

**IMPACTO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL DESARROLLO
ECONÓMICO DE LAS PYMES EN COLOMBIA.**



**UNIVERSIDAD MILITAR
NUEVA GRANADA**

YURANY ORTIZ HORTUA

**UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN EN ALTA GERENCIA
BOGOTÁ D.C. MAYO DE 2016**

**IMPACTO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN EL DESARROLLO
ECONÓMICO DE LAS PYMES EN COLOMBIA.**



**UNIVERSIDAD MILITAR
NUEVA GRANADA**

YURANY ORTIZ HORTUA

Cod. 6501827

Asesor:

PROF. JESÙS SALVADOR MONCADA CERÓN

PROYECTO DE GRADO

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN EN ALTA GERENCIA

BOGOTÁ D.C. MAYO DE 2016

AGRADECIMIENTOS

Al culminar esta nueva etapa en mi camino por la vida, lo agradezco profundamente a aquellas personas que me repitieron constantemente, que no era capaz y que no iba a lograrlo; pues estas me brindaron las fuerzas suficientes para demostrarme a mí misma lo contrario.

TABLA DE CONTENIDO

Contenido

| | |
|---|----|
| RESUMEN..... | 5 |
| ABSTRACT | 7 |
| INTRODUCCION | 9 |
| TEMA DE INVESTIGACIÓN | 11 |
| PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN..... | 11 |
| FORMULACION DE LA PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN | 11 |
| OBJETIVO GENERAL: | 11 |
| OBJETIVO ESPECÍFICO: | 11 |
| CAPITULO I..... | 13 |
| IMPACTO DE LAS PYMES EN EL DESARROLLO ECONÓMICO DEL PAÍS..... | 13 |
| CAPITULO II | 16 |
| IMPORTANCIA DEL TALENTO HUMANO COMO ACTIVO DIFERENCIADOR EN LAS ORGANIZACIONES..... | 16 |
| CAPITULO III | 20 |
| LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO COMO VENTAJA COMPETITIVA..... | 20 |
| CONCLUSIONES | 24 |
| RECOMENDACIONES PARA FUTURAS INVESTIGACIONES..... | 26 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS | 27 |

RESUMEN

La siguiente investigación analiza la importancia y relevancia de las organizaciones en el desarrollo económico de los países y de igual manera analizar el papel fundamental que tienen las PYMES en Colombia como generador importante de empleo, adicional teniendo en cuenta los diversos factores externos e internos que afectan la estabilidad de crecimiento de las PYMES y que generan el fracaso de múltiples organizaciones en crecimiento. De igual manera y entendiendo que dentro de los factores internos que más se destaca y que en la actualidad del mundo administrativo genera relevancia como factor determinante de creación de ventaja competitiva es la calidad de la gestión del talento humano.

Entendiendo los diversos conceptos y características de las teorías de los investigadores respecto a la gestión del talento humano en las empresas como factor diferenciador en la creación de ventaja competitiva y analizando el impacto que esta gestión puede tener en las PYMES de Colombia, podemos identificar varios aspectos que se deben fortalecer al interior de las organizaciones en cuanto a su talento se refiere, en la actualidad las PYMES en Colombia aún no han entendido que el recurso humano no se refiere simplemente a la cantidad de personas que trabajan en una empresa u organización, el recurso humano está compuesto por conocimientos, habilidades, comportamientos y actitudes que deben fortalecerse desde el área de gestión humana con diversas estrategias que conlleven a generar una alianza empresa – empleado.

De igual manera en esta investigación se recopilan varias teorías de los diversos investigadores administrativos que demuestran como desde el área de gestión de talento humano de las organizaciones se puede generar una ventaja competitiva a partir de incentivos tales como: planes de

carrera, comunicación efectiva, liderazgo, gestión del cambio, visión compartida, trabajo en equipo, acompañamiento de los directivos hacia sus empleados y demás que vayan en busca de una satisfacción personal por parte del empleado, cuando una organización alcanza su punto exacto de esta integración, la organización no puede ser igualada por otra empresa ya que los resultados desde todas las áreas está liderada por un grupo de personas que están creando la diferencia y esta diferencia se transforma en ventaja

Palabras clave: Talento humano, Ventaja Competitiva, PYME, Empresa, Economía

ABSTRACT

The following research analyzes the importance and relevance of organizations in the economic development of countries and similarly analyzes the fundamental role of SMEs in Colombia as an important generator of employment, further taking into account the various external and internal factors affecting stability and growth of SMEs that generate the failure of many growing organizations. Similarly and understanding that within the internal factors that stand out and today the administrative world generates important as a determinant of creating competitive advantage is the quality of management of human talent.

