

Análisis del estado del arte sobre Gestión de equipos en Pyme

Analysis of the state of the art on Team Management in SMEs

 <https://doi.org/10.21803/adgnosis.12.12.593>

Fabio Andrés Puerta Guardo

 <https://orcid.org/0000-0001-5659-5910>. Magíster en Finanzas. Líder de investigación del programa de contaduría pública, Fundación Universitaria Tecnológico Comfenalco. Cartagena (Colombia). E-mail: fpuertag@tecnocomfenalco.edu.co.

Ana Susana Cantillo Orozco

 <https://orcid.org/0000-0002-7832-2726>. Doctora Administración Gerencial. Docente de la Escuela de Negocios, Universidad Tecnológica de Bolívar. Cartagena (Colombia). E-mail: ascantillo@utb.edu.co.

Roy Alexander Merlano Chacón

 <https://orcid.org/0000-0002-6358-2349>. Especialista en Gerencia de Proyectos. Docente, Fundación Universitaria Colombo Internacional. Cartagena (Colombia). E-mail: rmerlano@unicolombo.edu.co.

Luis Fernando Landazury Villalba

 <https://orcid.org/0009-0002-3348-9589>. Magíster en Administración de Empresas e Innovación. Docente, Fundación Universitaria Colombo Internacional. Cartagena (Colombia). E-mail: llandazury@unicolombo.edu.co.

Ronald Enrique Rodríguez Gaviria

 <https://orcid.org/0000-0002-6412-6142>. Especialista en Gobierno y Asuntos Públicos. Profesional de investigación, Universidad Simón Bolívar. Barranquilla (Colombia). E-mail: ronald19071@gmail.com.

Juan Manuel Ortiz Martínez

 <https://orcid.org/0000-0002-5755-0092>. Historiador, Magister En Educación. Docente del programa de Contaduría Pública de Unicolombo. E-mail: Jortiz@unicolombo.edu.co

Cómo citar este artículo:

Puerta, F., Cantillo, A., Merlano, R., Landazury, L., Rodríguez, R. y Ortiz, J. (2023). Analysis of the state of the art on Team Management in SMEs. *Ad-Gnosis*, 12(12). p. 1-26. <https://doi.org/10.21803/adgnosis.12.12.593>.

Resumen

La gestión efectiva de equipos es crucial para el éxito y el crecimiento de las Pymes. Esta investigación tiene como objetivo analizar la evolución de la gestión de equipos en proyectos de Pymes entre 2010 y 2020. Mediante una metodología de revisión bibliográfica exhaustiva e n l as bases de datos Scopus y Web of Science, se identificaron los principales autores, publicaciones más citadas, factores asociados y metodologías utilizadas. Se seleccionó literatura científica original y de revisión en inglés o español publicada entre 2010 y 2020 para el análisis bibliométrico. Los resultados resaltan la importancia de la gestión de recursos humanos en el logro de los objetivos y mejora de los procesos en las Pymes. Se concluye que tanto la gestión individual como la gestión en equipo son igualmente importantes para el correcto funcionamiento de las Pymes.

Palabras clave: Gestión de equipos; Gestión de Recursos Humanos; Pyme; Proyectos.
Códigos JEL: M12, L250

Abstract

Effective team management is crucial for the success and growth of SMEs. This research aims to analyze the evolution of team management in SME projects between 2010 and 2020. Through a comprehensive bibliographic review methodology in the Scopus, and Web of Science databases, the main authors, most cited publications, associated factors, and methodologies used were identified. Selected original scientific literature, and review in English and Spanish, published between 2010 and 2020 for bibliometric analysis. The results highlight the importance of human resources management in achieving objectives and improving processes in SMEs. It is concluded that both individual management and team management are equally important for the proper functioning of SMEs.

Keywords: Team management; Human Resource Management; SMEs; Projects.
JEL Classification: M12, L250



Introducción

Las PYMES como empresas que impulsan la economía a nivel mundial están viviendo uno de los momentos más difíciles de la historia. Este ha sido sin duda un año de grandes desafíos, debido a las crisis provocadas por la pandemia del COVID-19, que según el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo - PNUD América Latina y el Caribe, "La pandemia del COVID-19 es uno de los desafíos más graves que ha enfrentado la humanidad en los últimos . Aún se desconoce cuál su costo total en vidas humanas" (2020, p. 3). Se prevé la quiebra de muchas empresas, especialmente en la industria del turismo y el ocio, que mantienen un alto nivel de contacto social, así como PYME con bajos niveles de capital circulante y acceso limitado a líneas de crédito, cuya reestructuración o reingeniería podría resultar en un proceso duradero, dispendioso y costoso. Así pues, según Veugelers et al. (2019), la viabilidad de muchas microempresas y pequeñas empresas formales se verá afectada en mayor o menor grado por las medidas de contención de la COVID-19. Muchas mipymes formales no tienen reservas para soportar un periodo prolongado de nula o baja actividad, necesitando apoyo para reanudar sus actividades cuando las economías avancen gradualmente hacia la reactivación (Weller, 2020).

Ante estas situaciones generadas a nivel mundial, e inquietudes por parte de muchos empresarios o propietarios de PYMES, esta investigación pretende aportar información relevante respecto al campo de conocimiento de la gestión de equipos en las PYMES, ya que permite a los gestores determinar las características, enfoques, o tendencias de la literatura científica sobre la temática relacionada evidenciada en los últimos años en Scopus, así como los resultados, y conclusiones alcanzadas por los diferentes autores. Esto contribuye al desarrollo de futuras investigaciones en el campo, ya que existen lagunas de conocimiento y áreas en las que profundizar en futuras investigaciones sobre el tema. Para alcanzar los objetivos propuestos, se realizó un análisis bibliométrico del estado del arte de la gestión de equipos en las PYMEs para conocer los autores más representativos, las publicaciones más citadas, los factores asociados, las metodologías utilizadas y los enfoques de investigación frecuentes.

Se estructuró un marco referencial que sirvió para visibilizar los antecedentes de investigación sobre este tema y los diferentes conceptos o definiciones que existen en la literatura sobre el tema de investigación. La metodología que se implementó en este trabajo fue consistente con los estudios bibliométricos que no suelen desarrollarse con la metodología científica tradicional (tipo de investigación, población y muestra), debido a su naturaleza documental, y que no trabaja con individuos o grupos sociales, sino con la literatura existente en el campo. Por ello, en el apartado de diseño metodológico se mencionó el proceso seguido en la búsqueda de información, el número de artículos, libros o referencias académicas seleccionadas. Por último, las conclusiones se estructuraron en función de los objetivos específicos.

Fundamento teórico

En situaciones de incertidumbre, y cambios permanentes que la economía mundial está experimentando como consecuencia de la crisis provocada por el COVID-19, se hace cada vez más importante analizar el comportamiento de las PYMES, su gestión estratégica, y por supuesto la gestión de equipos. Debido a ello y considerando la importancia de las PYMES a nivel mundial, antes de hablar de Gestión de Equipos o Gestión de Recursos Humanos, es importante hacer una breve explicación del concepto de PYME, su importancia y connotación global.

Un paseo por las PYME

El término PYME es ampliamente reconocido y utilizado en todo el mundo, abarcando una amplia gama de definiciones y medidas, variando su significado de un país a otro para diferentes propósitos (Ayyagari et al., 2003; Sava et al., 2013; International Financial Reporting Standards Foundation - IFRS® Foundation, 2018). La mayoría de los países definen las pymes en función de su tamaño, activos totales, ingresos totales por ventas y número de empleados (Uyar & Güngörmüş, 2013; Bohušová & Svoboda, 2016). Sin embargo, según Ayyagari et al. (2003), la base de definición más comúnmente utilizada es el empleo, con una variación en la definición del límite superior e inferior del tamaño de una PYME, que algunas fuentes sitúan en un rango de corte de 0-250 empleados. Sin embargo, "las PYME ocupan un lugar importante en la economía mundial. La información contable que proporcionan debe tener el mismo papel" (Sava., 2013, p.715). Por lo tanto, "cada vez hay más literatura que indica que las pequeñas y medianas empresas (PYME) son de gran importancia para el crecimiento macroeconómico. Durante gran parte de la última , las PYME en Europa han experimentado un crecimiento impresionante" (Mateev et al., 2013, p.29).

En Colombia, la clasificación de las Mipymes se encuentra regulada en la Ley 590 de 2000 conocida como Ley Mipyme y sus modificaciones (Ley 905 de 2004). Esta norma fue modificada por el Decreto No. 957 del 5 de junio de 2019, como se detalla a continuación:

Table 1.
New classification of companies in Colombia

SectorS	am	Ingresos de actividades ordinarias inferiores o iguales a			
		UVT (\$34.270, 2019)		\$ En pesos colombianos	
		>	<	>	<
año					
Fabricante	Micro	-	23.563	-	-
	Pequeño	23.563	204.995	807.504.010	807.504.010
	Mediana	204.995	1.736.565	7.025.178.650	7.025.178.650
	Gran	1.736.565		59.512.082.550	59.512.082.550
Servicios	Micro	-	32.988	-	-
	Pequeño	32.988	131.951	1.130.498.760	1.130.498.760
	Mediana	131.951	483.034	4.521.960.770	4.521.960.770
	Gran	483.034		16.553.575.180	16.553.575.180
Comercio	Micro	-	44.769	-	-
	Pequeño	44.769	431.196	1.534.233.630	1.534.233.630
	Mediana	431.196	2.160.692	14.777.086.920	14.777.086.920
	Gran	2.160.692		74.046.914.840	74.046.914.840

Nota. elaboración propia con base en información Decreto No. 957 del 5 de junio de 2019.

