



**María Auxiliadora Campuzano Rodríguez¹, Elicza Isabel Ziadet Bermúdez² Huber
Gregorio Echeverría Vasquez.³**

1 Universidad Estatal de Milagro, mcampuzanor@unemi.edu.ec

2. Universidad Estatal de Milagro, eziadetb@unemi.edu.ec

3- Universidad Estatal de Milagro, hecheverriav@unemi.edu.ec

RESUMEN

El artículo tuvo como objetivo analizar las particularidades de la Gestión del Talento Humano (GTH) en PYMES. Se utilizó como método la revisión bibliográfica, tanto en Google Académico como en ScienceDirect. En Google Académico se utilizó el término de búsqueda: “talento humano pymes” y en ScienceDirect “human resource AND SMES“, para el periodo 2010-2016. Se analizaron de acuerdo con ello un total de 12 referencias en Google Académico y de 31 en ScienceDirect.

De acuerdo con los resultados reportados en Google Académico se pudo comprobar que existe un número muy bajo de publicaciones sobre GTH en PYMES. Las reportadas aportan poco en relación con poder categorizar las particularidades de la GTH en PYMES. Estos artículos no señalan de forma explícita los métodos utilizados, ni las mismas características de las PYMES consideradas y se limitan por tanto a una enumeración de las que se suponen sean debilidades de las PYMES.

Las publicaciones encontradas en ScienceDirect permitieron poder establecer con mayor claridad tres posibles tendencias investigativas: estudios para fundamentar una estrategia de GTH en una PYMES, identificación de los factores que influyen en el rendimiento de las PYMES, análisis de los posibles factores moderadores que puedan influir en la percepción que los empleados tienen de las políticas de recursos humanos.

Palabras claves: talento humano, pymes, gestión talento humano



Human Resource Management in SMEs

ABSTRACT

The article aimed to analyze the particularities of Human Resource Management (HRM) in SMEs. The literature review was used as a method, both Google Scholar and ScienceDirect were searched with the terms used in Google Scholar: "talent humano pymes" in Google Scholar and "human resource AND SMES" in ScienceDirect, for 2010-2016. We analyzed accordingly a total of 12 references in Google Scholar and 31 in ScienceDirect.

According to the results reported in Google Scholar it was found that there is a very low number of publications on HRM in SMEs. The reported provide little in relation to categorize the particularities of HRM in SMEs. These articles do not explicitly state the methods used, and the characteristics of SMEs considered and therefore limited to an enumeration of which are weaknesses of SMEs are assumed.

Publications found in ScienceDirect allowed to establish more clearly three possible investigative trends: studies to support a strategy of Human Resource Management in SMEs, identifying the factors that influence the performance of SMEs, analysis of potential moderating factors that can influence the perception that employees have the to HRM

Keywords: human talent, SMEs, human talent management



1. INTRODUCCIÓN

Autores como Saldarriaga Ríos (2008) en una revisión (estado del arte) de las tendencias de la Gestión humana señalaron que las teorías actuales de la gestión humana se integran tomando como base las aproximaciones de otras disciplinas, para poder abordar el estudio de un constructo teórico complejo como es la Organización Empresarial. Este mismo autor señaló un aspecto central en relación las tendencias de la Gestión de los Recursos Humanos:

Cada vez con mayor fuerza las Tendencias de Gestión Humana se sustentan en discursos que pretenden “rescatar” al ser humano dentro de la organización, lo que no necesariamente se traduce en los procesos de gestión humana que se realizan en las organizaciones nacionales e internacionales, esto puede ser constatado no sólo en la gran diversidad de tendencias que se yuxtaponen en las prácticas administrativas, sino en la ausencia de reflexión en su aplicación (p. 156).

