

CIENCIAMATRIA

Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología

Año X. Vol. X. N°2. Edición Especial II. 2024

Hecho el depósito de ley: pp201602FA4721

ISSN-L: 2542-3029; ISSN: 2610-802X

Instituto de Investigación y Estudios Avanzados Koinonía. (IIEAK). Santa Ana de Coro. Venezuela

Erika Tatiana Cobeña-Mendoza; Jhoana Elizabeth Minta-Trujillo; Miriam Isabel Mera-Parra; Mario Marcelo Yancha-Villacis

[DOI 10.35381/cm.v10i2.1399](https://doi.org/10.35381/cm.v10i2.1399)

Efectos de gestión de talento humano en el desempeño laboral

Effects of human talent management on job performance

Erika Tatiana Cobeña-Mendoza

erikacm60@uniandes.edu.ec

Universidad Regional Autónoma de los Andes, Ambato, Tungurahua
Ecuador

<https://orcid.org/0009-0005-2919-8297>

Jhoana Elizabeth Minta-Trujillo

jhoanamt95@uniandes.edu.ec

Universidad Regional Autónoma de los Andes, Ambato, Tungurahua
Ecuador

<https://orcid.org/0009-0002-6560-8490>

Miriam Isabel Mera-Parra

mirianmp58@uniandes.edu.ec

Universidad Regional Autónoma de los Andes, Ambato, Tungurahua
Ecuador

<https://orcid.org/0000-0002-3354-2506>

Mario Marcelo Yancha-Villacis

ua.marceloyancha@uniandes.edu.ec

Universidad Regional Autónoma de los Andes, Ambato, Tungurahua
Ecuador

<https://orcid.org/0000-0001-5459-114X>

Recibido: 20 de diciembre 2023

Revisado: 10 de enero 2024

Aprobado: 01 de abril 2024

Publicado: 15 de abril 2024

Erika Tatiana Cobeña-Mendoza; Jhoana Elizabeth Minta-Trujillo; Miriam Isabel Mera-Parra; Mario Marcelo Yancha-Villacis

RESUMEN

El objetivo de la presente investigación fue analizar la influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de la empresa Graitman de la ciudad de Riobamba. La investigación fue un diseño no experimental, la población fue de veinte y seis (26) colaboradores. Los resultados reflejaron a través de la matriz de Spearman quien indico que, en las veinte y seis (26) encuestas, existe una significación bilateral de 67,9 y existe correlación positiva también entre los valores de 1 y 0,85, lo que representa que los valores de ambas variables tienden a incrementarse juntos. En conclusión, en el análisis de Pearson y Rho de Spearman, se conoció que existe una correlación aceptable de los factores que influyen directamente en el desempeño laboral y la gestión del talento humano, por ello es importante abarcar todas las actividades y responsabilidades claves para cada puesto o área en la empresa.

Descriptor: Gestión; talento; desempeño; correlación de pruebas; correlación. (Tesoro UNESCO).

ABSTRACT

The objective of this research was to analyze the influence of human talent management on the work performance of the Graitman company in the city of Riobamba. The research was a non-experimental design, the population was twenty-six (26) collaborators. The results were reflected through the Spearman matrix, which indicated that, in the twenty-six (26) surveys, there is a bilateral significance of 67.9 and there is also a positive correlation between the values of 1 and 0.85, which represents that the values of both variables tend to increase together. In conclusion, in the analysis by Pearson and Rho de Spearman, it was known that there is an acceptable correlation of the factors that directly influence job performance and human talent management, which is why it is important to cover all the key activities and responsibilities for each position or area in the company.

Descriptors: Management; talent; performance; test correlation; correlation. (UNESCO Thesaurus).

Erika Tatiana Cobeña-Mendoza; Jhoana Elizabeth Minta-Trujillo; Miriam Isabel Mera-Parra; Mario Marcelo Yancha-Villacis

INTRODUCCIÓN

En Ecuador y el mundo, las empresas y organizaciones que se han desarrollado correctamente han basado su factor primordial al personal o a los recursos humanos, es por ello que para la obtención de buenos resultados todas estas empresas buscan la obtención de buenos resultados para el cumplimiento de logros y objetivos propuestos, para ello buscan reclutar personal bastante idóneo para que ocupen cada área y por tal cada puesto de trabajo, ante todo esto el área de personal realiza procesos selectivos de manera oportuna para que se pueda optimizar el desempeño de cada uno de los trabajadores dentro de las organizaciones.