Según Confecámaras (2016) tienen una participación en la economía superior al 99% del conglomerado nacional, es decir, para el año 2016, las microempresas representaron el 92,1% del conglomerado nacional, las pequeñas el 5,9%, las medianas el 1,5% y las grandes el 0,5%. Esto sin duda refleja la importancia de este con- glomerado en Colombia.

Gestión de equipos o Gestión de recursos humanos

El rendimiento puede caracterizarse como la capacidad de la empresa para crear resultados aceptables y ac-

(Pfeffer & Salancik, 1978). Sin embargo, a día de hoy no existen pruebas claras y completas de los factores que afectan al crecimiento y los resultados de las PYME (Pasanen y Laukkanen, 2006). Según las investigaciones de Mintzberg (1978), la estrategia influye en los resultados de la empresa.

Hargis y Bradley (2011) señalan que es una mejor alineación estratégica de las prácticas de RRHH para garantizar la competitividad de las PYME.

Puede decirse que las prácticas intuitivas de recursos humanos basadas en la experiencia del manager no son menos apropiadas dadas las especificidades de las pymes (Virag & Albu, 2014) - ya que se intuye que son menos sofisticadas, menos costosas, más flexibles y más fáciles de aplicar, al no requerir experiencia específica (Birdthistle, 2006; Carroll et al., 1999; Kitching, 2007; Lockyer & Scholarios, 2007; Marlow & Patton, 1993). Según Jaroslav y Petr (2019), la estrategia de recursos humanos desempeña un papel crucial en la consolidación de la estrategia corporativa al permitir una planificación y gestión eficaces de los procesos. Esto, a su vez, permite a las organizaciones responder con flexibilidad a cualquier cambio que pueda surgir. A pesar de la rápida evolución de la gestión estratégica de los recursos humanos y de su relevancia, surgen a su vez opositores a la eficacia con la que los recursos humanos contribuyen a la consecución de los objetivos estratégicos (Guest, 2011; Lengnick-Hall et al., 2009; Woodrow & Guest, 2014). Existe una relación exacta entre las prácticas de gestión de recursos humanos y el rendimiento de las PYME (Hooi y Ngui, 2014).

Otros siguen corroborando que la gestión estratégica de los recursos humanos, mediatizada por la participación de los empleados en el intercambio de conocimientos, es una pieza fundamental del valor añadido. (Cooke y Saini, 2010) Así, si las funciones de RRHH se consideran de forma aislada, tienden a carecer de congruencia en la mayoría de las organizaciones (Mcevoy y Buller, 2013).

En la actualidad, debido a la falta de conocimientos sobre la gestión de RRHH en el contexto de PYME, se asume que, a diferencia de las grandes empresas, en las PYME la gestión de RRHH se aplica a un nivel inferior (Wen, Ibrahim y Ringim, 2020). En otras palabras, puede decirse que las prácticas de gestión de recursos humanos en las PYME son principalmente informales y difíciles de cambiar a prácticas formales (Barrett y Mayson, 2007; Hooi y Ngui, 2014). Además, el entorno globalizado impide que muchas PYME alcancen su pleno potencial o se vean obligadas a poner fin a sus actividades (Hanson et al., 2011; Rodríguez-Gutiérrez et al., 2015).

Sin embargo, las PYME pueden superar una crisis o evitar las amenazas utilizando los recursos de forma eficiente o implementando la gestión de los recursos humanos. (Wuen et al., 2020; Dabic et al., 2011) Consiste en adoptar una orientación estratégica de forma consciente para gestionar los recursos humanos de una organización, y de este modo se garantiza la coherencia de la gestión (García et al., 2016). Al mezclar la gestión estratégica con la gestión de recursos humanos, se crea la gestión estratégica de recursos humanos, lo que significa que las actividades de recursos humanos deben diseñarse sistemáticamente y conectarse deliberadamente con un análisis de la empresa y su contexto (Schuler et al., 2001).

Por lo tanto, es importante que los dirigentes de las PYME tengan en cuenta el entorno empresarial actual para garantizar unas prácticas de gestión de recursos humanos adecuadas, para lo cual será esencial que se inviertan en prácticas de gestión de recursos humanos que puedan impulsar la generación de estrategias favorables.

Del mismo modo, las prácticas de gestión de recursos humanos deben estar vinculadas a la estrategia empresarial para asignar empleados a las áreas clave de las organizaciones empresariales (Lajara et al., 2003).

La gestión del capital humano, al ser considerada a nivel estratégico y estar vinculada al performance de las empresas, ha adquirido una mayor relevancia (Marco & Úbeda, 2013; Crook et al., 2011; Gong et al., 2009).

Método

Este artículo se ha llevado a cabo mediante una revisión sistemática de documentos centrados en la gestión organizativa de las PYME. Para ello se revisaron estudios científicos sobre el tema entre los años 2010, y 2020, periodo centrado en la crisis de la pandemia COVID-19 que comenzó a finales de 2019. Esta investigación, que incluyó un análisis bibliométrico del estado del arte de la gestión de equipos en pymes, tuvo como objetivo describir la evolución, enfoques y tendencias de la evidencia empírica en este campo del conocimiento durante los años publicados en las bases de datos Scopus y Web of Science. Cabe destacar que Romaní, Huamaní y González (2011) definen el análisis bibliométrico como una rama de la cienciometría que utiliza métodos estadísticos y matemáticos aplicados a libros y otros soportes.

Además de investigar el estado actual de la gestión de equipos en las PYME, este análisis bibliométrico pretende documentar, revisar y analizar la información relacionada con la producción científica. Esto permite estimar el impacto de una revista, su influencia en los destinatarios, su importancia científica y su conexión con otras disciplinas. También ayuda a identificar fortalezas y oportunidades de investigación, tendencias, clasificar autores según su productividad y creaciones influyentes, entre otros aspectos (Arbeláez & Onrubia, 2014).

Para llevar a cabo este trabajo se establecieron unos criterios de inclusión, que incluían la búsqueda en las bases de datos Scopus y Web of Science, tanto en inglés como en español, combinando palabras clave Team Management, Human-resource management, SME, Gestión de Equipos, y Pyme, tanto juntas como por separado. En Web of , se realizó una búsqueda cerrada utilizando la expresión "(Team Management o Teams Management) and (SME or SMEs)". Esto se hizo para encontrar la frase o expresión específica objeto de investigación y evitar sesgos de información.

A continuación, se examinaron los títulos y resúmenes de cada artículo obtenido en la búsqueda. Se tuvieron en cuenta los siguientes criterios de selección: 1. Artículos originales de investigación y/o revisión. 2. Trabajos realizados en todos los años de publicación de las bases de datos seleccionadas. 3. Evidencias empíricas relacionadas con la gestión de equipos en las PYME.

En la revisión inicial realizada en Scopus con una búsqueda cerrada del título, resumen y palabras clave "team's management" y "SME", se obtuvieron como resultado un total de 8 artículos. Posteriormente, al realizar una búsqueda abierta con los términos mencionados en la base de datos Scopus, se encontraron 468 documentos entre los años 1990 y 2021. En cuanto a la base de datos Web of Science, utilizando las palabras clave (Team Management o Teams Management) y (SMEs o SME),

o Gestión de equipos en Pyme, o Human-resource Management in (SMEs o SME), de forma cerrada, se obtuvieron como resultado 615 documentos entre 2001 y 2021. Los documentos consultados en Web of Science provienen de diversas áreas de conocimiento, tales como Gestión, Empresa, Relaciones Laborales, Psicología Aplicada, Ciencias Ambientales, Economía, entre otras. Los documentos consultados en Scopus provienen de áreas de conocimiento como Negocios, Gestión y Contabilidad, Ingeniería, , Ciencias de la Decisión, entre otras.

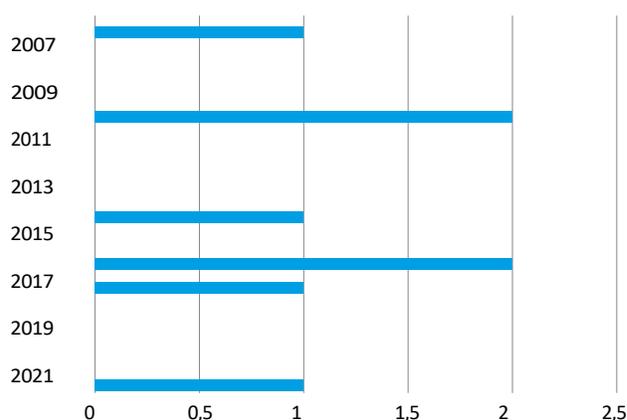
El análisis de los resultados se llevó a cabo con la ayuda del programa VosViewer 1.16.6, que permite la visualización de redes de trabajo basadas en el análisis bibliométrico de la co-ocurrencia, teniendo en cuenta variables como la co-autoría, la co-ocurrencia de palabras clave, las citas, el acoplamiento bibliográfico o la co-citación. Además, se utilizaron los recursos bibliométricos proporcionados por las bases de datos Scopus y Web of Science para analizar los diferentes tipos de productos de la muestra, áreas de conocimiento, autores más representativos, organismos de investigación colaboradores y publicaciones realizadas en los últimos años.