Understanding the various concepts and features of the theories of researchers regarding the management of human talent in companies as a differentiating factor in creating competitive advantage and analyzing the impact that this management can have on SMEs in Colombia, we can identify several issues that should be strengthened within organizations as to their talent is concerned, currently SMEs in Colombia have not yet understood that human resources is not simply refer to the number of people working in a company or organization, human resource is composed of knowledge, skills, behaviors and attitudes that need to be strengthened from the area of human management with various strategies that lead to build a business alliance - employee.

Similarly in this research various theories of the various administrative investigators showing how from the area of human talent management organizations can build competitive advantage from incentives such as collected , change management, shared vision, teamwork, support of managers to employees and others who go in search of personal satisfaction by the employee, when an

organization reaches its exact point of this integration, the organization cannot be it matched by another company since the results from all areas is led by a group of people who are creating the difference and this difference becomes advantage

Keywords: Human Talent, Competitive Advantage, SMEs, Company, Economic

INTRODUCCION

Las Pymes son organizaciones económicas que desarrollan actividades industriales, comerciales y de servicios que combinando capital, trabajo y medios productivos obtienen un bien o servicio que se destina a satisfacer diversas necesidades para un sector y un mercado determinado. Es indiscutible la importancia del papel de las PYMES en el desarrollo de las economías del mundo, y en particular en la nuestra. En Colombia, las pequeñas y medianas empresas representan al menos el 95% del conglomerado empresarial nacional, a su vez generan el 67% del empleo y aportan el 28% de la producción del producto interno bruto del país. (BANCOLDEX, 2016)

Este panorama lleva a convertir a las PYMES en Colombia en pilares fundamentales en el desarrollo económico nacional para la generación de nuevas ofertas de empleo.

Pero a pesar de que los números suministrados por Bancoldex demuestran la importancia que tienen las PYMES en Colombia como soporte económico, estas enfrentan grandes y diversas dificultades externas e internas que no permiten el adecuado crecimiento. En las dificultades externas encontramos las siguientes: oportunidades de expansión y exportación de sus bienes, las imperfecciones del mercado, que las colocan en desventaja respecto a las grandes empresa para aprovisionarse de factores de producción, como capital y tecnología e información sobre oportunidades de negocios de diversa índole, la obtención de recursos y su financiación, entre otros. De igual manera a

nivel interno se registran serias falencias que obstaculizan su desarrollo, entre las que se destacan: concentración del poder por parte de los directivos, falta de delegación de funciones, tecnología incipiente, la falta de planeación a corto, mediano y largo plazo, los canales informales de comunicación y la deficiente administración del talento humano que las componen.

Evidenciando estos factores internos que no permiten el desarrollo y crecimiento económico de las PYMES, y teniendo en cuenta que estas falencias pueden identificarse y fortalecerse ya que son propias de cada empresa, esta investigación se enfocará en la visualización e importancia de la gestión del talento humano como factor diferenciador en la ventaja competitiva del mercado en las PYMES de Colombia en la actualidad.

TEMA DE INVESTIGACIÓN

Impacto De La Gestión Del Talento Humano En El Desarrollo Económico De Las Pymes en Colombia.

PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

La gestión del talento humano se ha convertido en una prioridad estratégica para las empresas que buscan construir ventajas competitivas a partir del desarrollo de los talentos y capacidades de su personal. Es importante evidenciar el impacto que puede tener la implementación de estas prácticas a nivel organizacional.

FORMULACION DE LA PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

¿Es la gestión del talento humano un pilar diferenciador en la creación de ventaja competitiva de las PYMES?

OBJETIVO GENERAL:

- Analizar el impacto de la gestión del talento humano en el crecimiento económico de una PYME.

OBJETIVO ESPECÍFICO:

- Identificar la importancia de las PYMES en el desarrollo económico del país.
- Definir la importancia del talento humano como activo diferenciador en las organizaciones.

