



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Competencias laborales en las organizaciones. revisión sistemática
de la literatura

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORAS:

Huarcaya Ayuque, Katy Monica (ORCID: 0000-0002-9241-116X)

Rojas Palomino, Yovani (ORCID: 0000-0002-9322-0277)

ASESOR:

Dr. Illa Sihuincha, Godofredo Pastor (ORCID: 0000-0003-2532-3194)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

LIMA ESTE - PERÚ

2020

Dedicatoria

El presente proyecto de investigación está dedicado primeramente a Dios, a los docentes que nos brindaron el mayor compromiso para que nuestro proyecto se haga realidad, así como también a nuestros familiares por el apoyo incondicional.

Agradecimiento

Agradezco a Dios, por permitir que nuestros sueños se hagan realidad, así como también a la universidad Cesar Vallejo por abrirnos las puertas de su casa de estudio, a nuestros docentes por compartirnos sus conocimientos y sobre todo su cariño que nos han otorgado en todo este trayecto para insertarnos al mundo de la vida laboral.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	11
III. METODOLOGÍA	22
3.1. Tipo de investigación	23
3.2. Protocolo y registro	24
3.3. Criterios de elegibilidad	24
3.4. Fuentes de información	25
3.5. Búsqueda	26
3.6. Selección de los estudios	27
3.7. Proceso de extracción de datos	28
3.8. Lista de datos	28
3.9. Riesgo de sesgo en estudios individuales	29
3.10. Síntesis de resultados	29
3.11. Aspectos éticos	30
IV. RESULTADOS	31
V. DISCUSIÓN	35
VI. CONCLUSIONES	40
VII. RECOMENDACIONES	45
REFERENCIAS	
ANEXOS	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 <i>Planteamiento de objetivos</i>	12
Tabla 2 <i>Competencias laborales</i>	24
Tabla 3 <i>Protocolo y registro</i>	27
Tabla 4 <i>Criterios de elegibilidad</i>	28
Tabla 5 <i>Fuentes de información</i>	29
Tabla 6 <i>Búsqueda</i>	30
Tabla 7 <i>Lista de datos</i>	32
Tabla 8 <i>Selección de estudios</i>	33

Índice de gráficos y figuras

	Pág.
Figura 1 <i>Flujograma de Prima</i>	31

Resumen

La investigación tiene por título: Competencias laborales en las organizaciones. Revisión sistemática de la literatura, la investigación tuvo como objetivo general las competencias laborales como factor relevante en las empresas de servicios. La metodología utilizada de la investigación fue de tipo revisión sistemática de enfoque cualitativo. Las competencias laborales es una característica de personalidad devenida en el comportamiento, por el cual generan un desempeño exitoso en un puesto de trabajo. Por consiguiente, se identificaron algunas competencias que deben de poseer los colaboradores tales como: competencias genéricas, que son desglosadas en (trabajo en equipo, inteligencia emocional y motivación competencias específicas, (productividad y capacitación) por último las competencias básicas, (liderazgo y autocontrol).

Palabras clave: Conocimiento, habilidades, desempeño.

Abstract

This research is titled: Labour skills in companies. Systematic review of literature, the research had as its general objective work skills as a relevant factor in service companies. The methodology used in the research was a systematic review of qualitative approach. It is concluded that work skills are a characteristic of personality accrued in behavior, by which they generate a successful performance in a job. Therefore, some competencies that employees must possess were identified such as: generic competencies, which are broken down into (teamwork, emotional intelligence and motivation specific competencies, (productivity and training) finally basic competencies, (leadership and self-control).

Keywords: knowledge, skills, performance.

I. INTRODUCCIÓN

Para abordar en el primer capítulo, fue necesario realizar la búsqueda de información de la variable de estudio competencias laborales en las organizaciones provenientes de fuentes confiables, al mismo tiempo se seleccionarán los factores intervinientes en el desarrollo de las habilidades laborales de los colaboradores. Por consiguiente, se formuló el problema de investigación para estudiar a profundidad dicha variable; por tanto, se dará a conocer la importancia de las competencias laborales, para ello se planteará el objetivo con la finalidad de entender los factores influyentes que corresponden al estudio de investigación, finalmente, se realizará las justificaciones que son necesarias para el estudio.