Resultados

Antes de comenzar, es importante señalar que al realizar la búsqueda en español con la gestión de equipos y Pyme, no se evidenció ningún resultado en la base de datos Scopus. Por lo tanto, decide realizar una primera búsqueda con gestión de equipos y *Pyme*, de las cuales sólo se producen 8 productos entre 2006 y 2021, siendo 2010 y 2016 los periodos con mayor producción (2 artículos). El 63% de estas publicaciones son *artículos*, seguido de un 25% de *Conference Paper* y un 13% de *capítulos de libros*, como se puede observar en los siguientes gráficos:

Figura 1

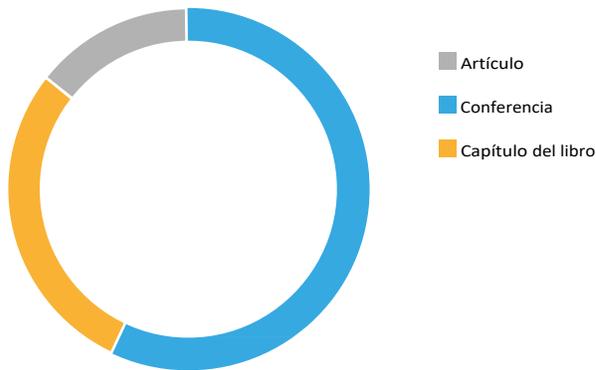
Documentos al año gestión de equipos y PYME



Nota. Elaboración propia a partir de datos de Scopus (2021).

Figura 2

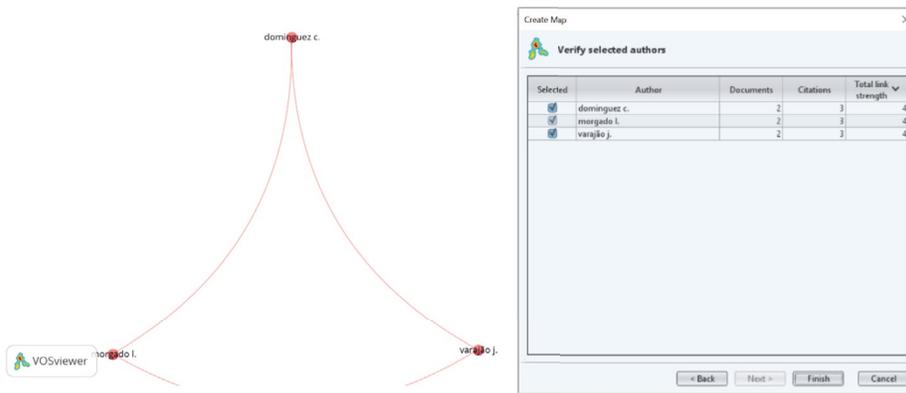
Tipo de gestión de documentos y documento PYME



Nota. Elaboración propia a partir de datos de Scopus (2021)

Figura 3

Gestión de equipos de coautoría y PYME

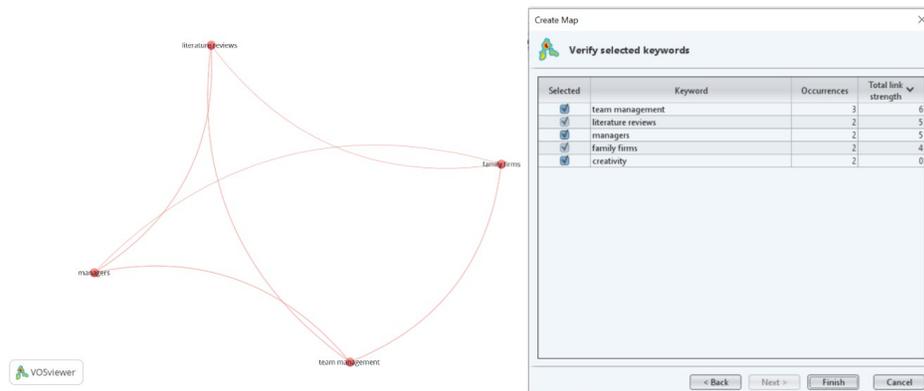


Nota. Visor VOS 1.6.16 (2021).

En la figura anterior, obtenida a partir de la herramienta VosViewer, se presenta la relación entre el número de documentos producidos por autor, el número de citas alcanzadas, así como la fuerza total del vínculo¹ entre estas citas. El análisis presenta el nivel de Coautoría, considerando como unidad de análisis los autores, un número mínimo y máximo de autores por documento de 2 y 25, de los cuales 3 alcanzan el umbral de 29. Se observa que los tres autores citados mantienen un nivel de 3 citas, según sus dos documentos evidenciados en la base de datos, así como la misma fuerza vinculante total (4).

¹ Links y Total Strength muestran las conexiones entre elementos, como las coautorías, en términos de cantidad y fuerza total (VOSViewer Manual, 2020, p.6).

Figura 4
Coocurrencia de todas las palabras clave



Nota. Visor VOS 1.6.16

Al analizar la Co-ocurrencia de las palabras clave, y al dividir el análisis teniendo en cuenta, por un lado *todas las palabras clave* y por otro las *palabras clave por autor*, con un mínimo de ocurrencias de 2; se observa que en la expresión con mayor ocurrencia y fuerza total de vínculo es *gestión de equipos* (3 y 6 respectivamente), seguida de *revisiones bibliográficas* y *gestores* (2 y 5), *empresas familiares* (2 y 4) y *creatividad* (2 y 0), tal y como se puede observar en el siguiente gráfico.

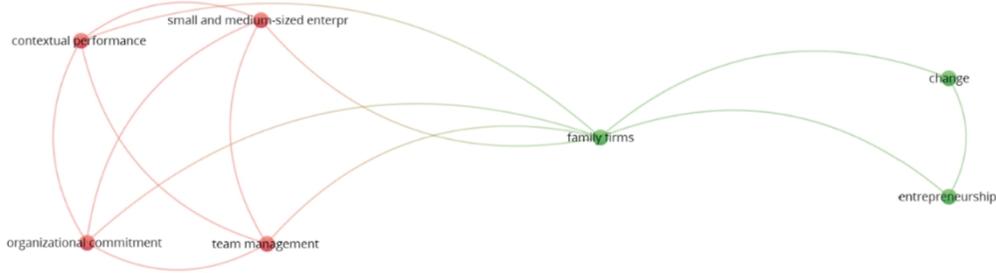
Cabe destacar que de los 5 elementos encontrados, el mayor conjunto de elementos conectados está formado por 4 elementos, que se pueden visualizar en la figura 4.

En la segunda con la unidad de análisis palabras clave por autor, considerando como número mínimo de ocurrencias la cantidad de 1, de las cuales 32 cumplen el umbral, son el término *empresas familiares* presenta el mayor número de ocurrencias y fuerza total de vínculo (2 y 6 respectivamente), seguido de *desarrollo empresarial*, *emprendedurismo*, *gestión del rendimiento*, *pequeñas y medianas organizaciones*, *gestión estratégica* y *trabajo en equipo* (1 y 5). El resto de términos aparecen con un nivel de ocurrencia y una fuerza total de vínculo de 1 y 4 respectivamente.

Además de lo , se puede observar que en este nuevo análisis surgen palabras como *pequeña y mediana empresa*, *espíritu empresarial*, *compromiso organizativo*, entre otras.

Cabe señalar que el siguiente gráfico resulta del análisis de VOSviewer, donde del conjunto de 32 elementos, el mayor grupo de términos conectados son los 7 mencionados en la figura 5.

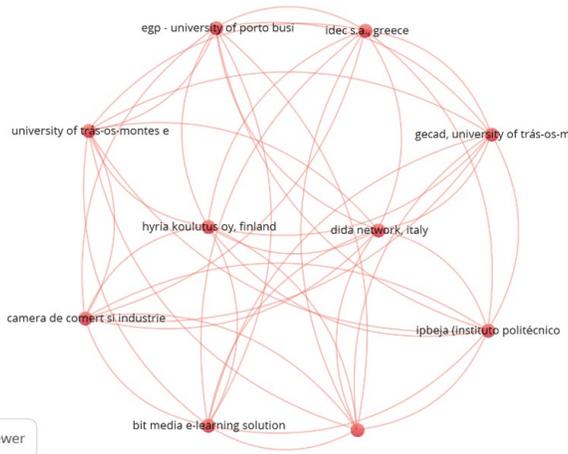
Figure 5
Co-occurrence of keywords by author



Note. VOS viewer 1.6.16

Por último, al realizar el análisis de coautoría tomando como unidad de análisis las organizaciones a las que están adscritos los investigadores, hay 26, con una fuerza vinculante total que oscila entre 0 y 9, algunas con 14 citas, otras con 6, 2 y 1 cita.