Por ello, la gestión de talento humano se torna importante ya que es un elemento fundamental en el desenvolvimiento de las funciones que llevan al éxito y desarrollo de las empresas. Inclusive los recursos humanos garantizan la eficiencia en la operatividad de cada una de las empresas, por ello siempre se busca organizar y direccionar el talento humano para mejorar el desempeño laboral.

Por ello el gestionar el talento humano en las empresas van desde el nivel productivo hasta culminar con éxito todos los objetivos y esto se complica al no tener personal comprometido e involucrado. Existen varios estudios que determinan que las organizaciones juntamente con el personal representan la administración y el desarrollo del talento humano, es decir que las organizaciones están constituidas por personas y netamente suelen depender de ellas para alcanzar las metas propuestas. La gestión del talento humano es una arista fundamental en el sector público y privado, materializándose cuando el capital humano es considerado como pieza clave principal (Bravo, 2015; Solís et al., 2022) en la organización, convirtiéndose en una fuente dinámica para la misma y el entorno (Acosta, 2010; Acosta y Fischer, 2013).

La gestión del talento humano requiere reclutar, seleccionar, orientar, recompensar, desarrollar, auditar y dar seguimiento a las personas, además formar una base de datos confiable para la toma de decisiones, que la gente se sienta comprometida

Erika Tatiana Cobeña-Mendoza; Jhoana Elizabeth Minta-Trujillo; Miriam Isabel Mera-Parra; Mario Marcelo Yancha-Villacis

con la empresa y sentido de pertinencia, solo de esta forma se logrará la productividad, calidad y cumplimiento de los objetivos organizativos (Suárez, 2021).

Consiste también en determinar las competencias, actitudes y habilidades profesionales que los colaboradores necesitan para desempeñar con éxito cada tarea, por lo que el desempeño laboral puede entenderse como la calidad del trabajo que cada colaborador aporta en su trabajo diario durante un período de tiempo (Shahi, 2020). Por tal razón, se pretende analizar la influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de la empresa Graitman de la ciudad de Riobamba. Para el Grupo Industrial Graitman; una empresa dedicada a la producción y comercialización de cerámica es importante contar con colaboradores confiables y sobre todo con altos estándares de desempeño, declarando así su preocupación particular por las personas, para lo cual considera necesario buscar un proceso de gestión que ayude a la toma de mejores decisiones para la organización.

La gestión de talento humano pone mucho énfasis en el desarrollo de todas las capacidades y sobre todo las habilidades de los empleados, pero esto se logra a través de las iniciativas de aprendizaje y desarrollo profesional, capacitaciones y otros. Conforme a Castro y Erazo (2020) la importancia en una gestión de los recursos humanos en las empresas es que trae muchos beneficios a la organización. Al administrar el desempeño óptimo de los colaboradores, puede tener una visión clara de las habilidades necesarias para el éxito de las empresas, así como también ventajas competitivas en el mercado.

Las fases de la gestión del talento humano son el conjunto de acciones dirigidas a impulsar el crecimiento profesional de los trabajadores. Una de las fases es la planificación; en esta fase inicial habrá que planificar la gestión de RRHH en función de nuestro horizonte temporal. Aunque sea la fase inicial, sirve para establecer el rumbo. Seguidamente esta la fase de la formación, que consiste en la preparación debe ser específica para cada trabajador. Cada persona es un mundo, y tiene sus propias necesidades y carencias (Vizcaíno Bustamante, 2019).

Erika Tatiana Cobeña-Mendoza; Jhoana Elizabeth Minta-Trujillo; Miriam Isabel Mera-Parra; Mario Marcelo Yancha-Villacis

Otra de las fases es el reclutamiento; el mismo está relacionada con la incorporación de trabajadores, es fundamental alinear los criterios de selección con el plan de desarrollo humano. Un error bastante habitual es limitarnos a pensar en el corto plazo. Siempre es preferible trabajar con la mirada puesta en el futuro.

