

ARTÍCULO CIENTÍFICO
CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

**Competencias laborales y la eficiencia en las pymes del cantón
Ambato postcovid**

***Labor competencies and efficiency in pymes in the canton of
Ambato postcovid***

**Oswaldo Santiago Verdesoto Velastegui ^I, Grace Abigail Landa Landa ^{II}, Yadira Mishell
Salguero Villavicencio ^{II}**

^I. Facultad de Ciencias Administrativas/Grupo de Investigación Desarrollo Territorial, Empresa e Innovación (DeTEI), Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador.

Email: oswaldosverdesoto@uta.edu.ec, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7683-6734>

^{II}. Facultad de Ciencias Administrativas, Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador.

Email: glanda0606@uta.edu.ec, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7358-0531>

Email: ysalguero3451@uta.edu.ec, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5791-2006>

Recibido: 23/01/2022

Aprobado: 17/10/2022

Como citar en normas APA el artículo:

Verdesoto Velástegui, O. S., Landa Landa, G. A., y Salguero Villavicencio, Y. M. (2023). Competencias laborales y la eficiencia en las pymes del cantón Ambato postcovid. *Uniandes Episteme*, 10(1), 3-14.

RESUMEN

El presente estudio evidencia un efecto determinante de la pandemia sobre los factores económicos y empresariales en todo el mundo. Este fenómeno influyó negativamente en la gestión empresarial. En este sentido, la eficiencia organizacional sufrió el mismo efecto. Al ser un factor de incertidumbre, no existe suficiente información sobre la mejora de la competitividad laboral. Con base en este criterio, este estudio analizó la relación de las competencias laborales en la eficiencia de las pymes del cantón Ambato postcovid. Los resultados se derivan de un cuestionario dirigido a los empleados de las pymes del cantón Ambato. Para el aseguramiento de la calidad métrica, las escalas fueron sometidas a un test de validez por expertos y una prueba de consistencia interna (Alpha de Cronbach). Además, se estudiaron los supuestos para el análisis estadístico. El análisis de normalidad sirvió de soporte para la aplicación de la Rho de Spearman. Los hallazgos muestran que las competencias laborales tienen una relación significativa con la eficiencia en las pymes del



cantón Ambato postcovid. Se concluye que existe una relación directa y proporcional entre la competencia laboral de los empleados de las pymes y la eficiencia organizacional. La principal contribución de este estudio fue dar mayor generalidad a los resultados que se han obtenido en el uso de las competencias laborales para fomentar la eficiencia de las pymes postcovid.

PALABRAS CLAVE: Competencias laborales; eficiencia; pymes; covid-19.

ABSTRACT

The actual problem showed that the pandemic had a negative influence on business management and consequently on its efficiency. Being a factor of uncertainty there is not enough information on the improvement of labor competitiveness in efficiency, so this study analyzed the relationship of labor competencies in the efficiency of pymes in the canton of Ambato postcovid. The results are derived from a questionnaire addressed to the employees of the pymes of the Ambato canton, which was subjected to validity tests by experts and Cronbach's reliability, as well as normality tests that allowed the application of Spearman's Rho statistical test. The findings show that labor competencies have a significant relationship with efficiency in the pymes of the Ambato canton postcovid. It is suggested that the higher the labor competence of the employees of the pymes, the higher their efficiency will be. The main contribution of this study was to give more generality to the results that have been obtained in the use of labor competencies to promote the efficiency of postcovid pymes.

KEYWORDS: Labor competencies; efficiency; pymes; covid-19

INTRODUCCIÓN

Se puede afirmar, que las competencias laborales desempeñan un papel fundamental en el sector empresarial, ya que, contribuyen a la identificación de habilidades, conocimientos, actitudes y experiencias necesarias para un alto desempeño de la gestión. Estas deben ser desarrolladas paulatinamente para lograr un incremento en la eficacia y sostenibilidad de las organizaciones. Se establece que estas competencias son una alternativa diferente para promover un mayor desempeño en el trabajo y la motivación, entre otros aspectos (Quispe, 2020). Por ello, la determinación de las competencias laborales más importantes durante el periodo postcovid es esencial para que las empresas se establezcan en periodo de recesión económica.

