

# EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO COMO MECANISMO PARA LA ASIGNACIÓN DE BECAS CULTURALES, CASO: UNIVERSIDAD UTE<sup>1</sup>

## PERFORMANCE ASSESSMENT AS A MECHANISM FOR THE ALLOCATION OF CULTURAL SCHOLARSHIPS, CASE: UTE UNIVERSITY

### **Gamboa Ortiz Juan David<sup>2</sup>**

Universidad UTE, Facultad de Ciencias Administrativas  
Avenida Mariscal Sucre s/n y Mariana de Jesús.  
Quito-Ecuador.  
juan.gamboa@ute.edu.ec - juanda.gamboa1995@gmail.com

### **López Paredes Héctor Alejandro<sup>3</sup>**

Universidad Internacional del Ecuador, Posgrado en línea.  
Sector El Dorado, Pasaje Solano E4-270 y Av. Gran Colombia.  
Quito-Ecuador.  
helopezpa@uide.edu.ec

### **López Bastidas Héctor Aníbal<sup>4</sup>**

Universidad UTE, Unidad de Cultura.  
Avenida Mariscal Sucre s/n y Mariana de Jesús.  
Quito-Ecuador.  
hlopez@ute.edu.ec

## RESUMEN

La presente investigación analiza la evaluación del desempeño como una herramienta para el proceso de aplicación, otorgamiento y seguimiento de becas y ayudas económicas de la Universidad UTE. El estudio emplea como instrumento de recolección de información un cuestionario desarrollado como resultado de la revisión teórica y validado a través del alfa de Cronbach, siendo aplicado a los becarios de la Universidad UTE que pertenecen a los grupos



Revista electrónica TAMBARA, ISSN 2588-0977  
Agosto-noviembre 2020  
Edición 12, No. 68, pp. 958-976

Manuscrito recibido: abril 2020  
Aceptado: julio 2020

---

<sup>1</sup> Artículo resultado del trabajo de titulación previo a la obtención del Título de Ingeniero en Gestión del Talento Humano, Universidad UTE, Ecuador.

<sup>2</sup> Ingeniero en Administración del Talento Humano, Universidad UTE, Ecuador; correo: juan.gamboa@ute.edu.ec.

<sup>3</sup> Candidato a Doctor en Dirección de Empresas, Universitat de Valencia, España; Magister en Administración Estratégica de Empresas, Pontificia Universidad Católica del Perú, Perú; Profesor invitado, Universidad Internacional del Ecuador; Director del Grupo de Investigación GRECO Latam, correo: helopezpa@uide.edu.ec, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0456-5271>.

<sup>4</sup> Master en Pedagogía Profesional, Instituto Héctor Alfredo Pineda Zaldivar; Profesor Principal, Universidad UTE; Director de Cultura, Universidad UTE; correo: hlopezp@ute.edu.ec.

culturales. Los datos recabados fueron procesados en el sistema estadístico SPSS, aplicando un análisis correlacional para evidenciar los componentes de la evaluación del desempeño que guardan mayor relación con la optimización de los recursos que destina la Institución a estos grupos. Los resultados de la investigación permiten una mejor comprensión de la influencia de los sistemas del desempeño en otras formas de organización que no necesariamente guardan una relación laboral, pero que posibilitan un mejor uso de recursos, además el aporte de interés de la investigación es evidenciar la importancia de modelos de evaluación del desempeño como estrategia organizacional hacia el logro de objetivos Institucionales, permitiendo a la Universidad UTE orientar procesos de formación más integrales a través de actividades artísticas.

**Palabras clave:** Evaluación del desempeño, actividad cultural, beca de estudios, correlación, optimización, evaluación del estudiante.

**Códigos JEL:** J24, M12, M54.

### **ABSTRACT**

This research analyzes performance evaluation as a tool for the process of application, granting and monitoring of scholarships and financial aid from UTE University. The study uses a questionnaire developed as a result of the theoretical review and validated through Cronbach's alpha as an instrument for the collection of information. It is applied to UTE scholarship holders who belong to cultural groups. The data collected was processed in the SPSS statistical system, applying a correlation analysis to show the components of the performance evaluation that are most related to the optimization of the resources that the institution allocates to these groups. The results of the research allow a better understanding of the influence of performance systems in other forms of organization that do not necessarily have a working relationship, but that make possible a better use of resources. Furthermore, the contribution of interest of the research is to evidence the importance of performance evaluation models as an organizational strategy to achieve institutional objectives, allowing UTE to guide more comprehensive training processes through artistic activities.

**Keywords:** Performance assessment, cultural activity, scholarship, correlation, optimization, student evaluation.

**JEL codes:** J24, M12, M54.

## **1 INTRODUCCIÓN**

La evaluación del desempeño constituye un factor clave para la correcta gestión de personas hacia el logro de objetivos organizacionales (Jaramillo Naranjo, 2005; Mondy, 2010), siendo esta una herramienta fundamental para proyectar el rendimiento de un colaborador y potencializar sus resultados (Gómez-Mejía, Balkin, y Cardy, 2016), de este modo el factor humano juega un papel importante en el contexto organizacional al permitir el cumplimiento de objetivos, a través de sus conocimientos, experiencias, habilidades y esfuerzo (Rodríguez, 2016). En el caso de la presente investigación para entender el rol formativo de las prácticas culturales en los estudiantes, y la gestión del desempeño como parte de la optimización del proceso de becas de la Universidad

UTE. En este sentido Briones Cedeño y González Calzadilla (2019) manifiestan que la evaluación del desempeño no debe ser exceptuada de entornos educativos, pues dentro de estas Instituciones existen grupos de personas que interactúan entre sí, se destinan recursos, existe división de trabajo, y se generan actividades con distintos propósitos (Barreno, 2019).

La problemática del estudio radica en la inexistencia de parámetros del medición desempeño en el otorgamiento, asignación y renovación de becas culturales, puesto que dicho proceso carecía de sustentación que reflejase el rendimiento del estudiante dentro de las prácticas culturales, tomando como única referencia reportes de asistencia a ensayos y presentaciones, de los cuales eran generados por los mismos directores, razón por la cual las solicitudes de becas en los siguientes periodos fueron rechazadas. Con lo expresado el estudio busca responder a la pregunta de investigación ¿Qué requiere la Universidad UTE para respaldar una correcta optimización de becas culturales en los estudiantes becarios? Al respecto Rodríguez (2016) explica que el desempeño “describe el grado en que se logran las tareas en el puesto de trabajo de una persona, también indica si la persona cumple o no con los requisitos de su puesto de trabajo” (p. 181), por lo que el estudio muestra a la evaluación del desempeño como un mecanismo que también permite el aporte en las decisiones dentro del proceso de asignación de una beca, logrando así facilitar el desarrollo de políticas de compensación en relación con el periodo de evaluación y los requerimientos del puesto (Rodríguez, 2016; Ruiz, Gago, García, y López, 2012), es decir con el rendimiento que aporta cada estudiante, y optimizando el recurso monetario destinado a las becas que se entregan, además de brindar a la Universidad UTE de “nuevas herramientas para mejorar e innovar en su práctica diaria” (Barreno Benavides et al., 2018).