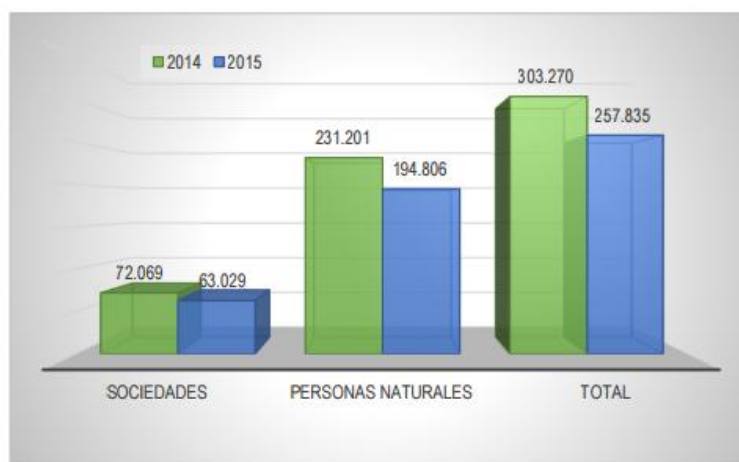
- Establecer la importancia de la gestión del talento humano como ventaja competitiva en las PYMES.

CAPITULO I.

IMPACTO DE LAS PYMES EN EL DESARROLLO ECONÓMICO DEL PAÍS.

Uno de los componentes mas importantes de la economía en Colombia es sin duda la presencia de las PYMES, la Organización Comfecamaras en el estudio Pymes 2015, señala que en Colombia se crearon alrededor de 257.835 unidades económicas (Ver gráfico 1), Según el Dane en la actualidad, las Mipymes generan alrededor de 67% del empleo y aportan 28% del Producto Interno Bruto (PIB) al país en los sectores Industriales, comerciales y de servicios. (comfecamaras.org, 2015)

Gráfico 1. Total unidades productivas creadas, 2015/14



Fuente: RUES – Registro Único Empresarial y Social.

En Colombia el sector empresarial está clasificado en micro, pequeñas, medianas y grandes empresas, esta clasificación está reglamentada en la Ley 590 de 2000 y sus modificaciones (Ley 905 de 2004), conocida como la Ley Mipymes.

El término Pyme hace referencia al grupo de empresas pequeñas y medianas con activos totales superiores a 500 SMMLV y hasta 30.000 Salario Mínimo Mensual Legal Vigente. (BALCOLDEX, 2016)

Clasificación de las Empresas en Colombia:

En Colombia el segmento empresarial está clasificado en micro, pequeñas, medianas y grandes empresas, esta clasificación está reglamentada en la Ley 590 de 2000 conocida como la Ley Mipymes y sus modificaciones (Ley 905 de 2004).

| Tamaño | Activos Totales SMMLV |
|----------------------------------|--|
| Microempresa | Hasta 500 (\$344.727.500) |
| Pequeña | Superior a 500 y hasta 5.000 (\$3.447.275.000) |
| Mediana | Superior a 5.000 y hasta 30.000 (\$20.683.650.000) |
| Grande | Superior a 30.000 (20.683.650.000) |
| SMMLV para el año 2016 \$689.455 | |

Fuente: Bancoldex 2016

“Aunque en el país se observa un gran ambiente y actitud empresarial (cuarto puesto a nivel mundial en actitud positiva hacia el emprendimiento según la Universidad de Múnich), **solamente el 50% de las mipymes colombianas sobreviven el primer año y solo el 20% al tercero.**” (Dinero, 2016)

En la actualidad la adquisición de maquinaria y de insumos no son los únicos factores fundamentales en la operación de una micro, pequeña y mediana empresa. El talento humano de la organización también hace parte fundamental en el desarrollo competitivo de una empresa.

Este desempeño evidencia la importancia de la gestión y/o gerencia del recurso humano, por lo menos desde el punto de vista de su contratación. Pero en su actividad diaria, esta faceta de

la operación no solo es un trámite administrativo. Se convierte en elemento esencial en los planes estratégicos de las Pymes. A partir de esta premisa, se debe crear un plan de talentos para que “la empresa empiece a construir ventajas competitivas desde sus primeras etapas”. El primer paso es profesionalizar la gestión del talento, lo que significa contar con personal conocedor que se convierta en guía de la administración. Si la unidad productiva es de menor tamaño y el dueño es el responsable de dicha función, recomienda su capacitación “porque dirigir personas es todo un reto” ya que es común que no se le brinde la importancia requerida como factor fundamental en el desarrollo de las mismas.