En ese sentido, se evidencia que las competencias laborales se consideran uno de los principales insumos en los procesos de formación del recurso humano. Estos elementos, permiten analizar el entorno empresarial y los grandes avances a nivel tecnológico que influyen en la globalización, la economía digital y la desregularización de los mercados. Este



efecto permite abordar esquemas de cumplimiento, niveles de conocimiento, habilidades, actitudes y experiencias, para contar con individuos capaces de adaptarse a nuevos procesos laborales basados en los requerimientos de los clientes (Narváez et al., 2019). Además, responder a los retos empresariales desde la óptica de la formación, con un enfoque de competencias, requiere un aprendizaje significativo orientado a una formación integral (Narváez, 2018). Donde el desarrollo de competencias laborales adquiere relevancia pues permite recuperar la humanización del trabajo, ya que se centra en el proceso de crecimiento económico y en el desarrollo social del ser humano (Alles, 2005).

Se han realizado varias investigaciones sobre las competencias laborales, Icart & Mara (2016) investigaron sobre el modelo de gestión por competencias laborales. Este estudio evidencia que este modelo se basa en una serie de características que están relacionadas con un desempeño superior en un puesto de trabajo. En este escenario, los conocimientos, las habilidades y la experiencia, son importantes y necesarios para lograr dicho desempeño.

Para Sánchez (2021) en su investigación sobre la gestión por competencias laborales para el talento humano, se encontró que las competencias laborales son más requeridas para el mercado actual, destacándose el compromiso, ética, orientación a los resultados, calidad de trabajo, perseverancia, iniciativa e innovación.

En Ecuador, Viger (2015) realizó una investigación sobre las competencias laborales del personal operativo y el desempeño laboral en el sector hotelero, donde se concluyó que mientras mayor sea el nivel de competencias que posea el personal operativo, mejor será su desempeño.

Por otro lado, Saavedra (2015) en su estudio sobre “Competencias laborales y puestos de trabajo de las personas con discapacidad física”, propuso una alternativa de solución para la mejora del desempeño laboral al afianzar las competencias laborales, gracias a un modelo de estrategias. De acuerdo con Velázquez (2021), las competencias laborales permiten que el factor humano incremente la satisfacción del cliente. En este sentido, el personal que cuenta con conocimientos, habilidades, actitudes y valores necesarios para el desempeño de sus funciones, brindan un servicio de calidad. Este criterio genera una sinergia, donde el cliente siente seguridad y genera la recompra del producto o el servicio.

Por tal razón la importancia de esta investigación radica en la especificación de aquellas competencias que son necesarias para que las empresas puedan elevar su gestión empresarial y mantener su competitividad a pesar de un periodo difícil por el virus de Covid-19. Cabe indicar que, la nueva realidad del virus también ha modificado el contrato entre las empresas y sus colaboradores, puesto que las actividades empresariales se han llevado a cabo por el internet. De esta forma, el desarrollo profesional de los empleados, la búsqueda por parte de dichas empresas, de nuevas formas para potenciar al máximo las competencias



de su personal, es de vital importancia para la mejora de la eficiencia empresarial. Por consiguiente, este desafío implica a que muchas empresas opten por un análisis profundo de sus colaboradores y los apoyen en su formación.

Así, esta investigación se enfocará en las pequeñas y medianas empresas del cantón Ambato, donde la brecha de investigación ha evidenciado un problema novedoso. Dicho de otra manera, la pandemia Covid-19 ha influido negativamente en la gestión empresarial, en consecuencia, en su eficiencia.

MÉTODOS

El diseño del estudio tiene las siguientes características: (a) la deducción con un enfoque cuantitativo, (b) fue transversal, es decir, integra resultados de los componentes propuestos en el marco teórico en un punto específico de tiempo, (c) aplicó análisis multivariable con el propósito de conocer el nivel de relación que tengan las competencias laborales y la eficiencia, (d) la investigación utilizó la encuesta como instrumento de medición cuantitativo integrando las competencias laborales y su relación con la eficiencia, (e) la población objeto de estudio fueron las Pymes del Cantón Ambato, y (f) la muestra fueron las pequeñas y medianas empresas del Cantón Ambato.