Para entendimiento de las variables el estudio partió por la revisión teórica como parte del entendimiento de evaluación del desempeño en la búsqueda de optimizar un recurso, que en este caso es la asignación de una beca, posteriormente se elaboró el instrumento de investigación, el cual fue validado por el alfa de Cronbach y aplicado a los estudiantes becarios de los grupos culturales. Los resultados arrojados en esta investigación fueron respaldados por el software estadístico SPSS, a través de un análisis descriptivo y correlacional, los cuales permitieron conocer las características que distinguen a cada agrupación, así como los criterios que permiten la evaluación de los estudiantes becarios. Aportando a la presente investigación, como un elemento necesario para la producción de estrategias que generen valor hacia la Institución (FitzRoy 2017), así como de impulsar a la investigación como fuente generadora del conocimiento en espacios de desarrollo académico (Briones Cedeño y González Calzadilla 2019) y desde la práctica facilitando a la Institución los argumentos necesarios para estimular la gestión de los grupos culturales desarrollando no solo la sensibilidad sino también su desarrollo académico. Sánchez y Gómez (2003) mencionan que la Universidad tiene la responsabilidad no sólo pensar en la cultura y el arte, sino también de proponer políticas culturales activas que incidan en su entorno, recuperando valores y tradiciones, estimulando una participación colectiva, argumentando Touriñán López, (2018) que “el conocimiento de la educación hace posible la construcción de ámbitos de educación con las áreas culturales” (p. 87).

## **1.1 Base teórica**

### **Gestión del talento humano**

La conceptualización de la gestión del talento humano ha ido cambiando a través del tiempo

siendo para Jaramillo Naranjo (2005) “el conjunto de procesos necesarios para dirigir a las personas, generando valor agregado hacia la organización, colaboradores y el entorno” (p. 107), o para Dressler (2015) llamándola como administración de recursos humanos “el proceso de contratar, capacitar, evaluar y remunerar a los empleados, así como de atender sus relaciones laborales, su salud y seguridad, y de manejar los aspectos de equidad” (p. 4), sin embargo no se ha percibido un cambio transformacional tan evidente, pues el efecto de la misma sigue siendo el mismo, (Briones Cedeño y González Calzadilla (2019) mencionan que “forma parte sustancial de la mirada estratégica de la organización a la vez que permite alcanzar logros a partir de un apropiado diseño del desempeño de los recursos humanos de toda institución” (p. 87).

### Evaluación del desempeño

Según Bautista, Jiménez, y Meza (2012) “el desempeño laboral es el comportamiento o conducta real del trabajador o educado para desarrollar competentemente sus deberes u obligaciones inherentes a un puesto de trabajo” (p. 66). Rodríguez (2016) considera que la evaluación se debe practicar en todos los niveles de la estructura organizacional, “con el propósito de alcanzar una perfección y mejora de cada empleado, por medio de las observación de su comportamiento en la ejecución de su puesto de trabajo” (p. 201), de este modo los resultados que se presenten deben estar en alineados a los requerimientos del puesto, para así “mostrarle donde se necesitan mejoras y por qué.” (Bohlander, Snell, y Morris 2018, p. 300).

### Administración y proceso del desempeño

Según Mondy (2010) la administración del desempeño se diferencia de la antigua evaluación del desempeño, en el momento de su aplicación pues resulta ser un proceso más dinámico y continuo en lugar de uno estático y rígido que lo por general se aplica una vez al año, por su parte Dressler (2015) menciona que dicho proceso asegura el alineamiento de las metas y objetivos individuales hacia las organizacionales, por tanto Bohlander, Snell, y Morris (2018) la definen como “el proceso mediante el cual se crea un ambiente o entorno de trabajo en el que las personas pueden desempeñarse al máximo de sus capacidades con el fin de alcanzar las metas de la organización” (p. 300).

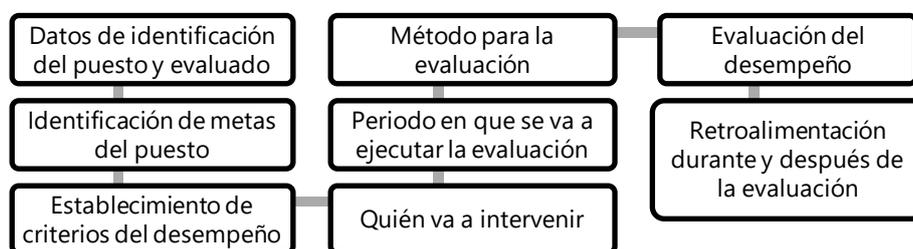


Figura 1. Recopilación del proceso de la evaluación y administración del desempeño. (Bohlander et al., 2018; Cuesta Santos, 2010; Dressler, 2015; Mondy, 2010; Pardo y Luna, 2007; Rodríguez, 2016).

### Importancia de la Evaluación del desempeño

1. Obtener información para decidir respecto al personal.	• Se refiere a la obtención de información necesaria para decisiones sobre el personal. Por ejemplo: transferencias, ascensos, despidos, aumentos salariales.
2. Retroalimentar al trabajador.	• Se refiere la información que se le proporciona a un trabajador acerca de sus acciones en su puesto de trabajo.
3. Detectar las necesidades de capacitación y desarrollo de personal.	• Se refiere a descubrir y hacer resaltar las áreas de deficiencias o las necesidades de capacitación y desarrollo de personal.
4. Planear los recursos humanos.	• Se refiere a que los datos obtenidos de la evaluación pueden proporcionar información importante para tomar decisiones de empleo futuro.

Figura 2. Razones para aplicar la evaluación del desempeño. Recuperado de (Rodríguez, 2016, p. 204).

### Errores en la realización de la evaluación del desempeño

Werther y Davis (2008) los sistemas de evaluación del desempeño “deben partir de bases objetivas de medición de labores y resultados, no es aceptable introducir elementos en el sistema que no resulten transparentes, ni justificar las decisiones únicamente en “la experiencia”, “el sexto sentido” o “el buen ojo” del evaluador”. pág. (310), a lo que Cuesta (2010) menciona “la literatura científica registra la existencia de tendencias generales o patrones sistémicos de distorsión en la realización de las evaluaciones, estas tendencias pueden presentarse en todos los individuos, sin que necesariamente supongan actos voluntarios” pág. (356), reafirmando a la posición de Dressler (2015) “lo importante es que la evaluación a menudo hable más del evaluador que del evaluado” pág.(244). (Ver tabla 1).

