. 73-86

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1121823>

REID, R.; MORROW, T.; NELLY, B.; ADAMS, J. (2000): "Human Resource Management Practices in SME's: A Comparative Analysis of Family and Non-Family Business", IBAR, vol. 21, núm. 2, pp. 157-171. <https://www.proquest.com/openview/21997d016eb42089bbe8a24130c5219b/1?pq-origsite=gscholar&cbl=100>

RENUKA, S.D.; VENKATESHWARA, B.A. (2006): "A Comparative Study of Human Resource Management Practices and Advanced Technology Adoption of SMEs with and without ISO Certification", Singapore Management Review, vol. 28, núm. 1, p. 41-60.

<https://go.gale.com/ps/i.do?id=GALE%7CA140744316&sid=googleScholar&v=2.1&it=r&linkacces=abs&issn=01295977&p=AONE&sw=w&userGroupName=anon%7E9a4adac1>

VIEDMA, J.M. (1992): La excelencia empresarial española: un estudio del caso español con conclusiones aplicables a las empresas latinoamericanas. Madrid: McGraw Hill. <http://www.sidalc.net/cgi-bin/wxis.exe/?IsisScript=FCEAL.xis&method=post&formato=2&cantidad=1&expresion=mfn=003015>

WARREN, L.; HUTCHINSON, W. (2000): "Success Factors for High-Technology SME's: A Case Study from Australia", Journal of Small Business Management, (July), pp. 86-91. <https://www.proquest.com/openview/66569e0df501b730c11d50e1c63fa7d1/1?pq-origsite=gscholar&cbl=49244>

WIJewardena, H.; COORAY, S. (1995): "Determinants of Growth in Small Japanese Manufacturing Firms Survey Evidence from Kobe", Journal of Small Business Management, vol. 33, núm. 4, (October), pp. 87-92.

<https://www.proquest.com/openview/f35044a293ea06810c052a28b3baa25b/1?pq-origsite=gscholar&cbl=49244>

YUSUF, A. (1995): "Critical Success Factors for Small Business: Perceptions of South Pacific Entrepreneurs", Journal of Small Business Management, vol. 33, núm. 2, (April), pp. 68-73.

<https://www.proquest.com/openview/488b6040ba090b7262c8caf6726dc27b/1?pq-origsite=gscholar&cbl=49244>

NOMBRE DEL DIRECTOR DE PROYECTO:

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Paulina Cueva", is centered on the page. The signature is written in a cursive style with a horizontal line underneath the name.

Mgt. Paulina Cueva

FIRMA