El planteamiento del estudio se desarrolló a partir de un marco conceptual de las competencias laborales en la eficiencia de las pymes del Cantón Ambato. La presente investigación usó un cuestionario que proviene de un marco conceptual que ha sido aplicado en algunas investigaciones que estudian el fenómeno de las competencias laborales y la eficacia de las pymes del cantón Ambato. Dicho cuestionario incluye componentes de las competencias laborales como son conocimientos, habilidades, actitudes y experiencia en la eficiencia. Se recogieron datos numéricos usando dicho instrumento a través de encuestas dirigidas a trabajadores de las pymes del cantón Ambato.

La orientación de la presente investigación fue cuantitativa en vista de que el estudio se basó en una detallada revisión de literatura académica. Por consiguiente, se determinó las relaciones propuestas con el objetivo de explicar la eficiencia en las pymes del cantón Ambato. Se requirió de un análisis estadístico descriptivo y multivariante, con el objetivo de obtener resultados de los vínculos de las variables para interpretar los resultados y llegar a conclusiones fundamentales en el objeto de estudio.

Cada una de las variables de estudio fueron medidas a través de instrumentos previamente validados en otros contextos. Para medir las competencias laborales se utilizó el instrumento propuesto por Wood & Smith (2018), con cuatro constructos: los conocimientos con cuatro ítems que evalúan cómo las personas amplían su capacidad intelectual de carrera empresarial; las habilidades con tres ítems que mide la adaptación y habilidad de integración



empresarial; las actitudes con tres ítems que mide aspectos de iniciativa y conciencia organizacional, la experiencia con 4 ítems que mide los incentivos a lo largo del tiempo en las empresas. Todos los ítems del instrumento utilizaron escala de Likert de cinco niveles de medición.

Por otra parte, la eficiencia de la misma manera fue evaluada con el instrumento propuesto por Wood & Smith (2018). Este instrumento distingue seis ítems y mide el cumplimiento de objetivos y metas por parte de los individuos. Todos los ítems del instrumento utilizaron escala de Likert de cinco niveles de medición.

El cuestionario escogido para el presente estudio fue seleccionado luego de una revisión detallada de literatura académica. El instrumento tiene una valoración en varios estudios que se han llevado a cabo con anterioridad en relación con los componentes laborales y eficiencia empresarial. La validación de los contenidos de los instrumentos se realizó a través de un panel de tres expertos que evaluaron tanto la redacción, la pertinencia y el sentido de cada uno de los ítems del instrumento de medición. Después, se efectuó una encuesta piloto dirigido a empleados para localizar cualquier mala interpretación o inconsistencia en el mismo. Por último, se efectuó el análisis de consistencia interna calculando el índice de Alpha de Cronbach para cada constructo donde se obtuvo un valor superior a 0,7.

La recolección de datos se realizó previa comunicación vía telefónica en las pymes del cantón Ambato que fueron parte de la población y la importancia de este estudio, así como la confidencialidad de las respuestas de cada empleado para lograr su implicancia. En cada una de las pequeñas y medianas empresas que aceptaron colaborar con la presente investigación se consiguieron la autorización correspondiente por escrito a través de sus representantes como son los gerentes y cuya documentación fue remitida al autor en calidad de responsable de la investigación. Con la información recabada en los cuestionarios validados se procedió a realizar una base de datos para realizar las pruebas de las variables latentes establecidas y de esta manera establecer si existe relación de las competencias laborales en la eficiencia de los empleados de las pymes del cantón Ambato.

Para el análisis de datos se utilizó el programa estadístico SPSS versión 25 con los siguientes pasos: (a) análisis de los datos que estudia la particularidad demográfica más sobresaliente de las personas encuestadas, (b) confiabilidad de los cuestionarios por medio del índice de Alpha de Cronbach para de medir la consistencia interna del instrumento, (c) determinar la validez por medio de expertos, (d) aplicar los supuestos estadísticos de normalidad de datos por medio de Kolmorovov –Smirnov, y (e) evaluar la relación de las variables en su totalidad a través de la prueba Rho de Spearman, por ser una prueba no paramétrica.