Tabla 1. Errores más frecuentes de la evaluación del desempeño

Rol	Descripción	Autores
<b>Autoevaluación</b>	Es cuando la propia persona se evalúa asimismo su desempeño.	
<b>Pares del evaluado, compañeros de trabajo</b>	Modalidad en donde un par del evaluado, emite la evaluación con respecto al desempeño del trabajo observado y apreciado por él.	(Bohlander et al., 2018; Chiavenato, 2011; Cuesta, 2010; Dressler, 2015; Gómez-Mejía et al., 2016; Mondy, 2010; Werther y Davis, 2008)
<b>Supervisor inmediatos-jefes</b>	Modalidad en donde los jefes de su área califican el desempeño de su equipo de trabajo a su mando.	
<b>Clientes internos y externos</b>	Modalidad en el cual, los clientes pueden emitir una valoración en relación del evaluado y la organización.	
<b>Comités de evaluación</b>	Modalidad que proviene del assessment center, en donde el jefe inmediato y varios evaluadores intervienen en la evaluación del trabajador.	
<b>Subalternos o subordinado</b>	Modalidad en el cual los empleados califican el desempeño de sus jefes, supervisores, gerentes, entre otros.	

Nota. Elaborado por el autor.

### Optimización de recursos

Las organizaciones hoy en día tienen el reto de estar a la vanguardia en un entorno agresivo y competitivo, de modo que tienen la necesidad de encontrar o desarrollar estrategias que les permitan mejorar sus resultados y alcanzar sus objetivos (Torres Barreto y Antolinez Reyes 2017). Estas estrategias forman parte de interacción con su entorno, pues en ellas se desarrollan planes de acción, y ventajas que las diferencian de otras organizaciones. Es así que muchas de las estrategias organizacionales se tiene que analizar desde su perspectiva interna, para lo ve

necesario apoyarse en las teorías clásicas administrativas siendo una de ellas de TRC o Teoría de recursos y capacidades (Acosta, Plata, Puentes, y Torres 2019). La cual permite identificar y valorar todos los recursos y habilidades que posee la organización para formular estrategias en función de las mismas, siendo esta la principal fortaleza para mejorar y optimizar sus resultados financieros (Suárez Hernández y Ibarra Mirón 2002).

Blázquez y Mondino (2012) mencionan que los recursos así como los procesos y los resultados que se desprenden de estos, están asociados a la gestión organizacional. A continuación se observa algunos conceptos de recursos desde la perspectiva de diferentes autores:

- El conjunto de factores o activos de los que dispone una empresa para llevar a cabo su estrategia (Navas López y Guerras Martín, 2002, p. 186).
- “Los recursos de una empresa son el conjunto de elementos indispensables para su funcionamiento” (Munch, 2007, p. 159)
- “Un recurso es un insumo productivo o un activo competitivo que la empresa controla o posee” (Thompson, Peteraf, Gamble, y Strickland, 2015, p. 78).
- “Son las entradas del proceso productivo, es decir activos físicos, procesos organizacionales, información y conocimiento, disponibles y controlables por la empresa, que le permiten establecer estrategias competitivas para mejorar su eficiencia y efectividad” (Acosta, Plata, Puentes, y Torres, 2019, p. 126).

**Tabla 2.** Clasificación de los recursos

<b>Tipo de recursos</b>	<b>Descripción</b>	<b>Elementos</b>	<b>Autores</b>
Tangibles	Son los que se identifican con mayor facilidad, pues son cuantificables y se pueden tocar.	Materiales y físicos, financieros, humanos, tecnológicos	
Intangibles	No tienen una existencia física como tal, pero están inmersas en algo material,	Humanos, tecnológicos, administrativos	•(Thompson et al., 2015, p. 78)
Financieros	Son los elementos monetarios de que dispone la empresa para ejecutar sus decisiones	Efectivo y equivalentes de efectivo, capital, reservas, derechos de cobro, acciones, créditos	•(Chiavenato, 2011, p. 12)
Materiales	Son los bienes tangibles e insumos propiedad de la organización	Materia prima, planta, instalaciones, Equipo, maquinaria, equipos informáticos, terreno, productos terminados.	•(Munch, 2007, p. 153)
Humanos	Conjunto de habilidades, experiencias, conocimientos, competencias del personal que integra una empresa y cuerpo de personal que en número, cualificación y jerarquía articulan el organigrama de la empresa.	Educación, experiencia, conocimientos, habilidades, capital intelectual, competencias del personal, conocimientos técnicos de equipos especializados y grupos de trabajo, lealtad hacia la empresa, motivación, capacidad de adaptación, habilidad de razonamiento y decisión, personas contratadas.	•(Huerta, Navas, y Almodóvar, 2004, p. 91) •(Sáez de Viteri, 2000, p. 73) •(Acosta et al., 2019)
Tecnológicos	Son la aplicación del conocimiento científico al desarrollo de actividades prácticas y sistemas tales como	Sistemas de tecnología de la información y comunicación, equipos, tecnología de producción, tecnologías	

	maquinaria, equipos, instrumentos y procesos, además sirven para incrementar la eficiencia en el trabajo, la racionalización y la especialización	innovadoras, procesos tecnológicos, fórmulas, patentes.
Administrativos	Son indispensables para el funcionamiento, supervivencia, competitividad y éxito de cualquier organización	Planificación, organización, dirección, control, diseño organizacional, estructura de presentación de informes de la empresa, marca comercial, el prestigio, la cartera de clientes, reputación, la imagen corporativa, normas de conducta, motivación organizacional, alianzas estratégicas.

Nota. Elaborado por el autor.

## 2 METODOLOGÍA

Para el desarrollo de la presente investigación se utilizó el método inductivo-deductivo que según Bernal (2010) "este método de inferencia se basa en la lógica y estudia hechos particulares, aunque es deductivo en un sentido (parte de lo general a lo particular) e inductivo en sentido contrario (va de lo particular a lo general)" (p. 60), por lo cual, la investigación se encaminó hacia la búsqueda de la solución del problema a partir de la revisión bibliográfica, la situación real de la Institución y la información receptada por el instrumento de investigación. Se utilizó a la encuesta como instrumento de recolección de información que según Hernández et al., (2010) "consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir" (p. 217), por lo cual se optó por una modalidad documental misma que partió de la revisión bibliográfica de las variables de estudio como parte de la construcción del cuestionario.

Los elementos utilizados para el diseño del instrumento fueron los siguientes: (1) definición del objetivo de la encuesta, (2) definición de datos de identificación para la caracterización de la población, tales como edad, género, principal interés den pertenecer a la agrupación, facultad, carrera, porcentaje de beca, grupo cultural, semestre y cantidad de semestres dentro de la agrupación, (3) definición de la escala de medición (tipo Likert de 5 puntos), es decir, 5-siempre, 4-casi siempre, 3 a veces, 2 casi nunca, 1 nunca, y (4) formulación de la pregunta. Una vez elaborado el cuestionario, se procedió a validarlo, con el propósito de garantizar su entendimiento y aceptación, para el efecto, se utilizó la técnica de Consistencia Interna (Alfa de Cronbach), la cual indica el grado en que todos los elementos de la escala de medición (Likert) son coherentes y homogéneos entre sí; sus valores oscilan entre 0 y 1, considerando que el instrumento es fiable cuando el valor del alfa es superior 0.70 (Casas, Repullo, y Donado, 2002; Vara, 2015), siempre y cuando no exceda de 0.90 ya que se considera que por encima de ese valor existe redundancia o duplicación (Oviedo y Campo, 2016). Por lo cual se analizó 24 ítems tipo Likert de 5 puntos, dirigidas a 22 personas encuestadas, comprobando su fiabilidad dando como resultado un alfa de Cronbach de **0,86**.