Mucho se ha mencionado que, en algunas organizaciones, no se preocupan por el capital humano las cuales dejan de lado insertarse en el mercado competitivo, puesto que el producto y/o servicio que ofrecen no alcanzan cumplir con las expectativas de los clientes, asimismo las competencias laborales devienen del comportamiento, por el cual generan un desempeño exitoso en un puesto de trabajo.

La competencia laboral es una característica de personalidad devenida en el comportamiento, por el cual generan un desempeño exitoso en un puesto de trabajo; es decir, alcanzan los resultados esperados por la organización con los conocimientos y habilidades que los trabajadores deben demostrar (Aguilar, Chaves, Loaiza, Monge, Vega, Rojas y Campos, 2019, p.5); por consiguiente, la construcción de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño en una situación de trabajo que se obtiene, tal como se manifiesta en la OIT (Organización internacional de trabajo), no solo a través de la instrucción, sino también mediante el aprendizaje por experiencia en situaciones concretas de trabajo (Vera, 2018, p.50); por tal sentido, manifestaron que el elemento operativo que vincula la capacidad individual y colectiva para generar valor con los procesos de trabajo; además, constituye una alternativa para mejorar el desempeño de los trabajadores (Sánchez, Martínez y Moreno, 2016, p.171); finalmente, refirieron sobre la aptitud del colaborador para desempeñar funciones productivas en diferentes contextos laborales en base requerimientos de calidad esperados por la empresa (Alonso, Padilla, Bermúdez, Simón y Hernández, 2015, p.20).

A partir de los resultados, se evidenció que las competencias laborales están alineadas con los procedimientos según las habilidades de los trabajadores, permitiéndoles alcanzar los objetivos de la organización, (Aguilar, *et al.*, 2019, p.5); asimismo, se evidenció que las competencias laborales mediante la construcción del aprendizaje permiten mejorar y alcanzar favorablemente las metas planteadas de la empresa logrando ventajas competitivas (Vera, 2018, p.50); por consiguiente, en el contexto laboral se puede constatar que las competencias laborales que adquieren los colaboradores permiten generar un valor agregado en la operatividad laboral (Sánchez, *et al.*, 2016, p.171); finalmente, mencionó que dichos estudios señalan que las competencias laborales desde la parte actitudinal que poseen los colaboradores permiten alcanzar un desempeño en cualquier entorno laboral (Alonso, *et al.*, 2015, p.20).

Las competencias genéricas como eje fundamental en las competencias laborales, cuya capacidad integran diferentes habilidades cognitivas para hacer frente a un tipo de situación (Etchegaray, Pascual y Calderón, 2018, p. 79); del mismo modo, las competencias genéricas es la capacidad de conocimientos, habilidades, actitudes y valores de las personas deben desarrollar para el desempeño apropiado en cualquier entorno laboral (Salgado, Gómez y Pintor, 2017, p.36); asimismo, son aquellas competencias comunes para los trabajadores vinculados a la aplicación de los conocimientos que permiten la obtención de los resultados de la organización (Torres, Cuesta, Pérez y Lugo, 2018, p.125).

La investigación tuvo como resultado, las acciones de los colaboradores el cual pueden facilitar u obstaculizar el trabajo según los saberes, habilidades y actitudes, enfrentar a diferentes problemáticas que se susciten en la empresa (Etchegaray, *et al.*, 2018, p.79); por ello, se pudo evidenciar sobre la importante de los colaboradores por el cual fortalecen las competencias de esta manera puedan facilitar la practicidad en las actividades rompiendo barreras (Salgado *et al.*, 2017, p.36); por otro lado, se pudo evidenciar que algunas organizaciones utilizan herramientas de integración, aplicando técnicas de inteligencia artificial para aumentar la eficiencia sobre las competencias de cada colaborador (Torres *et al.*, 2018, p.125).

El trabajo en equipo como adaptación en las competencias laborales, de los colaboradores para lograr el nivel de competitividad permitiéndoles resultados

eficaces adaptándose al entorno laboral de acuerdo al contexto, de tal manera que puedan alcanzar los objetivos planteados (Arrea, 2016, p.3); por consiguiente, el trabajo en equipo, es una competitividad con diferentes características, es decir la disposición que tiene el trabajador y el apoyo con otros integrantes de la organización para lograr objetivos comunes (Herrera, Muñoz y Salazar, 2017, p.56); es decir, el trabajo en equipo es una competencia organizacional que permite mejorar los resultados de la empresa (Ariza, 2015, p. 78).