RESULTADOS

La presente investigación realiza el análisis de datos que procede de una muestra estratificada simple y válida de 141 pymes del cantón Ambato. Los datos se obtuvieron de una aplicación de encuestas a los empleados de las pequeñas y medianas empresas. Las características demográficas como la edad muestran un 73,8% están en un intervalo de 25 a 35 años. Con respecto al género el 46,8% son hombres y el 53,2% son mujeres. Se realizó el análisis de confiabilidad a través del índice de Alpha de Cronbach que analiza la consistencia de las escalas en los ítems tomando en consideración las cargas factoriales de las variables observables sobre los constructos subyacentes (Tuapanta et al., 2017). En la tabla 1 se muestra el índice de Alpha de Cronbach para las variables latentes analizadas, y como se puede observar, se tienen un valor de 0,967 es decir, superior a 0,70 por lo que cumplen con el requerimiento de confiabilidad aceptable.

Tabla 1. Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,967	26

Dentro de la verificación de los supuestos del análisis multivariante previo al análisis de comprobación de hipótesis se evaluó la prueba de normalidad de los datos. Según Pérez & Soria (2021) todas las variables que estén incluidas dentro de un análisis multivariante deben ser normales, sin embargo, esto no garantiza el cumplimiento de la normalidad a nivel multivariante. Para evaluar la normalidad, se utilizó el coeficiente de Kolmorovov –Smirnov por tener una muestra superior a 50. En la tabla 2, se muestra que de acuerdo con el test de Kolmorovov-Smirnov, no existe normalidad en todas las series de datos al ser menor a 0,05. Es así como se aplicará estadísticos “no paramétricos”, en este caso el estadístico de Correlación de Rho de Spearman.

$H_0: P_{valor} > 0,05 = \text{Hay normalidad}$

$H_1: P_{valor} \leq 0,05 = \text{No hay normalidad}$

Tabla 2. Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Competencias Laborales	0,218	141	0,000	0,878	141	0,000
Eficiencia Pymes	0,263	141	0,000	0,838	141	0,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

La correlación de las hipótesis planteadas en esta investigación fue analizada con el test de Rho de Spearman, el cual, es un análisis no paramétrico, que consideró las preguntas con escala de Likert para establecer si las variables, objeto de estudio, se relacionan o asocian entre sí (Hernández, et al., 2015). Es por ello por lo que, se utilizó este coeficiente con la

finalidad de analizar las competencias laborales que influyen en la eficiencia en las PYMES del Cantón Ambato postcovid.

En ese sentido, en la tabla 3, dentro de los atributos o dimensiones de las competencias laborales de mayor relación son las actitudes y las habilidades (0,921). En este sentido, la predisposición de los colaboradores en las empresas es clave para generar un comportamiento de cooperación, creatividad y perseverancia, influyendo en el desarrollo de habilidades o destrezas que permita la resolución de diferentes situaciones en el trabajo.

Tabla 3. Correlaciones

			CONC.	HAB.	ACT.	EXP.	EFICIENCIA
Rho de Spearman	CONC.	Coeficiente de correlación	1,000	0,727**	0,717**	0,886**	0,859**
		Sig. (bilateral)	.	0,000	0,000	0,000	0,000
		N	141	141	141	141	141
HAB.		Coeficiente de correlación	0,727**	1,000	0,921**	0,370**	0,732**
		Sig. (bilateral)	0,000	.	0,000	0,000	0,000
		N	141	141	141	141	141
ACT.		Coeficiente de correlación	0,717**	0,921**	1,000	0,432**	0,514**
		Sig. (bilateral)	0,000	0,000	.	0,000	0,000
		N	141	141	141	141	141
EXP.		Coeficiente de correlación	0,886**	0,370**	0,432**	1,000	0,785**
		Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000	.	0,000
		N	141	141	141	141	141
EFICIENCIA		Coeficiente de correlación	0,859**	0,732**	0,514**	0,785**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000	0,000	.
		N	141	141	141	141	141