La importancia de centrar el debate académico en materia de la Gestión de los Recursos Humanos, “en el ser humano” ha sido reconocida por autores como Moreno Briceño y Godoy (2012): En un análisis bibliométrico realizado para las publicaciones en la revista “The International Journal of Human Resource Management (IJHRM)” durante el período comprendido entre los años 2000 y 2012 (García-Lillo, Úbeda-García, & Marco-Lajara, 2015) intentaron determinar la estructura intelectual en la disciplina de los recursos humanos y apuntaron que la disciplina se ha consolidado, con una estructura que ha venido conformándose desde el siglo pasado lo que ha conllevado a la realización de estudios en aspectos tan diversos como: la organización racional de los recursos humanos, el compromiso organizacional, temas relativos o relacionados con la dirección internacional de recursos humanos, hasta el proceso de ajuste y la rápida adaptación del personal expatriado.

Dentro de esta variedad de aspectos que han sido tratados en relación con la Gestión de Talento Humano, esta investigación se centró en el análisis de las particularidades de las



PYMES: Se partió de la hipótesis previa de que este tema había sido poco tratado dentro de los trabajos relacionados con las PYMES en que se han analizado por ejemplo: la innovación (Dini & Stumpo, 2011; Gutiérrez, Martínez, & Reza), las particularidades de la Responsabilidad Social Empresarial en las PYMES (Naranjo, 2011) o del financiamiento (Fenton & Padilla, 2012). Este artículo tuvo por tanto como objetivo analizar las particularidades de la Gestión del Talento Humano en PYMES.

2. METODOS

.Se utilizó como método la revisión bibliográfica utilizando tanto el Google Académico como el Directorio ScienceDirect. Para el caso del Google Académico el término de búsqueda empleado fue: “talento humano pymes” y para el ScienceDirect “human resource AND SMES“. Las búsquedas se realizaron para el periodo 2010-2016. Se encontraron un total de 12 referencias en Google Académico y de 31 en ScienceDirect. Los resultados se resumen en la Tabla 1:

Tabla 1: Total de referencias. Búsqueda ScienceDirect y Google Académico. Periodo 2010-2016

	Fuente	Total Referencias
“talento humano pymes”	Google Académico	12
“human resource AND SMES”	ScienceDirect	31

La diferencia de la producción científica por idioma ha sido señalada por autores como (Franco-López, Sanz-Valero, & Culebras, 2016) y se refleja en que del total de referencias en Google Académico la mitad 6 están alojadas en Directorios, es decir no han sido publicadas en revistas que puedan considerarse de impacto. Los artículos reportados en ScienceDirect se encuentran en revistas de mayor impacto como:

- a) *Procedia - Social and Behavioral Sciences*
- b) *Procedia Economics and Finance*
- c) *Journal of Business Research*
- d) *Journal of Business Venturing*



3. RESULTADOS

3.1 Revisión crítica de las publicaciones encontradas en Google Académico

El bajo número de resultados reportados en Google Académico reveló que el tema de interés (gestión del Talento Humano en PYMES) ha sido poco estudiado. Algunas de estas investigaciones como ya se señaló son Tesis (Galarza Pérez, 2016; Giraldo & Serrano, 2010) que poco aportan en relación con poder categorizar las particularidades de la Gestión del Talento Humano en PYMES.

(Madrigal, 2016) señaló en base al análisis de casos las que denominó regularidades de la Administración del Talento humano en las PYMES:

- a) Las PYME cuentan con políticas incipientes en la Gestión del Talento Humano
- b) No existen estándares de producción definidos
- c) Los empresarios son líderes empíricos.
- d) No existen políticas administrativas para disminuir la movilidad del personal
- e) No existen políticas claras de motivación.

(Gomez, 2014) estableció conclusiones de carácter general y señaló que:

La carencia de un área de gestión humana en la mayoría de las pymes restringe la generación de competencias dinámicas asociadas con el personal y con el estilo más apropiado para dirigir a las personas como las prácticas de alto rendimiento en selección, formación y carrera, compensación y sistemas de comunicación, lejos de conseguir una adecuada gestión del conocimiento que les permita construir una estrategia competitiva sostenible a largo plazo, fundamentada en el potencial de su gente (p.32).