Dentro de los resultados, se encontró que un eficiente trabajo en equipo conlleva un proceso largo y el cual deberán implementar como cultura organizacional, a fin de lograr los objetivos planteadas por las empresas, que sirva como transformación para los colaboradores y conlleve al éxito (Arrea, 2016, p.3); ante esto, los resultados de la investigación encuentran que los colaboradores trabajan en equipo, y que no existen diferencias entre las distintas áreas de trabajo, apoyándose mutuamente para alcanzar las metas de la organización (Herrera, *et al.*, 2017, p.56); adicionalmente, investigaciones establecieron metas basadas en el trabajo en equipo, asumiendo una responsabilidad y compromiso en base a la comunicación donde se encuentren informados sobre las actividades y metas de la empresa (Ariza, 2015, p. 78).

La inteligencia emocional como factor importante en las competencias laborales, por el cual influyen en el estado emocional de los colaboradores en el ejercicio de las laborales (Usan, Salavera y Mejías, 2019, p.9); por otro lado, la inteligencia emocional está compuesta por habilidades específicas esto quiere decir que el bienestar de la persona es fundamental en el puesto de trabajo lo cual le permitirá desarrollar eficientemente las actividades asignadas utilizando las habilidades y conocimientos en las laborales (Teruel, Salavera, Usan y Antoñanzas, 2019, p.160); por ello, la inteligencia emocional son los estados de ánimo de los colaboradores, la cual se relacionan con el pensamiento de las personas en un momento determinado el cual inciden en el desarrollo de las tareas (Larsen y Buss 2005; Citado en Duque, *et al*, 2017, p.252).

Ante la investigación, los resultados mostraron relaciones positivas del rendimiento laboral, así como también el desempeño del colaborador en las funciones y la relación negativa con el agotamiento físico, emocional, así como en

la mejora de promover las habilidades emocionales y actitudes positivas hacia el desarrollo de tareas (Usan, *et al.*, 2019, p.9); por otro lado, teniendo en cuenta como resultados las limitaciones de dicho estudio donde se da una mayor asociación entre la inteligencia emocional, con lo cual permitieron valorar la evolución y la posesión de otros tipos de habilidades (Teruel, *et al.*, 2017, p.160); ante ello, se pudo evidenciar que la inteligencia emocional se representa en las aptitudes emocionales de manera que influyen positivamente en las actividades laborales, la comunicación, el trabajo en equipo, la orientación al logro, la percepción y la negociación en algunos trabajadores por el cual favorece la formación de competencias para el desempeño laboral (Duque, *et al.*, 2017, p.252).

La Motivación como factor influyente en las competencias laborales, componente primordial subyacen en el comportamiento de la persona para ser competitivo, el cual se ve reflejado en el compromiso de las tareas labores, (Sixte, Ramos y Rosales 2020, p.31); por lo tanto, la motivación radica en el interés del colaborador de manera que lo disfruta en las tareas asignadas, generando sensaciones de dominio, eficacia y autonomía en la realización las tareas encomendadas (Aguilar, González, y Aguilar 2016, p.25); de tal manera, que la motivación es un factor multiplicativo para generar un buena actividad laboral y ser competitivo según las necesidades de la persona, activando el comportamiento para generar un resultado específico, (Oliveros, Fandiño y Torres 2016, p.29).

En la investigación se pudo evidenciar sobre la motivación y el impacto en las competencias laborales, evaluando el desenvolvimiento de los colaboradores los distintos tipos de motivación tales como (intrínseca, identificada y controlada), para poner en práctica en las actividades cotidianas y la importancia percibida respecto a la motivación (Sixte, *et al.*, 2020, p.31); por consiguiente, un estudio realizado a los colaboradores de una institución aplicaron un modelo estructural para evaluar la motivación de los colaboradores en el desempeño en el puesto de trabajo a través de las habilidades (Aguilar, *et al.*, 2016, p. 25); de igual forma, los resultados de la investigación señalaron que los colaboradores son eficientes, ya que se encontraban motivados por factores externos, el cual les permitía alcanzar un alto nivel de desempeño laboral, asimismo, señalaron que los colaboradores

contaban con las propias motivaciones personales (Oliveros, *et al.*, 2016, p.29).

Las competencias específicas para el desempeño eficiente en las competencias laborales, se relacionan con los grupos de trabajo, es decir hacen referencia aquellas actividades que son importantes en todos los cargos que tienen responsabilidad con los subordinados (Mayorga, Llerena y Salas, 2018, p.84); por otra parte, son aquellas competencias congruentes aquellos aspectos técnicos relacionados con la ocupación la cual son transferibles a otros contextos laborales (Vera, 2018, p.50); al mismo tiempo las competencias específicas son vinculadas específicamente a una profesión (Barba, Yáñez, Hernández y Ramírez, 2019, p.155).