CAPITULO II

IMPORTANCIA DEL TALENTO HUMANO COMO ACTIVO DIFERENCIADOR EN LAS ORGANIZACIONES.

Después de realizar las investigaciones en las lecturas especializadas se identifica que la competitividad de las organizaciones fue asumida durante mucho tiempo, como el aprovechamiento de fallas del mercado o de oportunidades del entorno por parte de las empresas mejor preparadas tecnológicamente y financieramente. Pero a partir del surgimiento de una teoría emergente –**la teoría de recursos y capacidades**– empieza a reconocerse la importancia de la competitividad a nivel micro, es decir, a partir del desarrollo e integración de actividades generadoras de valor impulsadas por sus áreas funcionales, aceptándose además la importancia de los activos intangibles en la generación de ventaja competitiva sostenible. (BARNEY, TEORIA DE RECURSOS Y CAPACIDADES, 1991).

La importancia de las personas en el logro de dicha ventaja ha sido constatada por diversos investigadores. (PFEFFER, 1993 y 1998) y (ULRICH, 1997) que han estudiado la importancia de las personas en generar ventaja competitiva sostenida. Así, por ejemplo, comprometer al trabajador con la empresa mediante políticas como el pago contingente, aumenta la predisposición a adquirir nuevos conocimientos y habilidades e incentiva la existencia de iniciativa por parte de los trabajadores; (ULRICH 1997) reconoce que la dimensión humana se ha convertido en factor clave de la productividad por cuanto ésta depende, en buena medida, del desarrollo de competencias de las personas, incluso más que de la inversión en capital (específicamente afirma que el crecimiento vía cambio tecnológico depende en mayor proporción de la inversión en educación que de la inversión en equipos). En este mismo sentido, (HUSELID,

1995) encontró en su estudio que determinadas prácticas de gestión humana tienen impactos positivos sobre la productividad empresarial, v. gr., el desarrollo de políticas de retención de trabajadores cualificados. (HERNANDEZ, 2006)

Por su parte, Malaver Florentino (1998) señala la necesidad de desarrollar mecanismos que permitan definir de manera clara, explícita y pública, los criterios y las competencias básicas de las que debe estar dotado el recurso humano para enfrentar el reto de la competitividad. (FLORENTINO, 1998)

Es de gran importancia que el área de gestión humana de las PYMES tengan claro las competencias que se deben desarrollar en cada uno de los integrantes de la organización.

Visión Compartida de la organización: Tener una visión estratégica compartida sin duda es uno de los factores claves como ventaja competitiva.

Comunicación: Es una herramienta indispensable para compartir información, basados en relaciones de confianza que permitan al equipo de trabajo tener un sentido de pertenencia por la organización más amplio. Es de gran importancia desarrollar esta competencia en todos los trabajadores ya que la transmisión de los mensajes debe ser claro, preciso, pertinente y objetivo.

Gestión del cambio: Teniendo en cuenta las nuevas reglas impartidas de competitividad por la globalización, las organizaciones deben incorporar nuevos valores como la velocidad, la simplicidad, la toma de decisiones rápidas.

La gestión humana debe propender por un sano equilibrio entre la transformación y la estabilidad, entre la necesidad de mantener cosas del pasado y proponer tendencias hacia el futuro, entre la libertad de acción y el control, entre la eficiencia y la innovación La tarea no es controlar y dominar el cambio sino responder a él con agilidad. (DAVE, 2012)

Capacidad del acompañamiento directivo: Uno de los mayores aportes esperados por parte del área de gestión humana de una organización es la alineación con los valores estratégicos de la organización, en otra palabra ayudar a crear una visión compartida.