En Grupo Industrial Graitman, son utilizados estos procesos en base a la idea principal que es sobre todo despertar el interés de los trabajadores para que ellos crezcan a nivel profesional, para ello utilizan un programa de reconocimiento a empleados, como una estrategia de gestión de talento humano. Para que así no solo se genere ambición en los trabajadores, sino que a la vez se vea recompensada. Así mismo el hecho de que se reconozcan los logros, ofrece también ciertas motivaciones de ascenso que permita mantener el equipo motivado y sobre todo esto sea motivo para un gran desempeño laboral.

Palaci (2005, p. 155), plantea que: El desempeño laboral es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva a cabo en un período de tiempo. Estas conductas, de un mismo o varios individuos (s) en diferentes momentos temporales a la vez, contribuirán a la eficiencia organizacional.

El desempeño laboral según Robbins (2004), complementa al determinar, como uno de los principios fundamentales de la psicología del desempeño, es la fijación de metas, la cual activa el comportamiento y mejora el desempeño, porque ayuda a la persona a enfocar sus esfuerzos sobre metas difíciles, que cuando las metas son fáciles. Chiavenato (2004, p. 359), plantea: El desempeño es el comportamiento del evaluado en la búsqueda de los objetivos fijados. Constituye la estrategia individual para lograr los objetivos deseados.

El Sistema de Evaluación del Desempeño para los Empleados de la Administración Pública Nacional, establece: El desempeño es el nivel de logros laborales que consigue un individuo únicamente después de realizar cierto grado de esfuerzo. Depende no solo del monto de esfuerzo invertido, sino también de las aptitudes y percepciones de los roles del individuo. Un individuo que realiza un gran esfuerzo en

Erika Tatiana Cobeña-Mendoza; Jhoana Elizabeth Minta-Trujillo; Miriam Isabel Mera-Parra; Mario Marcelo Yancha-Villacis

su trabajo, pero posee una aptitud limitada o ha evaluado incorrectamente que es necesario para tener éxito en la organización bien podría alcanzar un desempeño deficiente. Asimismo, se puede decir, el desempeño laboral son acciones observables dirigidas hacia una meta, donde el individuo manifiesta la voluntad y la capacidad de ejecutarla, siempre y cuando el contexto sea idóneo para alcanzarlas. La evaluación de desempeño es la identificación, medición y administración del desempeño humano en las organizaciones. La identificación se apoya en el análisis de cargos y busca determinar las áreas de trabajo que se deben examinar cuando se mide el desempeño. La medición es el elemento central del sistema de evaluación y busca determinar cómo se puede comparar el desempeño con ciertos estándares objetivos.

De acuerdo con Mondy y Noe (1997), el sistema de evaluación del desempeño contempla los procesos a los cuales se someten los recursos humanos, considerando diferentes métodos y criterios para la medición del rendimiento de los trabajadores: 1) Planeación de Recursos Humanos. Al evaluar los recursos humanos de una compañía, debe disponerse de datos que describan el potencial general y de promoción de todos los empleados, especialmente, de los ejecutivos clave. 2) Reclutamiento y Selección. Las clasificaciones en la evaluación del desempeño pueden ser útiles para predecir el desempeño de los solicitantes de empleo; 3) Desarrollo de Recursos Humanos. Una evaluación de desempeño debe señalar las necesidades específicas de capacitación y desarrollo de un empleado, permitiendo a los individuos aprovechar sus puntos fuertes y minimizar sus diferencias. El desempeño de los empleados siempre ha sido considerado como la piedra angular para desarrollar la efectividad y éxito de una organización; por tal razón existe en la actualidad total interés para los gerentes de recursos humanos los aspectos que permitan no solo medirlo sino también mejorarlo (Peraza y Amaya, 2020).

En Graitman de la ciudad de Riobamba la evaluación del desempeño ha implicado evaluar a cada miembro del equipo de trabajo de la empresa con la mayor

Erika Tatiana Cobeña-Mendoza; Jhoana Elizabeth Minta-Trujillo; Miriam Isabel Mera-Parra; Mario Marcelo Yancha-Villacis

objetividad posible para medir la problemática que resulta ser, el analizar los efectos de la gestión en el desempeño laboral y como este efectiviza el cumplimiento de metas y objetivos, por esta razón se plantea las siguientes hipótesis; Hipótesis alternativa: la gestión de talento humano tiene correlación significativa con la variable desempeño laboral. Hipótesis nula: la gestión de talento humano no tiene correlación significativa con la variable desempeño laboral. En correspondencia con lo antes expuesto surge esta investigación que tiene como objetivo general analizar la gestión de talento humano en el desempeño laboral de la empresa Graiman de la ciudad de Riobamba.