La investigación concluyó sobre las competencias específicas las cuales los colaboradores lo demostraban con buscar la excelencia en el trabajo, asimismo expresan las relaciones interpersonales sobre la orientación hacia los resultados con aquellas habilidades de trabajo en equipo y comunicación (Mayorga, *et al.*, p.84); ante ello, adicionalmente investigaciones establecieron articular algunas cualidades que conservan los colaboradores de tal manera que puedan interactuar con los compañeros y desarrollen las labores según la naturaleza de trabajo en la organización (Vera, 2018, p.50); finalmente, se pudo evidenciar que las organizaciones exigen de personas capaces de enfrentar las tareas, de tal manera que desarrollen y fortalezcan a la empresa mediante las decisiones que tomen y sean conscientes de las responsabilidades que puedan suscitarse (Barba, *et al.*, 2019, p.155).

La productividad como resultado de las competencias laborales, es el arte de crear, generar y mejorar bienes o servicio, permitiéndoles medir la eficiencia de producción para convertirlas en mayores ganancias, ya que el desempeño, depende de una gran medida de productividad para poder alcanzar los objetivos (Herrera, Portillo, López y Gómez, 2019, p.217); la productividad es el nivel de vida de una organización midiendo la eficiencia de producción por los diversos factores utilizados en cuanto el principal detonante que es el capital humano para el bienestar de la organización, que repercuten en cuanto al potencial de obtener mayor rentabilidad (Porter, 2009, citado en Luzardo y Rojas, 2018, p.117); por ello, la productividad es una estrategia para elevar la competitividad del capital humano en base a los conocimientos para lograr un nivel de crecimiento rápido

para producir bienes y servicios en las organizaciones (Jung, *et al*, 2015; Citado en Morelos y Nunez, 2017, p.177).

La investigación tuvo como resultado, indicando que la productividad en las empresas miden el desempeño relacionado con la efectividad de ser más productivos en la organización (Herrera, *et al.*, 2019, p.217); por consiguiente, analizaron a 39 *PYMES* sobre las limitaciones de los colaboradores sobre los factores influyentes en la productividad, donde aplicaron la medición del desempeño, el comportamiento social en el trabajo con 62.32% y la capacidad del proceso productivo con 59,42% (Luzardo, *et al.*, 2018, p.117); para ello, en la investigación se encontraron resultados que la productividad las organizaciones en Colombia, presentaron resultados productivos, ya que contaban con colaboradores competitivos y realizaban retroalimentación para el logro de los objetivos (Morelos, *et al*, 2017, p.177).

La capacitación genera un valor agregado en el ámbito laboral, asimismo genera conocimientos no solo para el trabajo sino para la vida personal mejorando el desempeño en las organizaciones (Attorresi, 2009; Citado en Saveedra y Camarena, 2015, p.3); por otro lado, la capacitación es una gestión propuesta a aumentar las aptitudes y los conocimientos del colaborador con la finalidad de prepararlo para desempeñar eficientemente las funciones (Grados, 2007; Citado en Adame, 2019, p.85); ante esto, la capacitación desempeña un papel fundamental e identifica los indicadores de desempeño de tal manera que se puedan cumplir con los objetivos de la organización (Ricardo, Bermúdez y Velásquez, 2019, p.255).

En los resultados obtenidos, según los datos analizados en el mencionado estudio, se evidencio que en las empresas, consideran importante la capacitación para todos los colaboradores e implementarlo (Saveedra, *et.al.*, 2015, p.3); también, los resultados del estudio manifestaron que las empresas adopten como herramienta fundamental la capacitación a los colaboradores ya que les permitirán mejorar los resultados en cada una de las áreas de la empresa para enfrentar cualquier eventualidad (Adame, 2019, p.85); finalmente, los resultados concluyen que mediante la capacitación contribuyen al fortalecimiento de conocimientos, habilidades y competencias en los colaboradores; de la misma manera son de mucha integración en el sistema de dirección estratégica organizacional (Ricardo, *et al.*, 2019, p.255).