Compromiso: Generar apropiados sistemas de incentivos para los empleados, oportunidades de crecimiento, adecuados procesos de capacitación y desarrollo personal. Gubman (2000) formula siete factores que gestión humana debería intervenir para facilitar el compromiso de las personas: crear valores que le impriman un sentido de propósito al trabajo, garantizar calidad de vida laboral, diseñar tareas enriquecidas, mantener buenas relaciones entre los integrantes de la organización, equidad en la compensación, garantizar oportunidades de crecimiento y lograr confianza y credibilidad en los líderes de la empresa. (GUBMAN, 2000)

Flexibilidad: Es la capacidad de cambio permanente, La flexibilidad laboral está dada por la rotación de tareas y la búsqueda de la polifuncionalidad. La rotación sistemática entre y en el interior de los talleres y las oficinas facilita la comunicación y el conocimiento de los trabajadores entre sí. Se establecerá así un flujo de información que permite el aprendizaje constante y se evita la rutina. El empleado estará capacitado de este modo para adaptarse a cualquier cambio o emergencia. (PEREYRA, 2002).

Desarrollo de Competencias: Se ha demostrado a través de varias investigaciones el impacto que tiene sobre la organización los programas de entrenamiento, capacitación y desarrollo de talentos.

Trabajo en Equipo: La competencia de trabajo en equipo pretende desarrollar una serie de cualidades que garantizan el máximo rendimiento del grupo de trabajo. La finalidad del trabajo en equipo es que el resultado obtenido sea superior a la suma de los obtenidos individualmente. Implica formar parte de un grupo de personas que comparten un único objetivo y que dirigen sus esfuerzos hacia su consecución. El trabajo en equipo se fundamenta en la colaboración, dado que

el ser humano convive todos los días con personas diferentes, circunstancia que lo conduce a desarrollar habilidades que le permiten realizar trabajos con otros individuos (CORTESE, 2005)

Teniendo en cuenta las características antes mencionadas las cuales son la base para desarrollar competitividad interna en una organización, debemos tener claro que el área de gestión del talento humano tiene un arduo trabajo ya que en la actualidad las PYMES no cuentan y no le brindan importancia a estos factores como generadores de competitividad comercial.

CAPITULO III

LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO COMO VENTAJA COMPETITIVA

En la actualidad el país se encuentra en un mundo que está en constante cambio, en donde el objetivo principal como organización es responder ágilmente a las demandas y sugerencias de la sociedad, por consiguiente la gestión del talento humano tiene un papel principal en el desarrollo de las competencias claras y precisas de su personal, para poder ser competitivo en el mercado de hoy , ya que el talento humano es el valor agregado no tangible que hace la diferencia con miles de compañías que hacen lo mismo.

Definamos que es ventaja competitiva: Es la capacidad de una empresa de sobreponerse a otra u otras de la misma industria o sector mediante técnicas no necesariamente definidas, cada empresa puede innovar a su manera. Sin embargo, estas ventajas competitivas no siempre se pueden mantener por mucho tiempo debido a que los mercados cambian constantemente y las empresas tienen que estar alerta a estos cambios para no "pasar de moda" con las ventajas competitivas que desarrollen.

A través de las **ventajas** competitivas, es posible que una empresa adquiera una posición favorable en relación a la competencia dentro del mercado. Para esto, existen ciertas estrategias que fomentan el buen posicionamiento de la empresa las cuales deben estar perfectamente implementadas. (WIKIPEDIA, 2016)

Definamos Talento Humano: El concepto de talento humano conduce necesariamente al concepto de Capital Humano, el patrimonio invaluable que una organización puede reunir para

alcanzar la competitividad y el éxito. El capital humano está compuesto por dos aspectos principales:

Talentos: Dotados de conocimiento, habilidades y competencias que son reforzados, actualizados y recompensados de forma constante, sin embargo no se puede abordar el talento de forma aislada como un sistema cerrado. Solo no llega lejos pues debe existir y coexistir en un contexto que le permita libertad, autonomía y cobertura para poder expandirse.

Contexto: Es el ambiente interno adecuado para que los talentos florezcan y crezcan. (CHIAVANETO, 2008)

Teniendo en cuenta estos conceptos podemos identificar tres elementos indispensables que se unen para dar una nueva visión a la gestión del talento humano en una organización.

- Reconocimiento del saber cómo fuente importante en la generación de riqueza
- La valoración de los activos intangibles que se encuentran en las personas
- Surgimiento de una nueva teoría de estrategias que reconoce el papel de los recursos y las capacidades internas de las empresas en su competitividad. (BARNEY, La Teoría de Recursos y Capacidades, 1991) que reconoce la importancia de las capacidades internas de una organización.

