

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	Mariafaican17@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