Las competencias básicas como elemento principal para las competencias laborales, es el mecanismo operante que asocia la capacidad individual del colaborador para generar valor durante los procedimientos de trabajo (Sánchez, Martínez y Moreno, 2016, p.172); ante ello, las competencias básicas permiten tomar decisiones y asumir responsabilidades tanto en las convicciones personales y organizacionales (Galarza, Aguinaga, López, Molina y Ortega, 2019, p.165); del mismo modo, las competencias básicas son las que se adquieren en la formación y que permiten el ingreso al ámbito laboral (Aguilar, et al, 2019, p.9).

El estudio de la investigación tuvo como resultado, una contribución como factor determinante para el crecimiento de las empresas, en el entorno de las relaciones laborales la cual son generadas para el proceso de cambio, asimismo comprueban la necesidad de contar con personas según las características de la empresa (Sánchez, *et al.*, p.172); en tal sentido, los resultados muestran que algunas empresas cuentan con reducido personal ya que las competencias que posee cada colaborador son seleccionados según significancia en el puesto de trabajo el cual los colaboradores van mejorando continuamente (Galarza, *et al.*, 2019, p.165); ante ello, se pudo evidenciar que las instituciones aplican herramientas en base a lo analizado sobre el análisis de los resultados que presenta la empresa, de tal manera enriquece la comprensión de la naturaleza del trabajo en base a las competencias básicas que posee cada persona como una influencia interpersonal que se ejerce por medio de un proceso la cual facilitan la delimitación los perfiles para el desempeño de los trabajadores durante las actividades laborales (Aguilar, *et al.*, 2019, p.9).

El liderazgo como habilidad en las competencias laborales, están orientados a ejercer una capacidad para influenciar sobre otras personas en la búsqueda de los objetivos y promover la dirección en torno a metas comunes (Hernández, Tobón y Vásquez, 2015, p.106); los líderes, son importantes para las organizaciones, asimismo, el liderazgo inculca a los empleados el compromiso para el cambio, de culturas y estrategias para el buen desempeño (Loaiza y Pirela, 2015, p.154); finalmente, el liderazgo cuya habilidad permite influir en las personas de tal manera que se puedan lograr las metas, asimismo, el liderazgo es una habilidad de influencia que se ejerce por medio de un proceso de comunicación entre las personas (Escandón y Hurtado, 2016, p.138).

La investigación concluyó, la importancia de gestionar el talento humano

en las instituciones mediante procesos de colaboración, fomentando la formación de las nuevas generaciones, permitiéndoles desarrollar las habilidades llevando el liderazgo como repercusión en la ejecución de tareas (Hernández, Tobón y Vásquez, 2015, p.106); ante ello, manifestaron que los líderes se encuentran fortalecidos y orientados a la competitividad, con visión innovadora otorgando confianza a los colaboradores de la organización (Loaiza y Pirela, 2015, p.154); como evidencia se identificaron a un grupo de empresas donde realizaron un estudio para saber qué tipo de liderazgo aplicarían en la organización para los colaboradores, donde obtuvieron como resultado que 49,4% aplicaban el tipo de liderazgo liberal y democrático donde lograban un alto desempeño; por otro lado, el 50,6% aplican el liderazgo liberal el cual obtenían un bajo rendimiento (Escandón, *et al.*, 2016, p.138).

EL autocontrol como una habilidad en las competencias laborales es la fuerza de voluntad que tienen las personas ante el desarrollo de una actividad realizando pausas activas para llevar a cabo las tareas produciendo cambios en la mentalidad y en la forma de actuar de esta manera tomar decisiones de forma consciente y lograr ser competitivos (Bausmeister y Vohs, 2007; Citado en Betegón, Rodríguez, Irurtia, 2019, p. 312); por ello, el autocontrol es un recurso necesario que se requiere para tener el nivel y dando soluciones a los posibles problemas de manera dinámica y cumplir con dichas actividades asignadas (Carrasco, 2010; citado en García, 2017, p. 29); asimismo, el autocontrol es una influencia de factores internos y externos que involucran labores apropiadas, en cada una de las circunstancias las cuales el sistema reflexivo no pierda direccionamiento ante la toma de decisiones (Landinez, 2018, p.4).