MÉTODO

El Grupo Industrial Graiman es un holding de doce empresas con una trayectoria de más de 50 años en el Ecuador. Su objetivo es generar valor a sus accionistas y a la sociedad, garantizando perdurar en el tiempo. Se ha caracterizado por la innovación y el desarrollo de nuevas opciones que le permitan brindar un servicio eficiente y estar acorde a las necesidades del mercado. Este grupo familiar ha desarrollado estrategias que la consolidan como una empresa fuerte a nivel nacional por gestionar de diversas maneras la gestión de talento humano en el desempeño laboral de recursos humanos que les permite lograr con éxito los objetivos planteados.

Por ello la investigación tuvo un enfoque cuantitativo el cual nos ayudó a evaluar la gestión del talento humano y el desempeño laboral de Graiman, con un diseño no experimental de acuerdo con los factores de percepción de cada uno de los trabajadores dentro de la empresa. La población permite el análisis investigativo, por ello la que se ha tomado en cuenta es 26 colaboradores mediante un muestreo no probabilístico debido al número de personas.

Como instrumento se utilizó un cuestionario basado en cincuenta y ocho (58) preguntas, las cuales se enfocan en las dos variables de desempeño laboral y la gestión de talento humano, además que para el respectivo análisis de los datos se

Erika Tatiana Cobeña-Mendoza; Jhoana Elizabeth Minta-Trujillo; Miriam Isabel Mera-Parra; Mario Marcelo Yancha-Villacis

evaluó las dimensiones de estas variables, con el uso del programa SPSS y las herramientas que esta despliega, de los cuales obtuvimos resultados descriptivos, pruebas de normalidad, y resultados inferenciales que nos ayudará a estudiar y obtener las conclusiones de la investigación que se basan en la provisión y desarrollo del personal, que son fundamentales en las habilidades, comportamientos y sobre todo cumplimiento de metas de la empresa en estudio.

RESULTADOS

En base a la encuesta realizada a los veinte y seis (26) colaboradores de la Empresa Graiman de la ciudad de Riobamba, y mediante el uso del programa de procesamiento de datos SPSS se obtuvieron los siguientes resultados. En este proceso se aplicó la prueba Shapiro-Wilk que reflejó que, si existe consistencia conforme a la encuesta sobre la gestión del talento y el desempeño laboral de la empresa Graiman, donde la adecuación fue un nivel de significancia de 0,000 es decir que se acepta la hipótesis alternativa o del investigado y se rechaza la hipótesis nula.

DISCUSIÓN

Se pudo analizar que la gestión de Talento Humano en la Empresa Graiman de la ciudad de Riobamba, es de nivel aceptable, alcanzando un promedio de cuatro (4) que representa un rango alto en casi todas las respuestas de los colaboradores, esto quiere decir que los trabajadores tienen bastante claro sus funciones en sus puestos de trabajo y que se encuentran bien capacitados ya que al momento de seleccionar el personal lo primero que se busca en esta empresa es que exista eficacia y eficiencia en todas las áreas y por tal una mayor productividad, además que para ganar las compensaciones, se adquiere competencias entre las habilidades y el desarrollo profesional lo que crea también una ventaja competitiva.

En cuanto al nivel de desempeño laboral es de nivel o rango alto, ya que de igual forma en las veinte y seis (26) encuestas la mayoría está entre un mínimo de 4 y 5,

Erika Tatiana Cobeña-Mendoza; Jhoana Elizabeth Minta-Trujillo; Miriam Isabel Mera-Parra; Mario Marcelo Yancha-Villacis

lo que demuestra que los colaboradores tienen una buena capacidad de relacionarse entre sí, logrando un buen trabajo, además de crear ambientes de comunicación con los líderes, y esto deja una excelente relación entre equipos, sin embargo, esto faltaría fomentar mucho más ya que de acuerdo a las respuestas muchas veces el abuso de confianza ha generado una actitud baja en la realización de sus actividades.