También se utilizó a la modalidad de investigación de campo por lo que la aplicación del instrumento de recolección de información (encuesta) fue realizada en las Instalaciones de la Universidad UTE en Quito-Ecuador, a los integrantes de los grupos culturales, sin embargo, fue necesario incluir ciertos criterios de exclusión e inclusión que según Vara (2015) son características que sirven para diferenciar quién participa o no dentro de la población, por tanto, se consideró como criterio de inclusión a estudiantes que pertenezcan a la Universidad UTE y cuenten con beca

cultural, sin distinción de edad, género, condición socio económico o cultural, excluyendo a los demás integrantes que no son becarios y no se encuentran estudiando en la Institución. (Ver tabla 3).

**Tabla 3.** Distribución de la población delimitada

N°	Grupos Culturales	Número de becarios
1	Teatro	6
2	Danza Folclórica	10
3	Coro Polifónico	14
4	Tuna Universitaria	5
5	Estudiantina	8
	Total	43

Nota. Elaborado por el autor.

Una vez aplicado el instrumento de investigación se procedió a realizar el debido procesamiento de datos en el software estadístico SPSS Statistics de IBM versión 25, pudiendo realizar un análisis estadístico descriptivo de los datos de identificación (edad, género, grupo cultural, facultad, carrera, porcentaje de beca, semestre, tiempo en agrupación) para conocer las características de funcionamiento de cada grupo cultural, de la Universidad UTE, y un análisis correlacional entre las variables de evaluación del desempeño y optimización de recursos para analizar los criterios que permiten la valoración de los estudiantes becarios y su permanencia en cada grupo cultural, por lo cual el estudio correlacional verificó que: (1) el coeficiente de correlación, se acerque a los valores de +1 y -1, debido a que en esos valores será mayor el grado o rango de aceptación que pueden tener las variables (Bernal 2010), por lo cual los valores escogidos para la correlación fueron los superiores a 0,40 (Báez y Jongitud Zamora 2014) y (2) el valor de significancia (p) el cual tiene que ver con el nivel de significancia del coeficiente de correlación, es decir cuando  $p \leq 0,05$  la correlación es real, mientras que si  $p > 0,05$  el coeficiente de correlación pudo haber sido al azar (Hernández, Fernández, y Baptista 2010).

### 3 RESULTADOS Y DISCUSIÓN

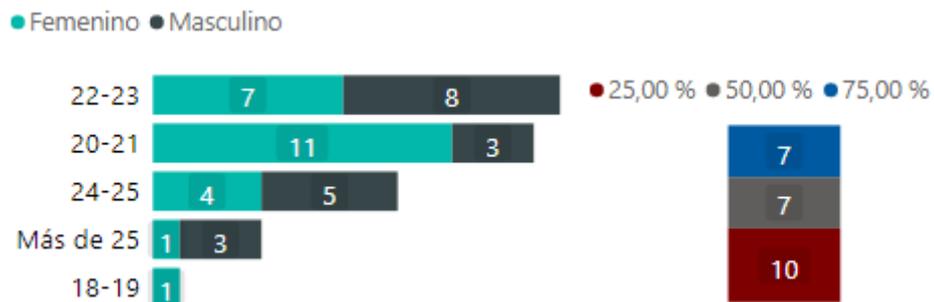
#### 3.1 Análisis descriptivo

##### Relación existente entre el grupo cultural, género, porcentaje de beca y edad



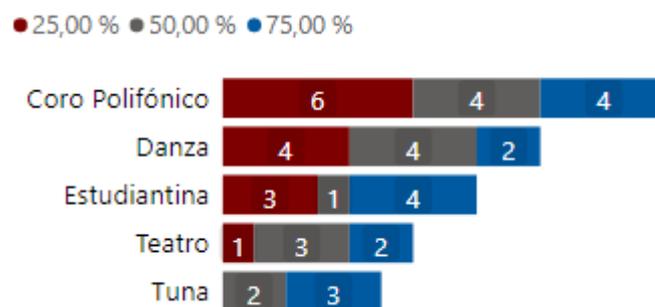
**Figura 3.** Grupo de edad según número de becarios y grupo cultural

Los rangos de edades en los grupos culturales van desde 18 hasta más de 25 años. La tendencia de edades que mejor se adaptan a las prácticas culturales se encuentran entre 20 y 23 de años de edad con 29 estudiantes, concentrándose en su mayoría 13 estudiantes en el grupo Coro Polifónico, seguido del grupo Danza Folclórica con 7; Teatro con 4; Estudiantina con 3, y Tuna Universitaria con 2 estudiantes.



**Figura 4.** Grupo de edad según número de becarios, grupo cultural y género

La distribución del género en los grupos culturales se ve representado mayormente por 18 mujeres, en edades entre 20-23 años. De las cuales 7 mujeres poseen 75% de beca adjudicada, 7 con el 50% y 10 de ellas con un 25%. Cabe mencionar que todos estos datos se concentran en gran parte en el Coro Polifónico y en la Danza Folclórica, esto puede ser reflejado en varios estudios realizados en donde el género femenino por lo general responden de mejor medida a participar socialmente que los roles masculinos, porque poseen mayores niveles de contribución y coherencia social lo que les permite un mejor desarrollo de relaciones interpersonales (Chacón Cuberos, Puertas Molero, Viciano Garófano, González Valero, y Zurita Ortega 2020).



**Figura 5.** Grupo de edad según número de becarios, grupo cultural y género

La Distribución del porcentaje de beca que más se está entregando para los grupos culturales es la del 75% con 15 becarios correspondientes en su mayoría al Coro Polifónico con 4 becarios, Estudiantina con 4, y Tuna con 3; seguido del 50% con 14 becarios, que igualmente en su mayoría se ve representado por el Coro Polifónico con 4 becarios, Danza Folclórica con 4, Teatro con 3; por último el 25% está reflejado con 14 becarios mayormente visibles en los grupos Coro Polifónico con 6, Danza Folclórica con 4 y Estudiantina con 3 becarios.

**Relación existente entre facultad, carrera, grupo cultural y porcentaje de beca**



Figura 6. Grupo de edad según número de becarios, grupo cultural y género

Las facultades que reciben mayor aportación de becarios de los grupos culturales son: Facultad de Ciencias Administrativas con 14 becarios, Facultad Ciencias de la Ingeniería e Industrias con 11 becarios, Facultad Ciencias Gastronómicas y Turismo con 6 becarios, Facultad Arquitectura y Urbanismo con 5 becarios, Facultad de Derecho y Ciencias Sociales con 4 becarios y Facultad de Ciencias de la Salud Eugenio Espejo con 3 becarios.