Estos artículos al no señalar de forma explícita los métodos utilizados en la investigación, ni las mismas características de las PYMES consideradas se limitan por tanto a una enumeración de las que se suponen debilidades de las PYMES. El mismo término PYMES engloba en la práctica a un grupo muy diferentes de empresas. Por ejemplo para el caso del Ecuador, la documentación estadística disponible (INEC, 2012)



diferencia claramente entre la Microempresa (de 1 a 9 personas y un volumen de ventas menor a los 100 000 USD anuales de la Pequeña Empresa (de 10 a 49 personas y un volumen de venta entre 100 001 a 1 000 000 USD). Por ejemplo para las Microempresas como se presenta en la Fig.1 a continuación, en Ecuador, estas operan en diferentes sectores económicos, con condiciones diferentes y puede resultar superficial señalar una caracterización general para todos los sectores y tipos de microempresas .

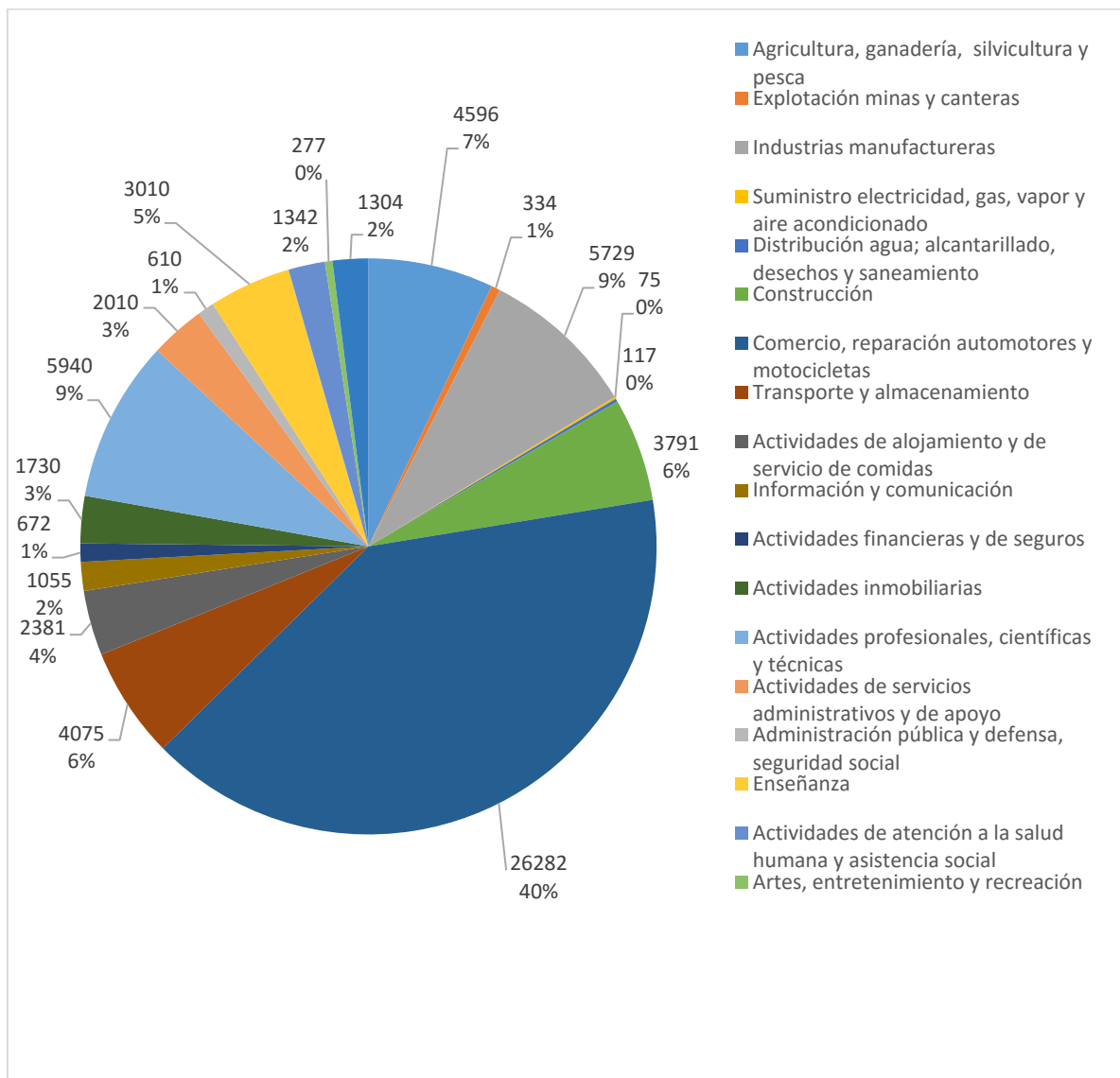


Fig.1: Distribución de la Microempresa de Ecuador por sectores. Elaborado en base a los datos de (INEC, 2015).