Figure 6
Coauthorial by organizations with TITLE-ABS-KEY teams management and SME



Note. VOS viewer 1.6.16 (2021)

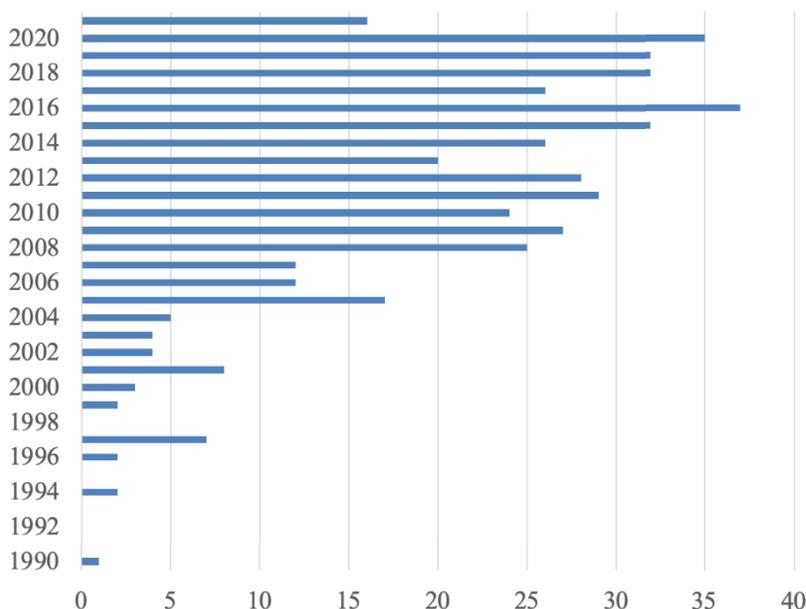
Cabe destacar que al realizar un análisis final de la estructura de los artículos obtenidos bajo el TITULO-ABS-KEY gestión de equipos y PYMES, se observa que la mayoría corresponde a estudios cualitativos adoptando como enfoques el estudio de casos; otros en cambio fueron abordados desde el tipo de investigación mixta. Encuestas, cuestionarios, entrevistas y panel de expertos fueron

utilizados como herramientas o técnicas de recogida de información. Dentro de los objetivos, la investigación se centró en analizar tanto el comportamiento como el desempeño de los equipos de las PYMES, buscando identificar factores estratégicos y competencias que pudieran explicar el crecimiento de estas empresas. Por otro lado, es importante destacar que las palabras clave aluden a desempeño, evaluación, habilidades de liderazgo, desempeño de equipos, PYME, espíritu empresarial, entre otras, dando mayor relevancia a la gestión del desempeño en las PYME. Finalmente, los resultados reflejan la importancia de la utilización de la gestión de equipos y competencias en las PYMES, donde estas habilidades contribuyen a la obtención de mejores resultados.

Sin embargo, seleccionando por separado los equipos TITLE-ABS-KEY, gestión y PYME, se obtienen 468 documentos, entre 1990 y 2021, de los cuales 5 periodos registran una producción superior al 30 productos (2015, 2016, 2018, 2019 y 2020), siendo 2016 el periodo con más publicaciones (37 artículos), seguido de 2020 (35), 2015, 2018 y 2019 (32), el resto de periodos registraron una figura inferior a 30 productos, tal y como se muestra en el siguiente gráfico:

Gráfico 7

Documentos anuales de los equipos TITLE-ABS-KEY, dirección y PYME



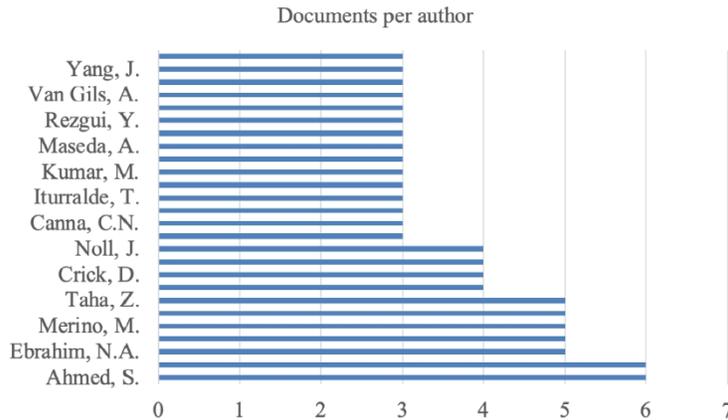
Nota. Elaboración propia a partir de datos de Scopus (2021).

Cabe destacar que el mayor crecimiento presentado en la publicación se registró entre los años 2004 y 2005, en los cuales alcanzó un 240%, seguido de la variación entre los años 2000 y 2001 (167%), 2007 y 2008 (108%). Por otro lado, los periodos en los que no hubo publicaciones sobre los temas analizados corresponden a los periodos 1991, 1992, 1993, 1995 y 1998. El período en el que se presentó un único registro fue el año 1990 (1).

El siguiente gráfico muestra las publicaciones realizadas por autor, de las cuales las más numerosas son de Ahmed, S. y Ahuja, V. (6), seguidas de Ebrahim, N.A., Mariño, P., Merino, M., Otero, S., y Taha, Z. (5). El resto de los autores presentan menos de 5 productos.

Figura 8

Documentos por autor de los equipos TITLE-ABS-KEY, management y SME

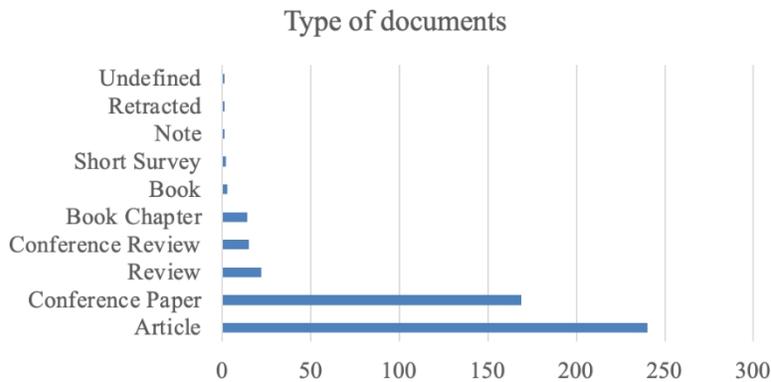


Nota. Elaboración propia a partir de datos de Scopus (2021).

Según el tipo de publicaciones, el siguiente gráfico muestra que entre 1990 y 2001, 240 artículos (51,28%), 169 ponencias de conferencias (36,11%), 22 reseñas (4,70%), 15 reseñas de conferencias (3,21%), 14 capítulos de libros (2,99%), 3 libros (0,64%) y 2 encuestas breves (0,43%). El resto de los documentos sólo presentaba 1 producto de investigación (0,21%).

Figura 9

Tipo de documento de los equipos TITLE-ABS-KEY, dirección y PYME



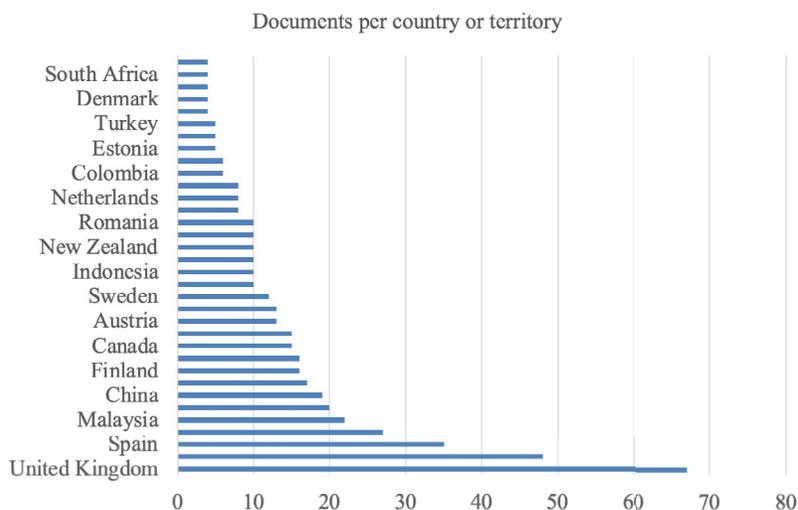
Nota. Elaboración propia a partir de datos de Scopus (2021).

En relación con las publicaciones mencionadas, el país con mayor número de productos de investigación es el Reino Unido (67), seguido de Estados Unidos (48), España (35), Alemania (27), Malasia (22) y Australia (20). Los demás países tenían menos de 20, en estos otros países tenemos

Colombia, se sitúa en el puesto 25 junto a Holanda con 6 productos. El único país de América Latina que supera a Colombia es Brasil, que con 8 productos ocupa el puesto 22.