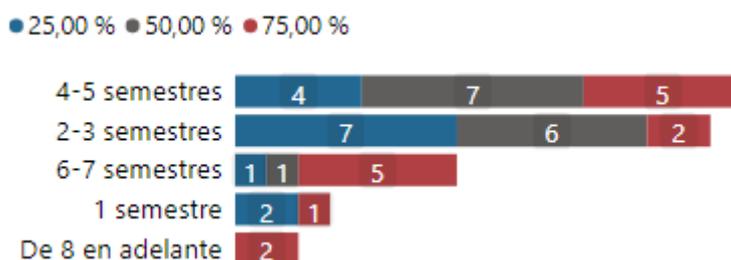
Las carreras académicas que más aportan a las prácticas culturales según el número de becarios son: Finanzas y Auditoría CPA con 5 becarios pertenecientes al grupo Tuna Universitaria (4) y Coro Polifónico (1); Comercio Exterior con 5 becarios pertenecientes al grupo Danza Folclórica (3), Teatro (1) y Tuna Universitaria (1); Mecatrónica con 3 becarios pertenecientes al grupo Estudiantina (2) y Teatro (1); y la carrera de Ingeniería Industrial con 3 becarios pertenecientes al grupo Coro Polifónico (1) y Danza Folclórica (2).

### Relación existente entre semestre, tiempo en la agrupación, y porcentaje de beca por grupo cultural



Figura 7. Semestre según grupo cultural

Existen 14 becarios que se encuentran en los semestres 8vo y 9no están próximos a egresar y puesto que en el último nivel de las carrera no se entrega becas, de 43 becarios quedarían a 29 becarios, siendo importante mencionar que 10 becarios de los grupos culturales se encuentran en su último nivel de estudio, siendo la Tuna Universitaria quién se quedaría sin becarios el siguiente ciclo, y el grupo Teatro y Estudiantina con la mitad de becarios que dispone actualmente 3 y 4 respectivamente.



**Figura 8.** Semestres transcurridos según porcentaje de beca

Se revisó que los becarios que llevan menos tiempo en las agrupaciones mantienen los porcentajes más elevados, siendo la Estudiantina con 1 integrante que tiene 75% de beca cultural y que solamente ha permanecido 1 semestre en la agrupación, de igual forma la Tuna Universitaria que tiene 3 integrantes con 75% de beca adjudicada, siendo su permanencia de 2 a 3 semestres en la agrupación y están próximos a egresar. Otra resultado tomando a consideración es que ciertos becarios en el transcurso del tiempo no han logrado subir el porcentaje de beca estando presente 3 integrantes con 25% de beca cultural de 4-5 semestres representados en los grupos Coro Polifónico (1), Danza Folclórica (2), y Teatro (1). Cabe destacar que 1 estudiante de la Danza folclórica ha estado en la agrupación de 6 a 7 semestres obteniendo el mismo valor 25%

En la duración de un semestre, el estudiante UTE, sobre 10 puntos puede acceder a una beca cultural con 7,5 de promedio académico, es preciso mencionar lo conversado por los responsables de estas unidades que en anteriores años el promedio obligatorio para ser becario fue decreciendo siendo de 8,5 (2014); 8 (2017) y 7 (2018). Esto se debió a una estrategia para detener la pérdida de integrantes, puesto que no muchos estudiantes se involucran en participar en estos clubes o no tienen disponibilidad de tiempo, pues no solamente se debe incentivar al arte también en responsabilidad de las Universidades impulsar el desarrollo académico, en estudios realizados por Salinas Oviedo, Hernández, y Barboza Palomino (2017) se analizó efecto que tiene la condición de becario en el rendimiento académico del estudiante demostrando que los estudiantes que poseen beca alcanzan promedios de calificaciones superiores en relación de los estudiantes no becarios, sin embargo un estudio realizado por Pantoja Aguilar (2019) en el cual las asignaciones que reciben las Universidades Públicas Estatales de México mostraron que a mayor asignación de recursos menor son los indicadores académicos presentados, por lo que se podrá realizar más estudios para corroborar la incidencia de las prácticas culturales en el rendimiento del becario y como este afecta al área financiera de la Institución.

### 3.2 Análisis correlacional

**Tabla 4.** Correlación del cruce de variables.

		Optimización de recursos	
		Instrumentos, Repuestos, material didáctico, y equipos que permiten el desarrollo de la actividad cultural	Instructivos, guías o documentos que permiten tener claridad sobre el desarrollo de la actividad artística
Aspectos del comportamiento y	Correlación de Pearson	,505**	,468**

desempeño que deben tener los estudiantes en la ejecución de las actividades artísticas	Sig. (bilateral)	0,001	0,002	
Ofrecer oportunidades de crecimiento y participación efectiva a todos los integrantes	Correlación de Pearson			,589**
Identificación las fortalezas y debilidades que tiene cada estudiante en la ejecución de la actividad artística	Sig. (bilateral)			0,000
	Correlación de Pearson		,474**	,480**
	Sig. (bilateral)	0,001	0,001	

Nota. Recuperado de SPSS y modificado por el autor.

Según los resultados expresados en la Tabla 4, las principales correlaciones que se identificaron son las siguientes:

- Los aspectos del comportamiento y desempeño de los estudiantes en la ejecución de las actividades artísticas muestra dos correlaciones moderadas la primera con los Instructivos, guías o documentos que permiten tener claridad sobre el desarrollo de la actividad artística de 0,46 y otra correlación moderada más fuerte con los instrumentos, repuestos, material didáctico, y equipos que permiten el desarrollo de la actividad cultural de 0,50. Lo que quiere decir que al ser estos factores identificados como parte de los recursos materiales y tangibles que posee cada grupo cultural, se ve una asociación de pertenencia con el comportamiento del estudiante hacia la actividad en cuestión, por lo que se podría realizar otro tipo de cuestionario que aporta a esta idea, tratando de evidenciar si los becarios de estos grupos culturales se sienten más identificados cuando disponen de recursos suficientes que satisfagan y faciliten la actividad artística. Al respecto Acosta et al. (2019) menciona identificar los tipos de recursos y capacidades facilitan mayores estrategias organizacionales, mejorando su competitividad.
- También surge la idea de cómo se sienten los estudiantes frente al clima organizacional y que satisfacción tienen de pertenecer a sus grupos, relaciones con su director y compañeros. Según Manosalvas Vaca, Manosalvas Vaca, y Nieves Quintero (2015) citado por Obando, Cayambe, Gancino, Miranda, y Velasco (2020) "el clima organizacional, hace referencia a la información que se relaciona directamente con las condiciones institucionales, mientras que, la satisfacción laboral, es el grado de conformidad del empleado en su lugar de trabajo" (p. 798).
- Ofrecer oportunidades de crecimiento y participación efectiva a todos los integrantes muestra una correlación moderada del 0,58 con Información de los cupos de becas a acceder. Lo que quiere decir que la información que arroje la evaluación del desempeño servirá como fuente de retribución para tomar decisiones del personal, es decir decisiones en el proceso de becas culturales, Por lo cual si los estudiantes conocen las reglas del juego como se les va valorar, que tienen que hacer, a quien pueden acudir si presentan dificultades y sobretodo como pueden elevar su potencial, difícilmente sus resultados serán negativos, siendo esta una importante estrategia para contribuir a las políticas de inclusión y de recuperación de la cultura en la UTE

(Chiavenato, 2011; Dressler, 2015; Rodríguez, 2016).