Por otro lado, la experiencia y los conocimientos son relevantes en el desarrollo de sus actividades laborales, puesto que, los hechos que han adquirido con el paso del tiempo les permiten a los colaboradores desenvolver con mayor eficiencia en sus actividades, al conocer cómo actuar frente a una situación en particular. En consecuencia, los conocimientos y la eficiencia (0,859) son dimensiones o atributos importantes para la ejecución diaria de las tareas laborales, al necesitarse conocimientos específicos para que puedan desempeñarse óptimamente, y se logre una estrategia lógica y coherente que facilitará la maximización y optimización de tiempo, recursos y decisiones.

Para Hernández et al. (2010), el coeficiente de correlación de Rho Spearman analiza el nivel de dependencia, influencia o relación entre las variables de investigación, que en este caso son las competencias laborales y la eficiencia en las pymes. Por ello, se analiza la significancia bilateral o valor de p que reconoce dos situaciones: Si $p < 0.05$ se rechaza H_0 o bien Si $p \geq 0.05$ se acepta H_0 .

H₀: Las competencias laborales no tienen una relación directa y positiva en la eficiencia en las pymes del cantón Ambato postcovid.

H₁: Las competencias laborales tienen una relación directa y positiva en la eficiencia en las pymes del cantón Ambato postcovid.

Como se observa en la tabla 4, las dos variables de estudio tienen un resultado de 0.844 a una significancia bilateral de 0.000; evidenciándose que las competencias laborales si tienen una relación directa y positiva con la eficiencia en las Pymes del Cantón Ambato postcovid.

Tabla 4. Correlación de Rho de Spearman por variables

			COMPETENCIAS LABORALES	EFICIENCIA PYMES
Rho de Spearman	COMPETENCIAS LABORALES	Coeficiente de correlación	de 1,000	0,844**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	141	141
	EFICIENCIA PYMES	Coeficiente de correlación	de 0,844**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	141	141

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos con la investigación muestran de que las competencias laborales son un factor significativo en la relación con la eficiencia empresarial postcovid. En consecuencia, los gerentes y los administradores deben considerar como un aspecto prioritario en el diseño de los planes estratégicos empresariales, lo que conduce a una gestión más eficaz empresarial. El enfoque central de este trabajo es el análisis de si las competencias laborales influyen en la eficiencia de los empleados de las pymes del cantón Ambato, ya sea directamente, o través de otros antecedentes como el conocimiento, habilidades, actitudes y experiencia (Narváez et al., 2019). Por lo tanto, se ofrece un marco útil para comprender las competencias laborales de los empleados y la eficiencia empresarial postcovid.

El modelo muestra que permitir que los trabajadores de las pymes desarrollen sus competencias laborales como son el conocimiento, habilidades, actitudes y experiencia promoverían su eficiencia empresarial postcovid, como resultado de la influencia positiva y directa de las competencias laborales en la eficiencia (Peña et al., 2021). Se encontró evidencia significativa de una relación directa entre los conocimientos y una eficiencia más fuerte.

Por lo tanto, esta relación coincide con otra investigación propuesta por Icart & Mara (2016). Sin embargo, se recomienda tomar en cuenta la relación que existe las competencias laborales y la probabilidad de un incremento en la eficiencia empresarial. Estos elementos

constituyen un efecto de los antecedentes cognitivos como el conocimiento, que está directamente relacionado con la eficiencia. Las competencias laborales proporcionan atributos valiosos como las habilidades y experiencia, ayudando a las personas a contrarrestar el sesgo cognitivo que puede obstaculizar el no alcanzar la eficiencia dentro de las organizaciones (Ochoa, 2018). Por lo tanto, las competencias laborales facilitan la acción empresarial en función de la eficiencia (Franco et al., 2020).

Así, este estudio arroja nueva luz sobre la dualidad del proceso de competencia-eficiencia y sugiere nuevas líneas de investigación interesantes. En cuanto a la relación entre las competencias laborales y la eficiencia, nuestros resultados son consistentes con hallazgos previos, y reflejan la influencia positiva entre los trabajadores de las pymes del cantón Ambato (Botero et al., 2021; Calvo et al., 2018; Cable y Bruzón, 2021; Martínez et al., 2020).