El segundo resultado muestra que existe un valor de 0 en las dos variables, este valor resulta ser menor o igual al nivel de significancia, por esta razón se dice que se puede rechazar la hipótesis nula, en la que se describe que la gestión de talento humano no tiene correlación significativa con la variable desempeño laboral, por ello los otros datos no siguen una distribución normal en base a las veinte y seis (26) respuestas de los colaboradores. Esto indica que el personal es importante para el cumplimiento de objetivos por sus habilidades para el ejercicio de sus funciones y logre desempeñar eficientemente.

La hipótesis de Pearson nos muestra que existe correlación entre los valores de 1 y 0,85 lo que significa que estos valores miden la relación entre esta distribución observada, además de ello indica que el contraste de la hipótesis planteada es verdadero, esto quiere decir que tiene efectos positivos en el desempeño laboral de la empresa. Ya que según investigaciones como la de (Hernández, 2010): El coeficiente de correlación de Pearson es una prueba que mide la relación estadística entre estas dos variables de gestión y desempeño laboral.

La matriz de Spearman nos indica que, en las veinte y seis (26) encuestas, existe una significación bilateral de 67,9 y existe correlación positiva también entre los valores de 1 y 0,85, lo que representa que los valores de ambas variables tienden a incrementarse juntos. Y con ello se deduce que en Graitman si tenemos este caso, ya que los colaboradores al sentirse motivados, valorados y tomados en cuenta, el rendimiento laboral será óptimo y por lo tanto habrá mayor producción, compromiso e identificación con su centro de trabajo.

Erika Tatiana Cobeña-Mendoza; Jhoana Elizabeth Minta-Trujillo; Miriam Isabel Mera-Parra; Mario Marcelo Yancha-Villacis

Por el análisis antes mencionado, se podría establecer que la gestión de talento humano comprende planeación, desarrollo y organización para promover el desempeño eficiente y eficaz de todos los colaboradores de las empresas, además que brindan el medio que llega a permitir a las personas que colaboran con la gestión del talento humano para alcanzar todos los objetivos individuales y de todo el equipo que se relacionan con el trabajo.

CONCLUSIONES

Mediante bibliografías, programas y herramientas utilizadas para el procesamiento de datos, se puede decir que la gestión de talento humano está directamente relacionada con el desempeño laboral, ya que esta gestión permite de cierto modo administrar el desempeño óptimo de los trabajadores con una visión clara de todas las habilidades que son necesarias para el éxito de la empresa Graiman de la ciudad de Riobamba. Así también tiene efectos en factores internos, como es la moral de cada uno de ellos, la disponibilidad y el aumento de la eficacia y eficiencia en la organización, por esta razón se puede deducir que estas variables se consolidan entre sí, ya que con esto se refleja una apreciación sistemática en el desempeño y en la realización de las actividades laborales, además de potenciar o motivar el desarrollo que tendrán cada uno de los colaboradores en un futuro.

Los resultados obtenidos de esta herramienta son utilizados en el ámbito exploratorio para deducir que los principales factores de la gestión de talento humano y desempeño laboral son, el plan del personal, el análisis de puestos, plan de desarrollo de carrera y sucesiones y plan de gestión de talento. Sin embargo, existen falencias en distintas áreas, debido a que no existe un conocimiento adecuado por parte de los colaboradores, acerca de las capacitaciones realizadas con el fin de proporcionar más información para lograr el cumplimiento de metas y objetivos propuestos.

Por consiguiente, en el análisis de Pearson y Rho de Spearman que son pruebas de hipótesis, se conoció que existe una correlación aceptable de los factores que

Erika Tatiana Cobeña-Mendoza; Jhoana Elizabeth Minta-Trujillo; Miriam Isabel Mera-Parra; Mario Marcelo Yancha-Villacis

influyen directamente en el desempeño laboral y la gestión del talento humano, por ello es importante abarcar todas las actividades y responsabilidades claves para cada puesto o área en la empresa Graitman de la ciudad de Riobamba, hasta lograr el cumplimiento de las misiones, y otras evaluaciones de formación de colaboradores según las necesidades de la empresa. Los colaboradores de la Empresa Graitman de la ciudad de Riobamba, han aportado ideas innovadoras y sobre todo han desarrollado habilidades para un mejor rendimiento de esta, influyendo directamente en un eficiente desempeño, siendo competitivos en el mercado desarrollando un gran crecimiento económico y empresarial.

FINANCIAMIENTO

No monetario.

AGRADECIMIENTOS

A todos los autores por sus relevantes aportes en el análisis documental del presente estudio.