- La Identificación las fortalezas y debilidades que tiene cada estudiante en la ejecución de la actividad artística muestra una correlación moderada del 0,474 con el tipo de material didáctico (videos, instructivos, guías o documentos) y otra correlación del 0,480 con la información de cupo de becas a acceder. Es evidente que en este punto se puede asumir la implementación de factores que se deriven de un control interno y que esté conectado con el proceso de evaluación del desempeño para identificar necesidades de capacitación o simplemente que permitan propiciar información para saber ¿qué hacer? y ¿cómo afrontarlo? Al respecto Vásquez (2016) menciona que las organizaciones deben “buscar la implementación del Control Interno de tal forma que facilite a la alta dirección el logro de las metas y los objetivos fijados en contexto con su particular planeación estratégica” (p. 151), y aportando desde la GTH<sup>5</sup> Dressler (2015) “con la evaluación, el gerente y el subalterno pueden elaborar un plan para corregir cualquier deficiencia, así como para reforzar las fortalezas del trabajador” (226-227). Entendiendo que el gerente en este caso es el responsable y coordinadores de los grupos culturales y subalterno los becarios de dichos grupos.

**Tabla 5.** Correlación de las dimensiones de la variable evaluación del desempeño

		Revisión de avances, logros y dificultades de cada estudiante en la ejecución de las actividades artísticas	Reconocimiento del responsable de cada agrupación cultural para el mejoramiento continuo	Ofrecer oportunidades de crecimiento y participación efectiva a todos los integrantes	Identificación las fortalezas y debilidades que tiene cada estudiante en la ejecución de la actividad artística]
Reconocimiento del responsable de cada agrupación cultural para el mejoramiento continuo	Correlación de Pearson		,507**		
	Sig. (bilateral)		0,001		
Ofrecer oportunidades de crecimiento y participación efectiva a todos los integrantes	Correlación de Pearson			,758**	
	Sig. (bilateral)			0,000	
Identificación de fortalezas y debilidades que tiene cada estudiante en la ejecución de la actividad artística	Correlación de Pearson				,690**
	Sig. (bilateral)				0,000
Utilización de indicadores y parámetros del desempeño para comparar los resultados de cada actividad artística	Correlación de Pearson				
	Sig. (bilateral)				,571**
					0,000

Nota. Recuperado de SPSS y modificado por el autor.

Al centrarse la propuesta en proponer un modelo de valoración del desempeño para optimizar becas culturales, se consideró necesario correlacionar las dimensiones de la variable evaluación del desempeño. (Ver tabla 5).

<sup>5</sup> Gestión del talento humano

- La dimensión de revisión de avances, logros y dificultades artísticas muestra una correlación moderada de 0,50 con respecto al reconocimiento del responsable de cada agrupación cultural para el mejoramiento continuo; sin embargo esta última muestra una correlación aún más alta y significativa con ofrecer oportunidades de crecimiento y participación efectiva a todos los integrantes en un 0,75, lo que quiere decir desde el punto de la gestión del talento humano, al contar con sistemas de valoración, estos permiten la apertura al dialogo, el reconocimiento y autoperfeccionamiento del desempeño, la planeación de acciones futuras así como la identificación del logro de metas fijadas entre otras (Rodríguez 2016). Es decir que existe un patrón entre estas correlaciones que tienen como finalidad obtener resultados en base al reconocimiento del director de grupo (jefe) hacia la búsqueda de una participación colectiva. Al respecto Amado Mendoza (2019) citado por Cuenca y López (2020) el reconocimiento forma parte de una condición psicológica que alienta al ser humano al logro resultados.
- Las dimensiones ya antes mencionadas del reconocimiento del responsable de cada agrupación cultural para el mejoramiento continuo y en ofrecer oportunidades de crecimiento y participación efectiva a todos los integrantes muestran correlaciones altas con la identificación de fortalezas y debilidades del estudiante en la ejecución de la actividad artística de 0,69 y 0,65 respectivamente. Esta última muestra otra correlación moderada de 0,57 con la utilización de indicadores y parámetros del desempeño para comparar los resultados de cada actividad artística. Lo que quiere decir según Gómez-Mejía et al. (2016) lo primero que se debe realizar en el proceso de evaluación del desempeño es identificar ¿Qué? y ¿Cómo? se va a medir, puesto que para Bohlander et al. (2018) la medición del desempeño debe “basarse en los requerimientos del puesto derivados del análisis de éste y que se reflejan en la descripción y especificación de la posición de que se trate” (p. 306). Es decir la evaluación del desempeño como herramienta para el proceso de becas culturales, deberá partir por levantar todas y cada una de las actividades que distingan a cada agrupación y todas las tienen en común. Esta tarea es muy importante porque proporcionan de información acerca de las habilidades, conocimientos, experiencia, entre otros, que necesitan los seres humanos para desempeñar actividades. Y es la base sobre el reclutamiento. (Romero y Soriano, 2019).

#### **4 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

Las características de los grupos culturales, se ven representados en función del género, habiendo más presencia femenina que masculina; en los grupos Coro Polifónico y Danza; en edades entre 20 y 23 años; con mayor acreditación de beca del 75%; en carreras administrativas y económicas; en los últimos niveles de estudio y estando más de 5 semestres participando de los beneficios de los clubes de cultura. Sin embargo los demás grupos cuentan con muy pocos integrantes incluso con un alto riesgo de quedarse sin participantes para los próximos semestres, siendo uno de ellos el grupo Tuna universitaria. Razón por la cual se ve muy necesario encontrar nuevos aspirantes que formen parte de estas agrupaciones y además de la sociabilización de los programas formativos de arte hacia el resto de carreras, pues se sabe que las actividades artísticas demuestran potencializar habilidades del pensamiento reflexivo y analítico (Garaigordobil

Landazabal y Pérez Fernández, 2002), además del fortalecimiento de las relaciones interpersonales entre estudiantes y la diversificación de su formación (Montoya Becerril, Oropeza Tena, y Ávalos Latorre, 2019).