Figura 10

Documentos por país o territorio en función de los equipos TITLE-ABS-KEY, la dirección y las PYME

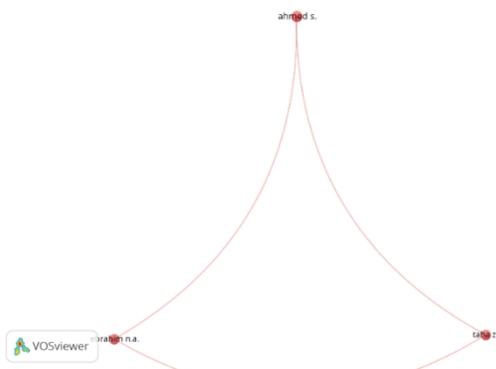


Nota. Elaboración propia a partir de datos de Scopus (2021).

Para reforzar el análisis, con la ayuda de VOSviewer, se elabora inicialmente una revisión de coautoría considerando los autores, estipulando como parámetros un mínimo de 5 autores por documento y un máximo de 25 autores, cuyo análisis inicial muestra que, de 1167 autores, sólo 7 cumplen los parámetros establecidos. Lo anterior revela que Ahmed S., es el autor con mayor número de documentos, citas y fuerza total de enlace (6, 68 y 10 respectivamente), seguido de Ebrahim N.A. (5, 67 y 10), Mariño P. (5, 7 y 10), Merino M. (5, 7 y 10), Otero S. (5, 7, 10), Taha Z. (5, 67, 10) y Ahuja V. (6, 43 y 0), como se presenta en el siguiente gráfico:

Figura 11

Coautoría TITLE-ABS-KEY equipos, gestión y PYME



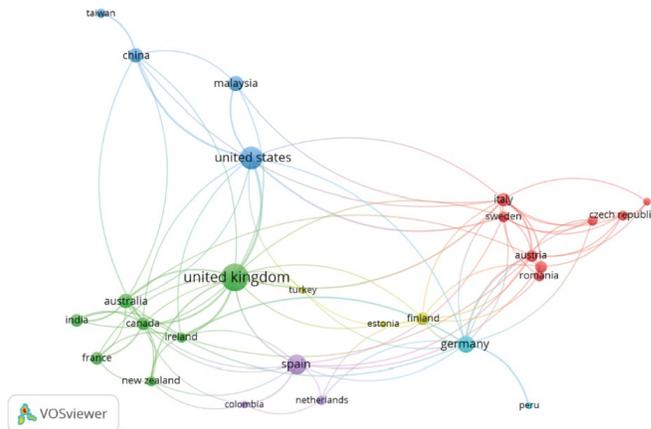
Selected	Author	Documents	Citations	Total link strength
<input checked="" type="checkbox"/>	ahmed s.	6	68	10
<input checked="" type="checkbox"/>	ebrahim n.a.	5	67	10
<input checked="" type="checkbox"/>	mariño p.	5	7	10
<input checked="" type="checkbox"/>	merino m.	5	7	10
<input checked="" type="checkbox"/>	otero s.	5	7	10
<input checked="" type="checkbox"/>	taha z.	5	67	10
<input checked="" type="checkbox"/>	ahuja v.	6	43	0

Nota. Visor VOS 1.6.16

El análisis que se muestra en el siguiente gráfico, refleja la coautoría considerando un número mínimo de 5 documentos por país y un máximo de 25, de cuyo análisis de un total de 71 países, sólo 27 cumplen los parámetros establecidos anteriormente. Entre ellos, el Reino Unido es el país con mayor número de documentos, citas y fuerza de enlace total (67, 1272 y 28 respectivamente), seguido de Alemania (27, 442 y 19), Estados Unidos (48, 1617 y 18), Austria (13, 244 y 17), Italia (16, 333 y 17), Australia (20, 104 y 13). Colombia ocupa el puesto 18, con 6 documentos, 6 citas y una fuerza de enlace total de 5, superando a Brasil.

Gráfico 12

Coautoría por país de los equipos TITLE-ABS-KEY, dirección y PYME

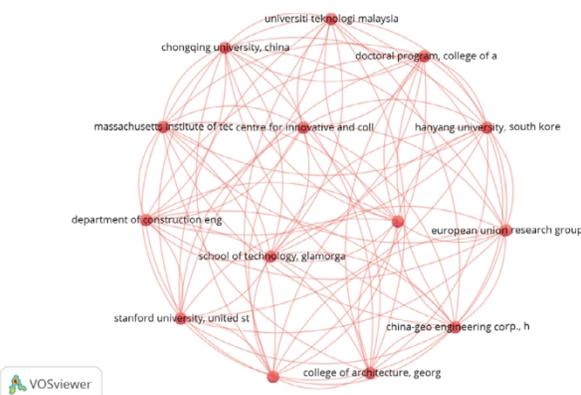


Nota. Visor VOS 1.6.16

Al realizar un análisis de coautoría a nivel de organizaciones, como se presenta en el siguiente gráfico, considerando al menos 1 documento por organización, se obtiene un resultado de 775 de las cuales sólo 14 cumplen con los parámetros. Asimismo, se encuentra que 14 organizaciones tienen una fuerza de enlace total equivalente a 13, con un nivel de 11 citas, entre las que se encuentran el Centre for innovative and collaborative engineering, China-geo engineering corp., entre otras.

Gráfico 13

Coautoría por organización basada en equipos TITLE-ABS-KEY, dirección y PYME



Nota. Visor VOS 1.6.16

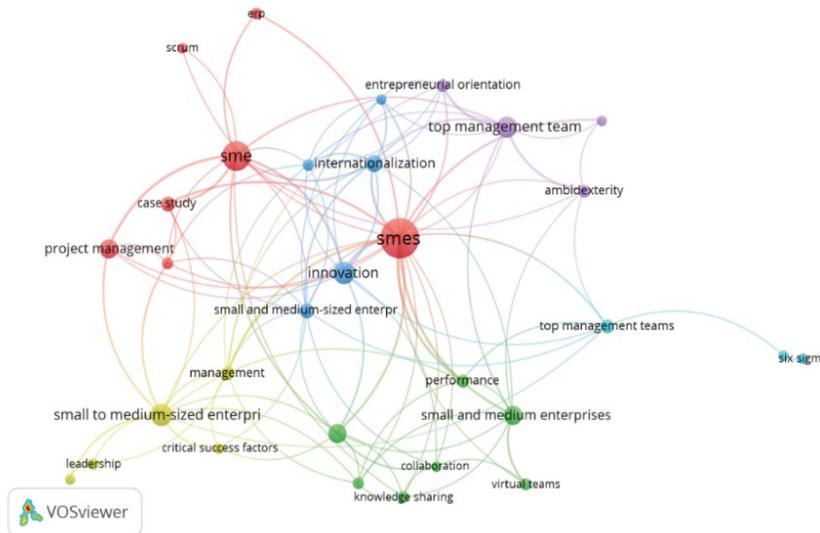
Sin embargo, al analizar únicamente la expresión "PYME", se observa en la Figura 15 que está relacionada con términos como gestión de recursos humanos, gestión de proyectos, gestión de calidad total, *liderazgo*, rendimiento, comunicación, entre otros. Este análisis refleja la interrelación entre la expresión "PYME" y otras palabras clave relacionadas con el rendimiento y la calidad.

Si el autor revisa únicamente las palabras clave, el resultado que se refleja en la siguiente figura (Figura 16) es ligeramente diferente, ya que surgen nuevos términos como internacionalización, equipo de alta dirección, compartir *conocimientos*, equipos virtuales, entre otras palabras importantes que reflejan cómo se ha desarrollado la investigación en torno a los términos abordados en el estado del arte actual. Concretamente, los términos relacionados con la gestión de proyectos y equipos se asocian a la palabra "PYME", que es relevante para entender cómo han evolucionado los equipos.

Teniendo esto en cuenta, realizó un *análisis* con un mínimo de 5 ocurrencias, que dio como resultado 33 palabras clave que cumplían el umbral establecido de un total de 1216 palabras clave. De este análisis se concluye que las palabras con mayor frecuencia son "PYME" con 74 ocurrencias y 49 vínculos, seguida de "PYME" (39 y 26), innovación (23 y 20), internacionalización (14 y 20), pequeñas y medianas empresas (22 y 18), equipo de alta dirección (21 y 18), gestión del conocimiento (17 y 15), entre otras palabras importantes.

Figura 16

Co-ocurrencia equipos, gestión y PYME por palabras clave por autor en Scopus

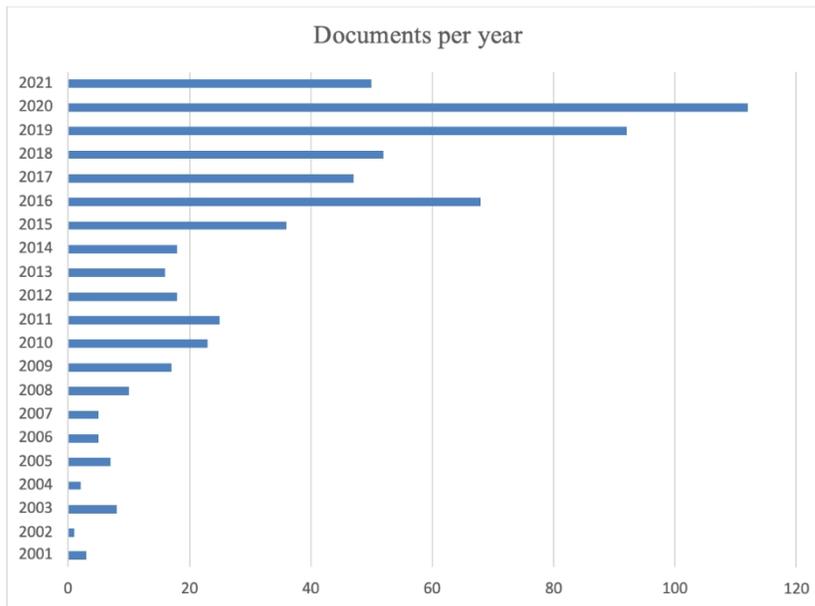


Nota. Visor VOS 1.6.16

Cabe señalar que de los 33 elementos que alcanzaron el umbral, sólo 31 pudieron conectarse, que se presentan en el gráfico anterior.