Los resultados de la investigación, señalaron que en una institución se observó las conductas de algunos colaboradores y se evidencio que presentaban diferentes actitudes en las tareas asignadas sintiéndose estresados, para ello la institución realizo charlas donde los colaboradores puedan desarrollar destrezasde manejo de autocontrol y ejercer las labores de manera eficiente (Betegón, *et al.*, 2019, p.312); también el resultado del estudio, sobre una academia de futbol se evidencio que los colaboradores, mediante las labores realizadas ayudaban a manejar el autocontrol en cada actividad (García, 2017, p.29); por ello, se tuvo como evidencia que en organizaciones donde los colaboradores realizaban las funciones ejecutivas en diferentes actividades

laborales donde mostraban impulsos no deseados en las labores, lo cual plantearon mejorar los impulsos con pausas activas para cumplir con los propósitos de la organización (Landinez, 2018,p.4).

De acuerdo a lo planteado en los párrafos anteriores, las organizaciones buscan a colaboradores con una amplia capacidad, así como también contaban con ciertas cualidades personales, que permitían desarrollarse en el ámbito laboral demostrando las competencias, lo cual proporcionaban valor agregado al trabajo que ejecutaban, solucionando las situaciones que se presenten en la empresa, así como también adaptaban a diferentes situaciones y buscaban las soluciones de manera creativa, logrando resultados exitosos en base al desempeño.

A continuación, se describirá el problema de investigación, que tiene como inicio un hecho, situación o fenómeno al estudio planteado, por el cual se desea dar una respuesta y ser solucionada a través de la aplicación de un método científico (Cabezas, Naranjo y Santamaria, 2018, p.37); por otro lado, la identificación del problema es la parte más importante de un estudio de investigación, dado que, dan sentido y relevancia brindando una explicación de los factores que componen dicho fenómeno donde se determinaron el impacto e interés del estudio (Gómez, 2017; Citado en Espinoza, 2018, p.23); del mismo modo, se formuló el siguiente problema de investigación: cuales son las competencias laborales diferenciadas que necesitan las empresas de servicio.

Como justificación para la investigación de la variable competencias laborales; está referido a la delimitación del tema; es decir, indican los motivos y necesidades que llevan al investigador a seleccionar el tema para desarrollarlo de modo convincente (Baena, 2017, p.59); por otro lado, consiste en responder una interrogante y propuesta de la investigación las razones pueden ser de distintos tipos de estudio (Montes, 2014, p.95).

La justificación teórica expone y analizan las teorías, es decir las conceptualizaciones, los trabajos previos y los antecedentes en general que se consideren valiosos para la investigación (Sampieri, 2018, p.48); por ello, se estudió a profundidad las variables que permiten demostrar sobre el concepto de competencias laborales y encontrar los factores importantes que influyen en dicho estudio; por otro lado, la investigación se justifica teóricamente, ya que tiene el propósito de contribuir con la información recaudada sobre el tema competencias

laborales y ayudando como antecedente para nuevas investigaciones (Escobar *et al.*, 2020, p.25); asimismo, se buscará saber que competencias deben tener los colaboradores en las empresas, para que puedan desarrollar adecuadamente las actividades asignadas y se cumplan con los propósitos y metas de la organización.

Prosiguiendo con la justificación metodológica es el uso de determinadas técnicas e instrumentos de estudio que servirá para otras investigaciones, se desarrollará el trabajo de investigación mediante procesos y métodos para estudiar a profundidad y de tal manera se brindará una teoría o conocimiento confiable (Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez, 2014, p.164); por otro lado, la justificación metodológica es una investigación que realiza o propone nuevos métodos y estrategias, para ello, se realizará una revisión exhaustiva sobre la variable competencias laborales (Escobar, *et al.*, 2020, p.27).

Por último, la justificación social permite resolver dificultades sociales que afectan a un grupo social, donde permitirá dar a conocer información actual y relevante para las empresas, con el propósito de optimizar el proceso de selección de personal con las competencias idóneas (Ñaupas, *et al.*, 2014, p.165); tal como lo refirió que toda justificación social de una investigación debe tener relevancia social, logrando ser trascendente para la sociedad, para ello el estudio aportará los resultados a todas las empresas para que tengan conocimiento y la cual les permitan lograr ventajas competitivas con colaboradores capaces de desempeñarse en las actividades (Fernández, 2020, p. 71).

A continuación, se definió el objetivo como una expresión de investigación, en base al resultado a donde desea llegar desarrollando ideas innovadoras que les permitan garantizar el éxito organizacional en base a las competencias laborales del capital humano (Sáenz y Tames, 2014, p.56); por otro lado, el objetivo se centraliza en la recolección de datos y el análisis en el aspecto general del estudio, es decir, la intención primordial del estudio donde se expone el resultado final que se pretende alcanzar a través de la investigación (Otero, 2018, p.7).