Es preciso indicar que la cadena de valor desde en contexto universitaria-organizacional está en función de la relación entre la actividad administrativa y la académica, siendo la primera el respaldo de la segunda (Pantoja-aguilar, 2019), por lo cual los criterios a incluir en el desarrollo de la gestión de la evaluación del desempeño se ven reflejados en las relaciones cuando se correlaciona variables independientes. Esta relación se intensifica más cuando se obtienen correlaciones de la variable del desempeño función de optimizar un recurso, siendo importante mencionar la labor del profesional de talento humano en propiciar de todos los puntos de vista que se deben incorporar en la construcción de un instrumento evaluativo que genere impacto sobre: (1) el rendimiento real del estudiante dentro de la agrupación, (2) el rendimiento académico que tiene el estudiante cuando está dentro de la agrupación, (3) la revisión de las actividades artísticas en función de establecer objetivos, y (4) propiciar indicadores de gestión para tomar decisiones acerca del proceso de adjudicación, renovación y otorgamiento de becas culturales.

Es por ello que la construcción de indicadores deben originarse desde la evaluación del desempeño, para que a su vez muestren información veraz de la actividad cultural, y así desbordar en la toma de decisiones para el proceso de becas culturales, al respecto Genesi, Romero, y Tinedo (2011) mencionan que los sujetos encargados de realizar cambios para fomentar la integración de la colectividad deben tomar decisiones a partir de la ejecución de los procesos. Puesto que “son mecanismos de comportamiento que se diseñan para mejorar la productividad de algo, para establecer un orden o para eliminar algún tipo de problema” (Fernández Sotelo y Vanga Arvelo 2015, p. 8). Para lo cual es necesario analizar qué criterios entran en juego para la construcción de indicadores, puesto que estos facilitan mayor equidad en la asignación de los recursos, es decir en las becas culturales (Pantoja Aguilar, 2019). Como ejemplo se muestra a continuación en la figura 9 algunos criterios de indicadores que pueden servir para el proceso de becas culturales.

Grado A: Excepcional (86%-100%)	Grado B: Logrado (76%-85%)	Grado C: Por lograr (70%-75%)	Grado D: Con dificultad (60%-69%)	Grado E: Deficiente (0%-59%)
<ul style="list-style-type: none"> <li>• El estudiante presenta un dominio muy satisfactorio de las actividades culturales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El estudiante presenta un óptimo desempeño en la actividad cultural</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El estudiante demuestra buenas capacidades en la actividad cultural pero necesita corregir e incentivar ciertas habilidades</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El estudiante presenta algunas dificultades en la ejecución de la actividad cultural y requiere un ajuste en su desempeño, sin embargo puede seguir mejorando</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El estudiante presenta múltiples dificultades y no demuestra interés de mejorar.</li> </ul>

**Figura 9.** Semaforización del grado del desempeño. Elaborado por el autor.

Además con la identificación de necesidades de capacitación se permitirá al director del

grupo disponer de información valiosa para el aprendizaje del estudiante, ya que se observó que en los resultados correlacionales dicho factor, tiene un efecto positivo en ofrecer mejores oportunidades de participación en el grupo, así como de elevar el desarrollo de la gestión cultural fomentando un comportamiento acorde a la ejecución de sus actividades. Al respecto Rodríguez (2016) menciona que la identificación de capacitación evita malos entendidos en la ejecución de tareas con esto se pretende que se faciliten las decisiones de compensación, permitiendo conocer en este caso el incremento, renovación o disminución del porcentajes en las becas culturales. Se recomienda realizar otro estudio para construir este tipo subsistema.

Se recomienda que un modelo de valoración del desempeño debe contar con factores de valoración del desempeño general relacionados al cumplimiento de los propósitos de formación establecidos en el modelo educativo de la universidad, así como, factores específico que evidencien el desarrollo de competencias propias de cada grupo cultural, entendiendo como elemento fundamental la conexión con el desarrollo académico de los estudiantes a nivel cognitivo y comportamental, abriendo la necesidad de generar estudios que relacionen el grado de desarrollo de habilidades culturales con el grado de desarrollo académico. Al respecto una investigación realizada por Ferreyra, Oropeza y Ávalos (2015) citado por Montoya Becerril et al., (2019) mostraron que tras análisis correlacionales se demostró la existencia de relación entre "involucramiento, motivación artística y rendimiento académico, así como entre involucramiento, y motivación artística" (p. 4). Lo que realza la posición de que la actividad cultural involucra un mejor rendimiento académico en el transcurso del desarrollo profesional en las Instituciones de Educación Superior.

## **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

- Acosta, J., Plata, K., Puentes, D., & Torres, M. (2019). Influencia de los recursos y capacidades en los resultados financieros y en la competitividad empresarial: una revisión de la literatura. *I+D Revista de Investigaciones*, 13, 125–134.
- Amado Mendoza, E. (2019). *Motivación laboral y Compromiso organizacional en empleados de una empresa privada del rubro salud en Lima*. Universidad Nacional Federico Villarreal.
- Báez, J., & Jongitud Zamora, J. (2014). La influencia de la corrupción sobre el derecho a una educación de calidad. Un estudio de correlación. *Prolegómenos*, 17(33), 123. <https://doi.org/10.18359/dere.787>
- Barreno Benavides, L., López Paredes, H., & López Paredes, M. (2018). Relación investigación, innovación: el desarrollo de las empresas ecuatorianas con las universidades. *Podium*, 33, 55–68. <https://doi.org/10.31095/podium.2018.33.6>
- Barreno, M. (2019). La Uiversidad Estatal de Milagro vista desde el enfoque de la Teoría Clásica de la Administración. *Revista Pedagógica de La Universidad de Cienfuegos*, 15(66), 59–64.
- Bautista, L., Jiménez, S., & Meza, J. (2012). Desempeño laboral de los enfermeros (a) egresados de la Universidad Francisco de Paula Santander. *Ciencia y Cuidado*, 9(2), 64–70. <https://doi.org/10.22463/17949831.340>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación* (3a ed; O. Fernández, Ed.). Colombia: Pearson.
- Blázquez, M., & Mondino, A. (2012). Recursos Organizacionales: Concepto, Clasificación e Indicadores. *CyTA*, 11. Retrieved from <http://www.cyta.com.ar/ta1101/v11n1a3.htm>
- Bohlander, G., Snell, S., & Morris, S. (2018). *Administración de Recursos Humanos* (17a ed).