Al buscar en la Web of Science las expresiones (*Team Management o Teams Management*) y (*SMEs o SME*), o *Gestión de equipos en Pyme*, o *Human-resource Management en (SMEs o SME)*, considerando todos los campos (Todos los campos en español), se obtienen 615 resultados entre los años 2001 y 2021, tal y como se refleja en el siguiente gráfico.

Figura 17
Documentos anuales de las palabras clave Gestión de equipos y PYME



Nota. Elaboración propia a partir de datos de Web of Science™ (2021)

De lo se desprende que el periodo con mayor número de publicaciones es el año 2020 con 112 productos, que representan el 18,21% de la muestra. El segundo periodo con mayor número de publicaciones es el año 2019 con 92 productos (14,96% de la muestra). El resto de periodos se sitúan por debajo de los 90 productos, siendo los años con menor número de publicaciones 2006-2007 (5), 2001 (3), 2004

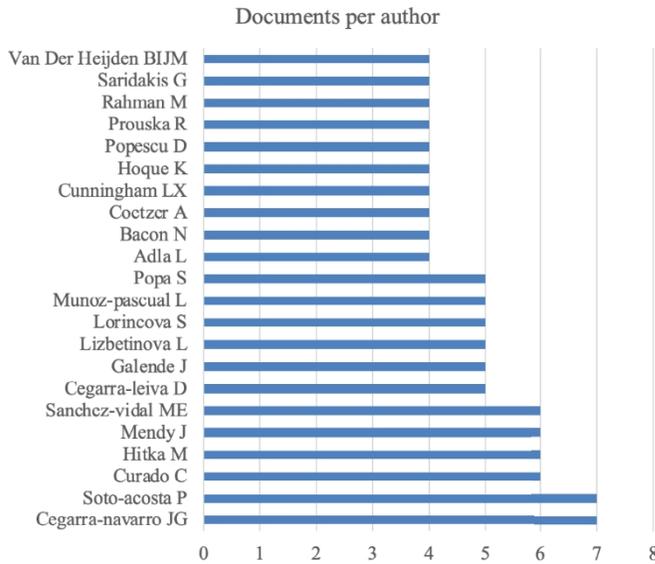
(2) y 2001 (1). El mayor porcentaje de crecimiento se registró entre 2002 y 2003 (700%), seguido del intervalo 2004 y 2005 (250%).

A continuación aparecen los autores más representativos entre los que Cegarra-navarro JG y Sotocosta P, cada uno con 7 productos, seguidos de Curado C., Hitka M., Mendy J., y Sanchez-vidal ME (6), Cegarra-leiva D., Galende J., Lizbetinova L., Lorincova S., Munoz-pascual L., y Popa S (5). El resto de los autores contribuyen con menos de 5 productos. Esto se puede presentar en el siguiente gráfico.

Cabe señalar que, según la información proporcionada por la Web of , el 95,28% de los productos de investigación publicados representan artículos, seguidos de una minoría de artículos de revisión (3,902%), material editorial (0,488%) y reseñas de libros (0,325%).

Figura 18

Documentos por autor a partir de palabras clave Gestión de equipos o Gestión de equipos

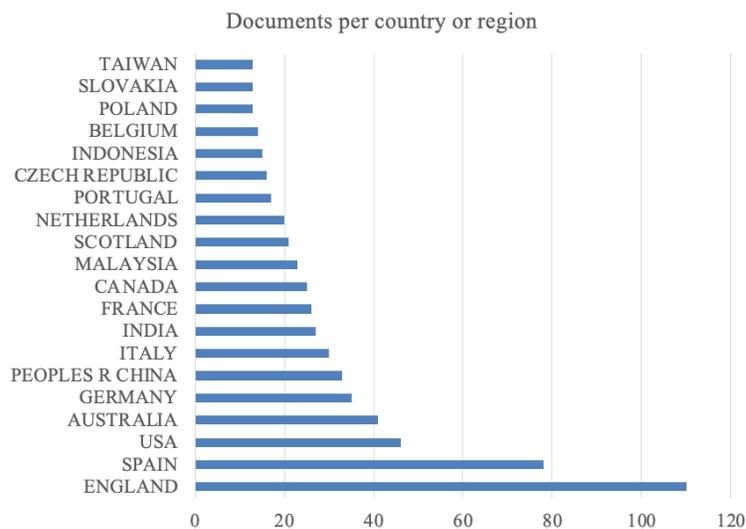


Nota. Elaboración propia a partir de Web of Science™ (2021)

En cuanto a los países que contribuyeron con productos de investigación entre 2001 y 2021, Inglaterra lidera con 110 publicaciones, que representan el 17,88% de la muestra, seguida de España (78), EE.UU. (46), Australia (41), Alemania (35), China (33) e Italia (30). El resto de países o regiones presentaron menos de 30 productos, como muestra el siguiente gráfico:

Figura 19

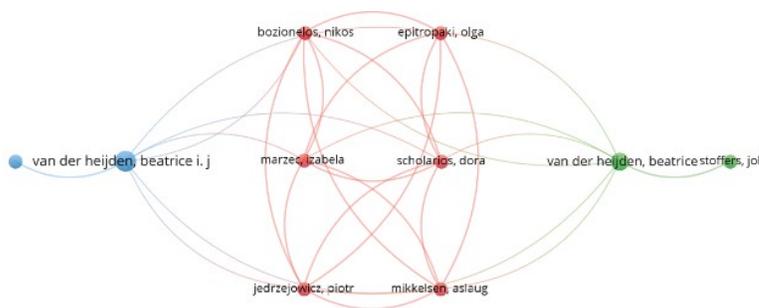
Documentos por país o región a partir de palabras clave Gestión de equipos o Gestión de equipos y (PYME o PYME), o Gestión de equipos en Pyme, o Gestión de recursos humanos en (PYME o PYME)



Nota. Elaboración propia a partir de Web of Science™ (2021)

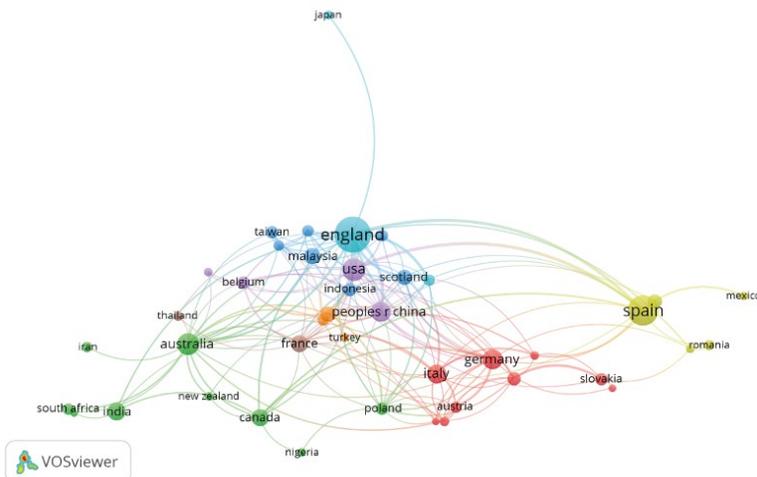
Al trasladar el análisis de los productos encontrados en la Web of Science, utilizando la ayuda de VOSviewer 1.6.16, incluyendo como parámetros un mínimo de 2 documentos por autor y un máximo de 25, se encuentra que, de 1590 autores, 142 cumplen los parámetros establecidos, pero sólo 10 están conectados entre sí. Los autores más representativos de este grupo son Hitka, Milos con 6 productos, 102 citas y 18 totales, seguido de Lizbetinova, Lenka (5, 60 y 16 respectivamente), Loricova, Silvia (5, 102, 16), Bozionelos, Nikos; Epitropaki, Olga; Jedrzejowicz, Piotr; Marzec, Izabela; Mikkelsen, Aslaug; y Scholars, Dora, todos ellos con 2 documentos, 87 citas y 12 en total de fuerza de enlace. Lo anterior puede verse con más detalle en el siguiente gráfico.

Figura 20
Coautoría por autor a partir de las palabras clave Team Management o Teams Management) y (SMEs o SME), o Gestión de equipos en Pyme, o Human-resource Management in (SMEs o SME) en Web of Science



Nota. Visor VOS 1.6.16

Figura 21
Coautoría por país a partir de las palabras clave Team Management o Teams Management) y (SMEs o SME), o Gestión de equipos en Pyme, o Human-resource Management in (SMEs o SME) en Web of Science.