Proceso para desarrollar ventajas competitivas basadas en los recursos y capacidades

Para desarrollar ventajas competitivas basadas en los recursos y capacidades, explotar oportunidades y neutralizan amenazas del entorno, en función a la estrategia a seguir, es conveniente seguir el siguiente proceso:

- Identificar los recursos que son relevantes y distintivos a los de la competencia.

- Realizar su valoración, en función de los factores claves de éxito, diagnosticando sus fortalezas y debilidades claves, así como los que no son tan relevantes. No se trata sólo de hacer clasificaciones, se requiere el análisis profundo de los criterios señalados, el intercambio de distintos puntos de vista y realizar procesos de benchmarking, para tener referencias de mejores prácticas.
- Reproducir recursos y capacidades para el desarrollo de otros productos o mercados, adquirirlos, desarrollarlos y en casos en los que se detectan debilidades claves, potencializar la generación de beneficios con base en ellos o abandonarlos. La subcontratación de actividades en las que no se es eficiente o no son *core* del negocio, las alianzas, fusiones, adquisiciones, la incubación interna, mejoras incrementales, entre otras, son alternativas para avanzar en este proceso, el cual requiere de horizontes de largo plazo para concretar resultados.
- Ajuste permanente de los recursos y capacidades, de acuerdo a las oportunidades del mercado y los cambios del entorno.
- Estimación de los recursos, capacidades y su cuantificación, por medio de un proceso adecuado de planeación financiera, necesario para la implementación y puesta en marcha de la estrategia, el cual se describe a continuación (RAÛL, 2010)

En la actualidad se habla de estrategia de recursos humanos como la utilización deliberada de las personas para ayudar a ganar o mantener la ventaja auto sostenida de la organización frente a sus competidores. La estrategia constituye el plan general o enfoque global que la organización adopta para asegurarse de que las personas puedan cumplir la misión organizacional de manera adecuada. Las personas dependen de las organizaciones

en que trabajan para alcanzar sus objetivos personales e individuales. Las organizaciones jamás existirían sin las personas que les dan vida, dinámica e impulso, creatividad y racionalidad.

En conclusión el talento humano de una organización, si se desarrolla y se aplican de manera adecuada las diversas políticas de gestión, este talento se transformara en una fuente real de ventaja competitiva para cualquier organización

CONCLUSIONES

Al evidenciar la importancia que tienen las PYMES en Colombia como principal factor generador de empleo y soporte de crecimiento empresarial, y de igual manera identificando los diversos factores externos que afectan el crecimiento de la PYME (oportunidades de expansión y exportación de sus bienes, las imperfecciones del mercado, falta de capital, tecnología e información sobre oportunidades de negocios de diversa índole, la obtención de recursos y su financiación, entre otros), adicional los factores internos (concentración del poder por parte de los directivos, falta de delegación de funciones, tecnología incipiente, falta de planeación a corto, mediano y largo plazo, los canales informales de comunicación y la deficiente administración del talento humano que las componen.) son sin duda factores que afectan positiva o negativamente el crecimiento y desarrollo de las PYMES. Después de analizar estos factores y de revisar las diversas teorías acerca de las ventajas competitivas que deben crear las organizaciones para poder permanecer en el mercado y crear diferencia con los competidores, nos centramos en la gestión de talento humano como único factor diferenciador en este mundo globalizado.

Al identificar el factor de mayor relevancia como principal pilar de generación de ventaja competitiva en la actualidad en las organizaciones “La gestión del talento humano” podemos definir que las PYMES en Colombia no tienen claridad de la importancia de la misma y en la actualidad en varias organizaciones ni siquiera existe la gestión de talento humano como parte fundamental en el desarrollo de la organización.

La inversión de capital en el desarrollo de las capacidades de las personas - “Teoría de los recursos y capacidades (Barney 1991)” el cual considera el análisis interno de la organización como el aspecto prioritario, esto hace que las organizaciones deban dedicar una atención prioritaria a identificar, desarrollar, proteger y desplegar dichos recursos y capacidades que generan una verdadera ventaja competitiva a largo plazo.

Asimismo, después de revisar los beneficios de la teoría de recursos y capacidades implementadas en las organizaciones se llega a la conclusión que la implementación de la misma generan organizaciones con mayor valor agregado en el desarrollo de sus funciones generando son duda ventaja competitiva.