Por último se debe tener en cuenta que las actitudes son el predictor más débil para alcanzar la eficiencia entre los trabajadores de las pymes, lo que contrasta con lo encontrado en otros países (Ochoa, 2018). En otro contexto, la actitud puede fomentarse mediante el desarrollo de la motivación empresarial. En este sentido, los gerentes y administradores deben centrarse en el uso de métodos motivacionales apropiados para mejorar la competencia laboral, fomentando así la actitud del trabajador. Finalmente, es de vital importancia que las empresas transmitan las habilidades y conocimientos empresariales que los empleados requieran, con el objetivo de sustentar todos los esfuerzos personales y encaminarlos al éxito empresarial (Viger, 2015).

CONCLUSIONES

El análisis de las competencias laborales de la investigación permitió establecer que existe una relación directa y positiva en la eficiencia de las pymes del cantón Ambato postcovid. Por lo cual se denota la importancia del desarrollo de cada una de las competencias laborales, puesto que se requieren que los colaboradores y el personal directivo afronten situaciones desafiantes para mantenerse en el mercado.

La fundamentación de los elementos teóricos de las competencias laborales permitió establecer los principales factores que intervienen en esta variable como son: los conocimientos, habilidades, actitudes y experiencia; de las cuales el conocimiento es el factor más potente en la influencia de la eficiencia. Por otra parte, la actitud es el factor más débil en la influencia de la eficiencia donde se debe apoyar en la estimulación del potencial creativo del personal. Con una adecuada gestión, recurso humano capacitado, uso adecuado de tecnología que apoyen la actividad empresarial se lograra el uso óptimo de los recursos empresariales.



El diagnóstico de la situación de las pymes del cantón Ambato respecto a las competencias laborales necesarias durante la pandemia y posterior a ella, mostró que poseen niveles adecuados de conocimientos para enfrentarse a las diferentes situaciones laborales. Este criterio, infiere en el nivel de preparación que la mayoría tiene al culminar sus estudios de tercer nivel. Además, si utilizan los procedimientos internos y administrativos, las empresas sí tienen una estructura definida, pero que debe socializarse con todos los colaboradores. A su vez, se denota que no poseen actitud para resolver problemas que surgen en el trabajo, porque carecen de incentivos y reconocimientos para motivar al personal, lo cual denota una ausencia marcada de esta variable en la eficiencia.

Por lo tanto, las competencias laborales deben ser una prioridad en las pequeñas y medianas empresas del cantón Ambato, para garantizar la toma de decisiones óptima en las situaciones diarias. Por ello, se deben establecer acciones para desarrollarlas y consolidarlas en cada una de las empresas, sobre todo en tiempos postcovid.

REFERENCIAS

- Alles, M. (2005). *Desarrollo de talento humano basado en competencias*. Granica S.A.
- Botero, M., Arrieta, P., Mesa, S., & Álvarez, D. (2021). Análisis de competencias laborales en estudiantes y profesionales de mercadeo. *Revista CIES*, 12(1), 33-54.
<http://revista.escolme.edu.co/index.php/cies/article/view/316>
- Cable, M., & Bruzón, M. (2021). Propuesta de acciones para fortalecer el sistema de evaluación del desempeño de los cuadros del primer nivel de dirección, basado en competencias laborales, en la empresa de cigarros “Lázaro Peña” de Holguín. *10ma Conferencia Científica Internacional* (pp. 14-24). Universidad de Holguín, Holguín, Cuba. <https://eventos.uho.edu.cu/index.php/ccm/cci10/rt/metadata/4899/0>
- Calvo, J., Pelegrín, A., & Saturnina, M. (2018). Enfoques teóricos para la evaluación de la eficiencia y eficacia en el primer nivel de atención médica de los servicios de salud del sector público. *Retos de la Dirección*, 12(1), 96-118.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2306-91552018000100006
- Franco, J., Moreno, E., Pérez, E., Medina, M., & Bermúdez, E. (2020). Competencias de cultura colaborativa y liderazgo en estudiantes agropecuarios de primer ciclo de carrera universitaria. *Sinergias Educativas*, 5(1), 156-173.
<http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/382/3821581010/html/>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2016). *Metodología de la Investigación* (6ta ed.). McGraw-Hill.