REFERENCIAS CONSULTADAS

- Acosta, J. C. (2010). Creación y desarrollo de capacidades tecnológicas: Un modelo de análisis basado en el enfoque de conocimiento. [Creation and development of technological capabilities: An analysis model based on the knowledge approach]. (Tesis doctoral). Universidad Autónoma de Madrid. <https://repositorio.uam.es/handle/10486/4320>
- Acosta Prado, J. C., y Fischer, A. L. (2013). Condiciones de la gestión del conocimiento, capacidad de innovación y resultados empresariales. Un modelo explicativo. [Conditions of knowledge management, innovation capacity and business results. An explanatory model]. *Pensamiento & Gestión*, (35), 25-63. <https://n9.cl/bpahoa>
- Bravo, M. E. (2015). La gestión del talento, un talento necesario para la gestión. *Investigación Joven*, 2(1), 10-13. <https://revistas.unlp.edu.ar/InvJov/article/view/1506>

Erika Tatiana Cobeña-Mendoza; Jhoana Elizabeth Minta-Trujillo; Miriam Isabel Mera-Parra; Mario Marcelo Yancha-Villacis

- Castro Vivar, K., Luna Altamirano, K., y Erazo Álvarez, J. (2020). Gestión de Talento Humano para la mejora laboral en el Banco Solidario. [Human Talent Management for job improvement at Banco Solidario]. *Telos: revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 22(1), (184-203). www.doi.org/10.36390/telos221.13
- Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento Organizacional*. [Organizational Behavior]. (1ra ed.). Mexico: Mc Graw Hill
- Hernández, R., Fernández, C., y Batista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. [Research methodology]. (5ta ed.). México: McGraw- HILL Interamericana., S.A
- Palaci, F. (2005). *Psicología de la Organización*. [Organizational Psychology]. (1ra ed.). Madrid, España: Pearson Prentice Hall.
- Pedraza, E., Amaya, G., y Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. [Job performance and stability of the hired administrative staff of the Faculty of Medicine of the University of Zulia]. *Revista de Ciencias Sociales*, 16(3), 493-505. <https://n9.cl/tjvrgm>
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. [Organizational Behavior]. (10ma ed.). México: Pearson.
- Shahi, T., Farroksheresht, B., Taghipourian, M. J., y Aghajani, H. A. (2020). Factores conductuales que afectan la gestión del talento: técnica de metasíntesis. [Behavioral factors affecting talent management: meta-synthesis technique]. *Revista interdisciplinaria de estudios de gestión (antes conocida como Revista iraní de estudios de gestión)*, 13(1), 117-137. <https://doi.org/10.22059/ijms.2019.283845.673684>
- Solis, M. A., Palomino, M. R., Alanya Beltran, J., y Vera, G. G. (2022). Recursos humanos y gestión empresarial en Ingelectros Perú S.A. en Los Olivos Perú. [Human resources and business management at Ingelectros Perú S.A. in Los Olivos Peru]. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVIII, 210-219. <https://doi.org/10.31876/rcs.v28i.38157>
- Suárez Chávez, G. C. (2021). Gestión de talento humano en agencia de viajes internacionales. [Human talent management in international travel agency]. *La Libertad*. UPSE, Matriz. Facultad de Ciencias Administrativas. 20p. <https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/5720>

CIENCIAMATRIA

Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología

Año X. Vol. X. N°2. Edición Especial II. 2024

Hecho el depósito de ley: pp201602FA4721

ISSN-L: 2542-3029; ISSN: 2610-802X

Instituto de Investigación y Estudios Avanzados Koinonía. (IIEAK). Santa Ana de Coro. Venezuela

Erika Tatiana Cobeña-Mendoza; Jhoana Elizabeth Minta-Trujillo; Miriam Isabel Mera-Parra; Mario Marcelo Yancha-Villacis

Vizcaíno Bustamante, A. (2019). Formación y desarrollo por competencias de los trabajadores y su eficiencia y eficacia en la Dirección de Investigación de la Escuela Politécnica Nacional de la ciudad de Quito para el 2019. [Training and development of workers' skills and their efficiency and effectiveness in the Research Directorate of the National Polytechnic School of the city of Quito for 2019]. (Tesis de maestría). Quito. Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador. <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/7176>

©2024 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>)