Tabla 1

Planteamiento de objetivos

Objetivo	Propuesta
Ob.1	Las competencias laborales como factor relevante en las organizaciones.
Ob.1a	Las competencias genéricas como eje fundamental en las organizaciones.
Ob.1b	Las competencias específicas para el desempeño eficiente en las organizaciones.
Ob.1c	Las competencias básicas como elemento principal para las organizaciones.

Nota: Objetivos general y específicos

II. MARCO TEÓRICO

Prosiguiendo con el segundo capítulo, se desarrollará los trabajos previos de la investigación estudiadas con anterioridad que refuerzan las bases teóricas del estudio, así como también los factores determinantes de la variable competencias laborales que se despliegan de la siguiente manera: tales como competencias genéricas (trabajo en equipo, inteligencia emocional y motivación); competencias específicas (productividad y capacitación); finalmente las competencias básicas (liderazgo y autocontrol).

Ante el estudio se realizó los antecedentes de la investigación lo cual son indispensables para el estudio y está relacionado con el campo de conocimiento que permitirá comparar resultados de las investigaciones que fueron realizadas con anterioridad y de esta manera dar a conocer sobre la importancia de la variable competencias laborales (Orosco y Díaz, 2018, p. 93); por otro lado, los antecedentes son investigaciones estudiadas y desarrolladas dentro de la línea de investigación, ubicados en el mismo nivel llamados también trabajos previos permitiendo obtener detalles precisos y relevantes de una investigación respecto a la variable y encontrar la problemática relacionada al estudio (Supo, 2015, p.29).

Sánchez, Martínez y Moreno (2016), el objetivo del artículo radica en diseñar un modelo para el desarrollo integrado de competencias laborales y las herramientas necesarias para la aplicación, que integran procesos centrales con los perfiles de competencias y contribuyan a elevar el desempeño de los trabajadores de las empresas como metodología se realizó el análisis de las variables en el constructo multivariado de la gestión por competencias, se utilizó un procedimiento de consenso sobre variables en un modelo teórico. Los autores llegaron a una conclusión donde aplicando un modelo para el desarrollo de competencias laborales contribuían al desempeño de los colaboradores; ante ello, se recomienda a los futuros investigadores, estudiar a profundidad sobre el perfil que deberán contar los colaboradores para desempeñarse en la organización.

Vera (2018), en la investigación tuvo como objetivo reflexionar sobre la importancia de las competencias laborales como uno de los principales núcleos de la formación y desarrollo en las empresas. La metodología que utilizó fue de enfoque cualitativo. El autor concluyó que las empresas deberían enfocarse en las competencias principales de los colaboradores y las capacidades de

acuerdo al perfil de esta manera puedan cumplir con los objetivos planteados y puedan desempeñarse con éxito en el puesto de trabajo; ante esto, se recomienda a futuras investigaciones estudiar o diseñar un modelo de competencias alineadas a los puestos de trabajo.

Galarza, *et al.*, (2020), manifestaron que el objetivo de la investigación fue establecer un marco de competencias laborales para orientar a la gestión de puestos clave en empresas de restauración, el diseño de investigación fue fenomenográfico de corte transversal y de enfoque cualitativo. Los autores concluyeron que es importante llevar una planificación en cuanto a la gestión de puestos de los colaboradores, se recomienda a futuros estudiantes a realizar investigaciones de tipo fenomenográfico, que les permitan tener conocimientos sobre una gestión en los puestos laborales.

Barba, Yáñez, Hernández y Ramírez (2019), manifestaron como objetivo general de la investigación la formación por competencias trascendentes el aspecto meramente formativo para introducirse en el ámbito del mercado de trabajo. La investigación fue de enfoque cuantitativo y cualitativo de tipo descriptiva e interpretativa, los autores concluyeron que es importante desarrollar competencias adicionales como la capacidad de análisis, toma de decisiones, seguridad para el buen desenvolvimiento en el puesto de trabajo; para ello, se recomendó a las futuras investigaciones evaluar los perfiles que las organizaciones exigen a los colaboradores en un ámbito cambiante para que puedan asumir nuevos retos.