Es el momento sin duda que las PYMES apuesten tiempo y los recursos suficientes a la gestión del talento humano, ya que esta es la nueva forma de ser competitivo en este mercado globalizado y de lleno de exigencias que piden una diferencia notoria en la prestación de sus servicios sin importar si es micro, mediana o grande empresa.

RECOMENDACIONES PARA FUTURAS INVESTIGACIONES

Al iniciar mi investigación me enfrente al reto de poder identificar claramente las teorías que actualmente están rigiendo en entorno a la gestión del talento humano en las organizaciones PYMES. A nivel mundial existe gran cantidad de documentación, libros e información que puede ser de ayuda para sustentar las teorías que se plantean en los diferentes estudios.

A nivel Colombia la investigación esta dividida bien sea por departamentos o por sectores (industriales, de servicios), y la información de estadísticas que soporten la investigación son de difícil acceso, de igual manera la información esta limitada. Por tal motivo existe un campo muy amplio en Colombia para poder generar investigación de campo ya que día a día se crean miles de PYMES que pueden ser investigadas para que generen resultados contundentes de las teorías impartidas en el mundo por los especialistas en el tema de la gestión del talento humano como factor de ventaja competitiva en las organizaciones sean pequeñas, medianas o grandes empresas.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- BALCOLDEX. (23 de 05 de 2016). *BALCOLDEX*. Recuperado el 25 de 05 de 2016, de BANCOLDEX:
<https://www.bancoldex.com/Sobre-microempresas/Clasificacion-de-empresas-en-Colombia315.aspx>
- BANCOLDEX. (20 de 05 de 2016). *BANCO DE COMERCIO EXTERIOR DE COLOMBIA*. Recuperado el 21 de 05 de 2016, de <https://www.bancoldex.com/Sobre-pymes/Que-es-Pyme.aspx>
- BARNEY. (1991). *La Teoria de Recursos y Capacidades*.
- BARNEY. (1991). TEORIA DE RECURSOS Y CAPACIDADES. En BARNEY, *TEORIA DE RECURSOS Y CAPACIDADES*.
- CHIAVANETO, I. (2008). *Gestion del Talento Humano*. Mexico: Mac Graw Hill.
- comfecamaras.org. (2015). *Informe de Coyuntura 2015*. Bogotá.
- CORTESE, A. (2005). Trabajo en Equipo Descubriendo el Talento Colectivo. *Revista Ser Humano y Trabajo*.
- DAVE, U. (2012). *Recursos Humanos Champios*. Granica.
- Dinero, R. (2016). Mipymes generan alrededor del 67% del empleo en Colombia. *Dinero*, 1.
- FLORENTINO. (1998). La Formación del Recurso Humano y la Competitividad Empresarial en Colombia. *Revista Journal EAN*.
- GUBMAN, E. L. (2000). *EL TALENTO COMO SOLUCION: COMO ALINEAR ESTRATEGIA Y PERSONAS PARA OBTENER RESULTADOS EXTRAORDINARIOS*. Bogotá: MCGRAW-HILL / INTERAMERICANA DE COLOMBIA.
- HERNANDEZ, G. C. (2006). Competencias distintivas en las pymes:un aporte desde gestión humana. *Revista Innovar Journal de Ciencias Administrativas y Sociales*.
- HUSELID, M. (1995). The Impact Of de Human Resource Management Practices On Turnover, Productivity and Corporate Finacial Performance. *Unpublished Doctoral Dissertation*.
- PEREYRA, D. (2002). Globalización, hegemonía y las transformaciones del capitalismo mundial. En P. D, *Globalización, hegemonía y las transformaciones del capitalismo mundial* (pág. Pagina 22). Buenos Aires: Eudeba.
- PFEFFER, J. (1993 y 1998). El Poder de las Organizaciones. En J. PFEFFER, *El Poder de las Organizaciones*. España: S.A. MCGRAW-HILL.
- RAÙL, C. (2010). Planificación financiera en las pymes. *Revista Administer*, 50-74.

ULRICH, B. (1997). *Que es la Globalizaciòn*. Barcelona: Ediciones Paidós Ibérica, S.A.

WIKIPEDIA. (16 de 05 de 2016). *Wikipedia*. Recuperado el 24 de 05 de 2016, de Wikipedia:
https://es.wikipedia.org/wiki/Ventaja_competitiva