3.1 Revisión crítica de las publicaciones encontradas en ScienceDirect

Las publicaciones encontradas permitieron poder establecer con mayor claridad posibles tendencias investigativas. De acuerdo con ello se pudieron caracterizar las tres direcciones investigativas a continuación:

- a) Estudios para fundamentar una estrategia de Gestión del Talento Humano en una PYMES.

El trabajo de Medina lorza, Ortega y Alvarado (2012) ilustra un posible camino a partir de un Sistema de Gestión Humana por Competencias. En ello estos autores parten de un análisis de la estrategia de la empresa y a partir del ello establecen las competencias organizacionales de los distintos cargos. La fundamentación teórica se sustentó en Alles (2007).

- b) Identificación de los factores que influyen en el rendimiento de las PYMES. Anggadwita y Mustafid (2014) proponen un marco conceptual para la medición de cómo puede medirse el rendimiento en una PYMES y propuso factores tales como aspectos empresariales, competencia de los recursos humanos, innovación y sostenibilidad. La limitación fundamental de este estudio está dada porque se limita los factores internos.
- c) Análisis de los posibles factores moderadores.

García Carbonell, Martín Alcázar y Sánchez Gardey (2014) propusieron un modelo teórico que parte de la consideración de que los resultados organizativos están condicionada por la percepción que los empleados tienen de las políticas de recursos humanos implantadas por la empresa. Desde el punto de vista conceptual esta contribución partió de las consideraciones de (Martín-Alcázar, Romero-Fernandez, &.Sánchez-Gardey, 2005) en cuanto la necesidad de considerar las cuatro perspectivas descritas por (Martín-Alcázar et al., 2005): universalista, contingente, contextual y configuracional, en el diseño de un Sistema de Gestión del Talento Humano. A pesar de su naturaleza teórica este



trabajo propone un modelo que pudiera validarse en investigaciones de tipo cuantitativo.

4. CONCLUSIONES

De acuerdo con los resultados reportados en Google Académico se pudo comprobar que existe un número muy bajo de publicaciones sobre la Gestión del Talento Humano en PYMES. Las pocas reportadas por otro lado aportan poco en relación con poder categorizar las particularidades de la Gestión del Talento Humano en PYMES. Estos artículos no señalan de forma explícita los métodos utilizados en la investigación, ni las mismas características de las PYMES consideradas y se limitan por tanto a una enumeración de las que se suponen debilidades de las PYMES.

El mismo término PYMES engloba en la práctica a un grupo muy diferentes de empresas y una de las debilidades de esta investigaciones es no precisar los sectores económicos de estas y conducen a una caracterización general y superficial de lo que se suponen sean las debilidades de las PYMES.

Las publicaciones encontradas en ScienceDirect permitieron poder establecer con mayor claridad tres posibles tendencia investigativas:

- a) Estudios para fundamentar una estrategia de Gestión del Talento Humano en una PYMES.
- b) Identificación de los factores que influyen en el rendimiento de las PYMES.
- c) Análisis de los posibles factores moderadores que puedan influenciar la percepción que los empleados tienen de las políticas de recursos humanos