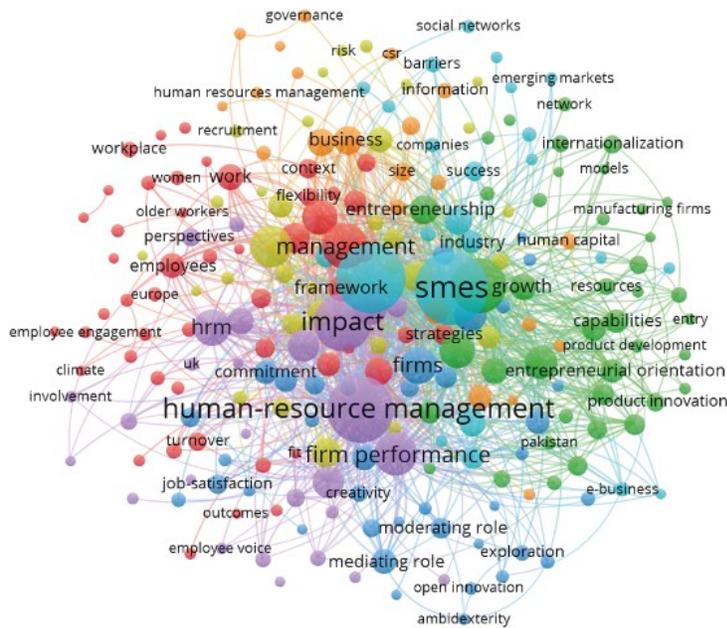
Nota. Visor VOS 1.6.16

El mismo procedimiento ejecutado para los autores fue ejecutado por país, para cuyo análisis se considera un mínimo de 5 productos por país, resultando que de 84 países 43 cumplen los parámetros. De este análisis se obtiene que el país con mayor número de documentos (110), citas (2384) y fuerza de enlace total (76) es Inglaterra, seguido de Australia (41, 649 y 36 respectivamente), EE.UU. (46, 1337 y 36), Alemania (35, 730 y 33), España (78, 1870 y 33), entre otros países. Cabe destacar que en esta lista el único país de Sudamérica que aparece es Ecuador, que se encuentra en la última ubicación con 5 documentos y 1 cita. Esto se puede observar en la figura anterior.

El siguiente gráfico muestra el análisis de co-ocurrencia considerando todas las palabras clave, tomando como parámetro al menos 5 ocurrencias, obteniendo que de 2601 palabras clave, sólo 235 cumplen los parámetros establecidos. Dentro de este gran grupo de , PYME se destaca como el más significativo con 209 ocurrencias y 1335 fuerza de enlace total, seguido por Gestión de recursos humanos (175 y 1296 respectivamente), Desempeño (184 y 1244), Impacto (131 y 991), entre otras palabras clave. Cabe señalar que el término PYME aparece tanto en singular como en plural, así como en acrónimo o en su expresión ampliada.

Figura 2

Cooccurrence for all the keywords Team Management or Teams Management) and (SMEs or SME), or Gestión de equipos en Pyme, or Human-resource Management in (SMEs or SME) en Web of Science



Nota. Visor VOS 1.6.16

Ahora bien, al seleccionar únicamente el término PYME se puede observar en el siguiente gráfico la conexión que presenta con términos como gestión de recursos humanos, impacto, desempeño de la empresa, emprendedor, negocio, éxito, entre otros términos, lo que refleja la relevancia de los procesos de gestión y desarrollo en el desempeño de las PYME.

El 52% de los artículos revisados aplicaron un enfoque metodológico de investigación cualitativo, mientras que el 48% restante utilizó una metodología cuantitativa.

Puede decirse que algunas funciones de gestión están relacionadas con el rendimiento de los empleados y los equipos, mientras que otras no lo están, las cuales, consideradas conjuntamente, influyen en el rendimiento del equipo y de la organización desde la perspectiva de sus competencias estratégicas sostenibles (Cizmaş et al., 2020).

Otros componentes con una influencia significativa en las operaciones de Investigación y Desarrollo (I+D) son las experiencias personales de los miembros del equipo, como las experiencias específicas de la tarea, así como las experiencias culturales (internacionales) (Arslan et al., 2021).

Otros aspectos importantes que pueden contribuir técnica y emocionalmente a los facilitadores y coordinadores de equipos y permitir a las PYME crear equipos de innovación de alto rendimiento, independientemente de la limitación de sus limitados recursos financieros y humanos, son los programas de formación (Martinez et al., 2020).

Sin embargo, no solo la formación contribuye a la gestión de los recursos humanos, sino que también hay variables fundamentales como la concesión de obsequios (Adla et al., 2020), la creación de relaciones personales y el desarrollo de una comunicación abierta entre propietarios-directivos y empleados, y entre los propios empleados (Castrogiovanni et al., 2011). En consonancia con lo , el uso de políticas y prácticas de recursos humanos mejora positivamente la ventaja competitiva y el rendimiento de las pequeñas empresas (Sheehan, 2014; Lai et al., 2017). En esencia, la gestión de los recursos humanos es un impulso importante en la creación de sistemas de gestión destinados a mejorar el rendimiento organizativo (Sardi et al., 2020).

Los aspectos anteriores contribuyen a promover un entorno de trabajo más adecuado para llevar a cabo otras prácticas de gestión de recursos que estimulen los comportamientos empresariales.

Sin embargo, no podemos olvidar el liderazgo que las mujeres han desarrollado en las organizaciones, con el que las pymes pueden mejorar su sostenibilidad a través de un equipo directivo con equilibrio de género (Graafland, 2020)

Conclusiones

Los constantes cambios evidenciados a nivel mundial, resultado de crisis económicas, fraudes empresariales, desempleo, pobreza y la más reciente causada por la pandemia COVID-19, afectan a miles de estos, ha detonado el interés por investigar sobre la temática, por lo que en los análisis realizados se evidencia un mayor crecimiento de publicaciones para ese periodo.

Las PYMES han sido objeto de diversas investigaciones que buscan respuestas, propuestas y estrategias que ayuden a mejorar la gestión de sus equipos y obtener mejores resultados. Es así como la gestión de equipos o recursos humanos es un tema que se ha investigado con gran interés en grandes

empresas, siendo poco abordado en las PYMES, dificultando la explicación de los factores que pueden afectar el crecimiento y desempeño de estas empresas. Sin embargo, aquellas investigaciones que han surgido y tratado de dar un acercamiento a la realidad de las PYMES, logran concluir que la gestión estratégica de los recursos humanos, logra agregar valor a la empresa. De esta manera, las actividades diseñadas de manera aislada a la gestión de equipos, tienden a carecer de congruencia en la mayoría de las empresas. Esto se debe en muchos casos a la ignorancia de los dueños de las empresas o de los empleados, cuyas actividades suelen derivar de procesos informales guiados por el pensamiento del dueño, pero no por la participación del equipo o talento humano.

Es aquí, en este punto, donde cobra importancia la gestión de los recursos humanos que, a través de una orientación estratégica consciente por parte de todo el equipo, consigue garantizar la gestión empresarial.

En resumen, puede haber varias variables o factores que proporcionen a las PYME la forma adecuada de gestionar sus equipos para lograr mejores resultados.

Para seguir contribuyendo a este tema de investigación, se pretende complementar la investigación actual con el análisis de nuevos documentos que den fe de los resultados encontrados un análisis de las PYME y cómo la gestión de equipos contribuye a mejorar la consecución de los objetivos de estas empresas.

References

- Adla, L., Gallego-Roqueleure, V. & Calamel, L. (2020). Human resource management and innovation in SMEs. *Personnel Review*, 49(8), 1519-1535. doi:10.1108/PR-09-2018-0328
- Arbeláez, M. & Onrubia, J. (2014). Análisis bibliométrico y de contenido. Dos metodologías complementarias para el análisis de la revista colombiana Educación y Cultura. *Revista de Investigaciones UCM*, 14(23), 14 - 31
- Arslan, A., Haapanen, L., Ahokangas, P. & Naughton, S. (2021). Multicultural R&D team operations in high-tech SMEs: Role of team task environment and individual team members' personal experiences. *Journal of business research*, 128, 661-672. doi: 10.1016/j.jbusres.2020.02.003
- Ayyagari, M., Beck, T. & Demirgüç-Kunt, A. (2003). Small and medium enterprises across the globe: a new database. Washington: The World Bank. Development Research Group.
- Barrett, R., & Mayson, S. (2007). Human resource management in growing small firms. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 14(2), 307-320. doi:10.1108/14626000710746727
- Birdthistle, N. (2006). Training and learning strategies of family businesses: An Irish case. *Journal of European Industrial Training*, 30(7), 550-568.
- Bohušová, H. & Svoboda, P. (2016). Biological assets: In what way should be measured by SMEs? *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 220, 62-69. doi:10.1016/j.sbspro.2016.05.469
- Carroll, M., Marchington, M., Earnshaw, J. & Taylor, S. (1999). Recruitment in small firms processes, methods and problems. *Employee Relations*, 21(3), 236-250.
- Castrogiovanni, G., Urbano, D. & Loras, J. (2011). Linking corporate entrepreneurship and human resource management in SMEs. *International Journal of Manpower*, 32(1), 34-47. doi:10.1108/01437721111121215
- Cizmaş, E., Feder, E., Maticiu, M. & Vlad-Anghel, S. (2020). Team management, diversity, and performance as key influencing factors of organizational sustainable performance. *Sustainability*, 12(8), 7414. doi:10.3390/su12187414
- Confecámaras. (2016). Birth and Survival of Companies in Colombia. Notebook of Economic Analysis No. 11. http://www.confecamaras.org.co/phocadownload/Cuadernos_de_analisis_economico/Cuaderno_de_An%DO%B0lisis_Economico_N_11.pdf
- Cooke, F. & Saini, D. (2010). (How) Does the HR strategy support an innovation oriented business strategy? *Human resource management*, 49(3), 377-400.
- Crook, T., Todd, S., Combs, J., Woehr, D. & Ketchen, D. (2011). Does human capital matter? A meta-analysis of the relationship between human capital and firm performance. *The Journal of Applied Psychology*, 96(3), 443-456. doi:10.1037/a0022147
- Dabic, M., Ortiz-De-Urbina-Criado, M. & Romero-Martínez A. M. (2011). Human resource management in entrepreneurial firms: A literature review. *International Journal of Manpower*, 32(1), 14-33. doi:10.1108/01437721111121206
- Fabi, B., Raymond, L. & Lacoursière, R. (2009). Strategic alignment of HRM practices in manufacturing SMEs: A Gestalts perspective. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 16(1), 7-25. doi:10.1108/14626000910932854*