- Icart, I. B., & Mara, L. C. (2016). El discurso por competencias: Una propuesta de clarificación conceptual. *Intangible Capital*, 12(4), 978-1005.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5663341>
- Martínez, J. I., Palacios, G. E., & Juárez, L. G. (2020). Análisis de validez de constructo del instrumento: "Enfoque Directivo en la Gestión para Resultados en la Sociedad del Conocimiento". *Retos Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 10(19), 153-165. <https://doi.org/10.17163/ret.n19.2020.09>
- Narváez, I. (2018). Las competencias laborales en el sector de textiles y confecciones en la provincia de Tungurahua, Ecuador. *Revista Killkana Sociales*, 2(3), 129-134.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6584518>
- Narváez, I., Monagas, M., & Erazo, J. (2019). Las competencias laborales en el sector de textiles y confecciones en la provincia Tungurahua, Ecuador. *Cofin Habana*, 13(1), 1-12. <http://scielo.sld.cu/pdf/cofin/v13n1/2073-6061-cofin-13-01-e03.pdf>
- Ochoa, D. (2018). *El desarrollo de competencias laborales: una estrategia clave para el crecimiento de la productividad en la organización*. [Trabajo de grado, Universidad Militar Nueva Granada]. Repositorio Institucional UMNG.
<https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/17643>
- Peña, E., Zaldivar, L., & García, R. (2021). Procedimiento para la gestión por competencias laborales en la sucursal Transtur Las Tunas: Procedimiento para la gestión por competencias laborales. *Didascalía: Didáctica y Educación*, 12(6), 205-218.
<https://revistas.ult.edu.cu/index.php/didascalía/article/view/1297>
- Pérez, D., & Soria, L. (2021). Liderazgo transaccional y competencias laborales en docentes del nivel primaria de Ucayali. *SENDAS*, 2(2), 23 - 38.
<https://doi.org/10.47192/rsc.v2i2.61>.
- Quispe, A. (2020). Management by labor competencies in the District Municipality of Santa Lucía, Lucanas -Ayacucho, 2019. *Journal of Global Management Sciences*, 3(2), 17-23. <https://doi.org/10.32829/gms.v3i2.176>
- Saavedra, M. J. (2015). *La importancia de la formación y desarrollo por competencias en las organizaciones en el mundo actual*. [Trabajo de diplomado, Universidad Militar Nueva Granada]. Repositorio Institucional UMNG.
<https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/7461?show=full>
- Sánchez, C. (2021). Adecuación de los modelos de evaluación en recursos humanos. *Revista de Psicología*, 25, 71-81. http://www.scielo.org.bo/pdf/rip/n25/n25_a07.pdf
- Teller, J. Q. (2010). Competencias laborales: Aproximación al estado del arte y su concepto. *Duazary*, 7(2), 274-281. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=512156323010>



Tuapanta, J., Duque, M., & Mena, Á. (2017). Alfa de Cronbach para validar un cuestionario de uso de TIC en docentes universitarios. *Mkt Descubre*, (10), 37-48.

<https://core.ac.uk/download/pdf/234578641.pdf>

Velásquez, L. (2021). Competencias laborales del personal y su influencia en la satisfacción de los padres de familia en una institución educativa privada de Lima Metropolitana.

Desde el Sur, 13(1), 1-20. <http://www.scielo.org.pe/pdf/des/v13n1/2415-0959-des-13-01-e0006.pdf>

Viger, H. P., Pasquaré, C. G., Menichelli, F. M., & Tarayre, C. (2015). *Gestión Humana en las Organizaciones - Competencias en desarrollo*. Alfaomega.

Wood, P., & Smith, J. (2018). *Investigar en educación, Conceptos básicos y metodología para desarrollar proyectos de investigación*. Narcea S.A.