- México: Cengage Learning.
- Briones Cedeño, K. L., & González Calzadilla, C. S. (2019). La universidad contemporánea y la gestión del talento humano. *Revista San Grego*, 35, 81–93.  
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.36097/rsan.v1i35.1191>
- Casas, J., Repullo, J. R., & Donado, J. (2002, April 24). La encuesta como técnica de investigación . Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos ( II ). *Aten Primaria*, pp. 592–600.
- Chacón Cuberos, R., Puertas Molero, P., Viciano Garófano, V., González Valero, G., & Zurita Ortega, F. (2020). Bienestar social en la etapa universitaria según factores sociodemográficos en estudiantes de Educación Social. *Revista Electronica de Investigacion Educativa*, 22(e03), 1–9. Retrieved from <https://doi.org/10.24320/redie.2020.22.e03.2184>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos El capital humano de las organizaciones* (9 ed.). México: Mc Graw Hill.
- Cuenca, R. X., & López, H. A. (2020). Estudio de la gestión del compromiso y cultura organizacional de FLACSO. *Revista Podium*, (37), 43–56.  
<https://doi.org/10.31095/podium.2020.37.4>
- Cuesta Santos, A. (2010). *Gestión del Talento Humano y del Conocimiento* (primera ed). Bogotá: ECOE Ediciones.
- Dressler, G. (2015). *Administración de Recursos Humanos* (14 ed). México: Pearson.
- Fernández Sotelo, A., & Vanga Arvelo, M. G. (2015). Proceso de autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación para caracterizar el comportamiento estudiantil y mejorar su desempeño. *Revista San Gregorio*, (9).
- FitzRoy, P. (2017). *Administración Estratégica: el reto de la creación de valor*. México: Trillas.
- Garaigordobil Landazabal, M., & Pérez Fernández, J. I. (2002). Efectos de la participación en el programa de arte Ikertze sobre la creatividad verbal y gráfica. *Anales de Psicología*, 18(1), 95–110.
- Genesi, M., Romero, N., & Tinedo, Y. (2011). Comportamiento organizacional del talento humano en las instituciones educativas. *Revista Negotium*, (1), 102–128.
- Gómez-Mejía, L., Balkin, D., & Cardy, R. (2016). *Gestión de recursos humanos* (8a ed). Madrid: Pearson.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. del P. (2010). *Metodología de la investigación* (5a ed). México: Mc Graw Hill.
- Huerta, P., Navas, J., & Almodóvar, P. (2004). La Diversificación desde la Teoría de Recursos y Capacidades. *ResearchGate*, 14(January), 84–104. Retrieved from <https://www.researchgate.net/publication/27590500> La
- Jaramillo Naranjo, O. L. (2005). Gestión del talento humano en la micro, pequeña y mediana empresa vinculada al Programa Expopyme de la Universidad del Norte en los sectores de confecciones y alimentos. *Pensamiento y Gestión: Revista de La División de Ciencias Administrativas de La Universidad Del Norte*, (18), 103–137. Retrieved from <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64601805%0ACómo>
- Manosalvas Vaca, C. A., Manosalvas Vaca, L. O., & Nieves Quintero, J. (2015). Organization climate and job satisfaction: a rigorous quantitative analysis of their relationship. *AD-Minister*, (26), 5–15. <https://doi.org/10.17230/ad-minister.26.1>
- Mondy, W. (2010). *Administración de recursos humanos* (11a ed.). Retrieved from <http://www.itescam.edu.mx/principal/sylabus/fpdb/recursos/r91760.PDF>
- Montoya Becerril, G., Oropeza Tena, R., & Ávalos Latorre, M. L. (2019). Rendimiento académico y

- prácticas artísticas extracurriculares en estudiantes de bachillerato. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 21(1), 1. <https://doi.org/10.24320/redie.2019.21.e13.1877>
- Munch, L. (2007). *Administración. Escuelas, proceso administrativo, áreas funcionales y desarrollo emprendedor* (1a ed.). México: Pearson Educación.
- Navas López, J., & Guerras Martín, L. (2002). *La dirección estratégica de la empresa. Teoría y aplicaciones* (3rd ed.). Madrid: Citivas.
- Obando, M., Cayambe, L., Gancino, M., Miranda, A., & Velasco, M. (2020). CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL: UNA REVISIÓN DE LITERATURA ORGANIZACIONAL. *Revista Tambara*, 10(57), 796–807.
- Oviedo, H., & Campo, A. (2016). Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 45(1), 19–25. Retrieved from <http://www.redalyc.org/pdf/806/80634409.pdf> <http://www.redalyc.org/pdf/806/80650839004.pdf>
- Pantoja Aguilar, M. P. (2019). Indicadores de desempeño académico como predictores de captación de recursos financieros. *Revista de Ciencias Sociales Convergencia*, 1–27. <https://doi.org/https://doi.org/10.29101/crcs.v0i79.9222> Recepción:
- Pardo, M., & Luna, R. (2007). La evaluación del rendimiento. In *Recursos humanos para turismo* (pp. 226–264). Madrid: Pearson Educación.
- Rodríguez, J. (2016). *Administración de recursos humanos en pequeñas y medianas empresas*. México: Trillas.
- Romero, K., & Soriano, C. (2019). *El Análisis del puesto de trabajo y su aporte al análisis ocupacional en una institución de salud*. UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL.
- Ruiz, E., Gago, M. L., García, C., & López, S. (2012). *Recursos humanos y responsabilidad social corporativa*. Madrid: Mc Graw Hill.
- Sáez de Viteri, D. (2000). El potencial competitivo de la empresa: recursos, capacidades, rutinas y procesos de valor añadido. *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de La Empresa*, 6, 71–86.
- Salinas Oviedo, D. A., Hernández, A. E., & Barboza-Palomino, M. (2017). Condición de becario y rendimiento académico en estudiantes de una universidad peruana Scholarship Holders and Academic Performance at a Peruvian University. *Revista Electronica de Investigacion Educativa*, 19(4), 124–133.
- Suárez Hernández, J., & Ibarra Mirón, S. (2002). La teoría de los recursos y las capacidades: un enfoque actual en la estrategia empresarial. *Anales de Estudios Económicos y Empresariales*, (15), 63–89.
- Thompson, A., Peteraf, M., Gamble, J., & Strickland. (2015). Evaluar los recursos, capacidades y competitividad de una empresa. In *Administración Estratégica* (19th ed., pp. 78–83). México: Mc Graw Hill.
- Torres Barreto, M., & Antolinez Reyes, D. (2017). Exploring the boosting potential of intellectual resources and capabilities on firm's competitiveness. *Revista Espacios*, 38(31), 35.
- Touriñán López, J. (2018). La relación artes-educación: educamos con las artes y hay educación artística común, específica y especializada. *Revista Boletín Redipe*, 7(12), 36–92. Retrieved from <https://revista.redipe.org/index.php/1/article/view/647>
- Vara, A. (2015). *7 pasos para elaborar una tesis* (1a ed.). Lima: Perú: Macro.
- Vásquez, O. (2016). Visión integral del control interno. *Contaduría Universidad de Antioquia*, 139–154. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/1927854811?accountid=45097>
- Werther, W. B., & Davis, K. (2008). Administración de recursos humanos. In *The British Journal of*

*Psychiatry* (6 ed., Vol. 111). <https://doi.org/10.1192/bjp.111.479.1009-a>

Zubieta, E. y Delfino, G. (2010). Satisfacción con la vida, bienestar psicológico y bienestar social en estudiantes universitarios de buenos aires. *Anuario de Investigaciones*, 17, 277-283.