- Garcia-Carbonell, N., Martin-Alcazar, F. & Sanchez-Gardey, G. (2016). The views of Spanish HR managers on the role of internal communication in translating HR strategies into HRM systems. *European Management Journal*, 34(3), 269-281.
- Gong, Y., Law, K., Chang, S. & Xin, K. (2009). Human resources management and firm performance: the differential role of managerial affective and continuance commitment. *The Journal of Applied Psychology*, 94(1), 263-275. doi:10.1037/a0013116
- Graafland, J. (2020). Women in management and sustainable development of SMEs: Do relational environmental management instruments matter? *Corporate social responsibility and environmental management*, 27(5), 2320-2328. doi:10.1002/csr.1966
- Guest, D. (2011). Human resource management and performance: still searching for some answers. *Human Resource Management Journal*, 21(1), 3-13.
- Hanson, J., Melnyk, S. & Calantone, R. (2011). Defining and measuring alignment in performance management. *International Journal of Operations & Production Management*, 31(10), 1089-1114. doi:10.1108/01443571111172444
- Hargis, M. & Bradley, D. (2011). Strategic human resource management in small and growing firms: aligning valuable resources. *Academy of Strategic Management Journal*, 10(2), 105-126.
- Hooi, L. & Ngui, K. (2014). Enhancing organizational performance of Malaysian SMEs The role of HRM and organizational learning capability. *International Journal of Manpower*, 35(7), 973-995. doi:10.1108/IJM-04-2012-0059
- International Financial Reporting Standards Foundation - IFRS® Foundation. (2018). Module 1—Small and Medium-sized Entities. London: IFRS®. <https://www.ifrs.org/content/dam/ifrs/supporting-implementation/smes/module-01.pdf>
- Jaroslav, V. & Petr, Ě. (2019). The influence of a human resource strategy to the function of human resource processes in Small and Medium-sized enterprises (SMEs). *Serbian Journal of Management*, 14(2), 299-314. doi:10.5937/sjml4-19588
- Jing, W., Chang, A. & Huang, T. (2005). Relationship between strategic human resource management and firm performance: A contingency perspective. *International Journal of Manpower*, 20(5), 434-449.
- Kitching, J. (2007). Regulating employment relations through workplace learning: a study of small employers. *Human Resource Management Journal*, 17(1), 42-57.
- Lai, Y., Saridakis, G. & Johnstone, S. (2017). Human resource practices, employee attitudes and small firm performance. *International Small Business Journal*, 35(4), 470-494. doi:10.1177/0266242616637415
- Lajara, B., Lillo, F. & Sempere, V. (2003). Human resource management: A success and failure factor in strategic alliances. *Employee Relations*, 25(1), 61-80. doi:10.1108/01425450310453526
- Lengnick-Hall, M., Lengnick-Hall, C., Andrade, L. & Drake, B. (2009). Strategic human resource management: The evolution of the field. *Human Resource Management Review*, 19(2), 64-85.
- Lockyer, C. & Scholarios, D. (2007). The «rain dance» of selection in construction: rationality as ritual and the logic of informality. *Personnel Review*, 36(4), 528-548.
- Marco-Lajara, B. & Úbeda-García, M. (2013).

- Human resource management approaches in Spanish hotels: an introductory analysis. *International Journal of Hospitality Management*, 35(Supplement c), 339-347. doi:10.1016/j.ijhm.2013.07.006
- Marlow, S. & Patton, D. (1993). Managing the employment relationship in the smaller firm: possibilities for human resource management. *International Small Business Journal*, 11(4), 57-64.
- Martinez-Moreno, E., Diaz, V., da Costa, S., Paez, D. & Mindeguia, R. (2020). What Makes for Successful Innovation Teams in Small and Medium Enterprises? A Multiple Case Study. *International Journal of Innovation and Technology Management*, 17(8), 2150002. doi:10.1142/S0219877021500024
- Mateev, M., Poutziouris, P. & Ivanoc, K. (2013). On the determinants of SME capital structure in Central and Eastern Europe: A dynamic panel analysis. *Research in International Business and Finance*, 27, 28-51. doi:10.1016/j.ribaf.2012.05.002
- Mcevoy, G. & Buller, P. (2013). Human resource management practices in mid-sized enterprises. *American Journal of Business*, 28(1), 86-105.
- Mintzberg, H. (1978). Patterns in strategy formation. *Management Science*, 24(9), 934-948.
- Pasanen, M. & Laukkanen, T. (2006). Team-managed growing SMEs: A distinct species? *Management Research News*, 29(11), 684-700. doi:10.1108/01409170610716007
- Pfeffer, J. & Salancik, G. (1978). *The External Control of Organizations: A Resource Dependence Perspective*. New York: Harper & Row.
- Rodríguez-Gutiérrez, M., Moreno, P. & Tejada, P. (2015). Entrepreneurial orientation and performance of SMEs in the services industry. *Journal of Organizational Change Management*, 28(2), 194-212. doi:10.1108/JOCM-01-2015-0020
- Romaní, F., Huamaní, C. & González-Alcaide, G. (2011). Bibliometric studies as a line of research in the biomedical sciences: an approach for the undergraduate. *CIMEL Science and Latin American Student Medical Research*, 16(1), 52-62.
- Sardi, A., Sorano, E., Garengo, P. & Ferraris, A. (2020). The role of HRM in the innovation of performance measurement and management systems: a multiple case study in SMEs. *Employee Relations: The International Journal*, 43(2), 589-606. doi:10.1108/ER-03-2020-0101
- Sava, R., Mârza, B. & Eşanu, N. (2013). Financial Reporting for SMEs Past and Perspectives. *Procedia Economics and Finance*, 6, 713 - 718.
- Schuler, R., Jackson, S. & Storey, J. (2001). HRM and its link with strategic management. *Human Resource Management: A Critical Text, London: Thomson Learning*, 114-130.
- Sheehan, M. (2014). Human resource management and performance: Evidence from small and medium-sized firms. *International Small Business Journal*, 32(5), 545-570. doi:10.1177/0266242612465454
- UNDP Latin America and the Caribbean. (2020). UNDP LAC C19 PDS No. 1. A conceptual framework for analysing the economic impact of COVID-19 and its impact on policies. New York: SERIES OF PUBLIC POLICY DOCUMENTS. <https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/migration/latinamerica/UNDP-RBLAC-CD19-PDS-Number1-EN.pdf>
- Uyar, A. & Güngörmüş, A. (2013). Perceptions and knowledge of accounting professionals on IFRS for SMEs: Evidence from Turkey. *Research in*

Accounting Regulation, 25, 77–87. doi:10.1016/j.racreg.2012.11.001

Veugelers, R., Rückert, D. & Weiss, C. (2019). Bridging the Divide: New evidence about firms and digitalisation. Bruegel, Policy Contribution.

Virag, C. & Albu, R. (2014). Human resource management in micro and small enterprises. Bulletin of the Transilvania University of Brasov. *Series V: Economic Sciences*, 7(2), 165-172.

Weller, J. (2020). The COVID-19 pandemic and its effect on labour market trends. Santiago: United Nations. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45759/S2000387_es.pdf?sequence=1

Woodrow, C. & Guest, D. (2014). When good HR gets bad results: Exploring the challenge of HR implementation in the case of workplace bullying. *Human Resource Management Journal*, 24(1), 38-56.

Wuen, C., Ibrahim, F. & Ringim, K. (2020). The Impact of Human Resource Management Practices on SMEs Performance: An Exploratory Study in Brunei Darussalam. *International Journal of Asian Business and Information Management*, 11(2). doi:10.4018/IJABIM.2020040105