5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alles, M. A. (2007). *Dirección estratégica de recursos humanos: Gestión por competencias* (Vol. 1): Ediciones Granica SA.
- Anggadwita, G., et al. Mustafid, Q. Y. (2014). Identification of factors influencing the performance of small medium enterprises (smes). *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 115, 415-423. doi:
<http://dx.doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.02.448>
- Dini, M., et al. Stumpo, G. (2011). Políticas para la innovación en las pequeñas y medianas empresas en américa latina.
- Fenton, R., et al. Padilla, R. (2012). Financiamiento de la banca comercial a micro, pequeñas y medianas empresas en México.
- Franco-López, A., Sanz-Valero, J., et al. Culebras, J. M. (2016). Publicar en castellano, o en cualquier otro idioma que no sea inglés, negativo para el factor de impacto y citaciones. *Journal of Negative and No Positive Results*, 1(2), 65-70.
- Galarza Pérez, A. L. (2016). *Análisis de la gestión del talento humano en las pymes medianas del sector manufacturero de Quito y propuesta de un esquema mejorado*. Quito, 2016.
- García-Lillo, F., Úbeda-García, M., et al. Marco-Lajara, B. (2015). Estructura intelectual de la investigación sobre dirección de recursos humanos: Un análisis bibliométrico aplicado a la revista the international journal of human resource management, 2000-2012. *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, 24(3), 149-161. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.redee.2015.07.001>
- García Carbonell, N., Martín Alcázar, F., et al. Sánchez Gardey, G. (2014). El papel moderador de la percepción del sistema de dirección de recursos humanos y su influencia en los resultados organizativos. *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, 23(3), 137-146. doi:
<http://dx.doi.org/10.1016/j.redee.2014.03.002>
- Giraldo, A. M., et al. Serrano, A. M. (2010). *Capacitación integral del talento humano por competencias, orientada hacia la innovación tecnológica y el mejoramiento productivo clave para el desarrollo de la competitividad empresarial. Modelo para pymes*: Universidad de San Buenaventura.



- Gomez, N. (2014). ¿es la gestión del talento humano un factor de competitividad en las pymes en la ciudad de pasto? *Revista UNIMAR*, 26(2). 26(2).
- Gutiérrez, H. A., Martínez, M. L. D. L. F., et al.Reza, M. N. B. Propuesta metodológica para evaluar la gestión de la innovación tecnológica (git) en pequeñas y medianas empresas (pymes).
- INEC. (2012). *Directorio de empresas y establecimientos*. Ecuador en Cifras
Recuperado de http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Estadisticas_Economicas/DirectorioEmpresas/140210%20DirEmpresas%20final3.pdf.
- INEC. (2015). Catálogo central de datos. Retrieved 2015, de INEC
<http://anda.inec.gob.ec/anda/index.php/catalog/348/.../5761>
- Madrigal, B. E. (2016). Teoría y realidad en la administración del talento humano en las pymes. *Mercados y Negocios (1665-7039)*, 1(31).
- Martín-Alcázar, F., Romero-Fernandez, P. M., et al.Sánchez-Gardey, G. (2005). Strategic human resource management: Integrating the universalistic, contingent, configurational and contextual perspectives. *The International Journal of Human Resource Management*, 16(5), 633-659.
- Medina lorza, A. f., Ortega, A. M. D., et al.Alvarado, P. A. L. (2012). Fundamentos de un sistema de gestión humana por competencias para soportar la estrategia organizacional en una pyme del sector de la industria de las artes gráficas en cali (colombia). *Estudios Gerenciales*, 28(122), 121-138. doi:
[http://dx.doi.org/10.1016/S0123-5923\(12\)70197-3](http://dx.doi.org/10.1016/S0123-5923(12)70197-3)
- Moreno Briceño, F., et al.Godoy, E. (2012). El talento humano: Un capital intangible que otorga valor en las organizaciones (human talent: An intangible capital that gives value in organizations). *Daena: International Journal of Good Conscience*, 7(1), 57-67.



Naranjo, O. L. J. (2011). La dimensión interna de la responsabilidad social en las micro, pequeñas y medianas empresas del programa expopyme de la universidad del norte.

Saldarriaga Ríos, J. G. (2008). Gestión humana: Tendencias y perspectivas. *Estudios Gerenciales*, 24(107), 137-159. doi: [http://dx.doi.org/10.1016/S0123-5923\(08\)70040-8](http://dx.doi.org/10.1016/S0123-5923(08)70040-8)