Etchegaray, Pascual y Calderón. (2018), plantearon como objetivo de investigación reconocer la visión que poseen estudiantes y docentes de cursos asociados a formación general, que se basan en competencias genéricas, en una universidad chilena, la metodología de investigación empleada fue de enfoque cualitativo; para ello los investigadores concluyeron que las empresas deberían capacitar y preparar frecuentemente a los trabajadores para desarrollar las competencias genéricas; asimismo, recomendaron a las futuras investigaciones estudiar a las instituciones para recopilar información de las capacitaciones que realizan a los colaboradores a fin de mejorar dichas habilidades y actitudes para solucionar problemas en un contexto laboral.

Cejas, *et al.*, (2018), planteo como objetivo analizar la formación por competencias a partir de la teoría existente, con el fin de caracterizar los factores

que hacen posible garantizar a las personas un desempeño idóneo en el marco de una formación profesional; la metodología se desarrolló a través de la tipología de investigación documental, lo que permitió llevar a una conclusión sobre las competencias laborales como factor de desempeño de las personas, la investigación servirá como instrumento de guía para que las organizaciones puedan considerar el rol imperante que cumple el capital humano en cada actividad que desempeñe en la empresa.

Pugh y Lozano. (2019), plantearon como objetivo de investigación enmarcar dentro de la comprensión del proceso de adquisición de competencias genéricas en estudiantes de carreras técnicas de nivel superior en la institución, la metodología del estudio fue de enfoque cualitativo de tipo fenomenológico, llegaron a la conclusión que las competencias genéricas deberían incorporarse para un mejor desempeño de los colaboradores para una buena formación con la finalidad de cubrir nuevas necesidades en el ámbito laboral. Ante ello, se recomendó realizar investigaciones que permitan desarrollar competencias laborales donde puedan enfrentarse con seguridad en las funciones de las labores para lograr un desempeño exitoso.

Garrido, Rental, Jiménez y González (2017), planteo como objetivo general de investigación analizar en qué medida se adquieren las competencias generales y específicas, así como los factores que influyen en ello; la metodología de investigación fue descriptiva, interpretativo de enfoque cuantitativo y cualitativo obteniendo información de diferentes fuentes. Los autores concluyeron que existen factores internos y externos que influyen en el desarrollo de competencias lo cual es un proceso complejo para donde se necesita de compromiso en conjunto para lograr una mejora continua; asimismo, la investigación servirá como fuente de información a futuros investigadores, ante ello, puedan estudiar sobre los factores influyentes de las competencias laborales de los colaboradores.

Rueda y Portilla (2019), el objetivo general de investigación fue proporcionar un análisis del entorno organizacional y de las características más importantes de las competencias laborales; la metodología fue un estudio evaluativo bajo el esquema de revisión documental, Ante ello, se llegó a la conclusión sobre un análisis del entorno organizacional y las características que intervienen en la misma. Recomiendan a las organizaciones realizar un análisis evaluativo riguroso sobre las competencias que poseen los colaboradores para

desempeñar las actividades laborales según el puesto de trabajo.

Reyes y Fernández (2019), en la investigación tuvo como objetivo analizar la formación por competencias laborales de los profesores de la Universidad Politécnica de Cabimas; la metodología fue analítica, diseño de campo, no experimental, por ello, concluyeron que es importante evaluar las habilidades de los colaboradores en las actividades que realizan; se recomienda a las organizaciones tomar en cuenta el nivel de capacidad que tenga cada colaborador, de tal manera les permitan lograr las metas propuestas de las empresas según el desempeño.

Vega (2016), tuvo como objetivo general identificar el estado de la producción científica sobre competencias laborales en salud ocupacional y las perspectivas de nuevos enfoques; la metodología que utilizó fue sobre una investigación documental de nivel descriptivo, por lo cual, el autor concluyó sobre el concepto de competencias laborales que permiten establecer en el campo de la salud que requieren de un nuevo enfoque para mejorar las perspectivas que permitan a la gestión efectiva de riesgos y mejorar los resultados, para ello, se recomendó realizar el estudio con otro tipo de investigaciones que permitan responder cuáles deben ser las competencias laborales de quien lidera el sistema de gestión de riesgos laborales al interior de las empresas.

Salgado, Gomes y Pintor (2017), el objetivo general de la investigación fue conocer las percepciones de los participantes sobre la implementación de recursos tecnológicos en las instituciones educativas para el desarrollo de competencias laborales en el sector agrícola; la metodología que utilizó, fue el enfoque mixto con los instrumentos de encuestas, entrevistas, por lo cual, los autores concluyeron que es necesario adaptar los procesos educativos a las condiciones y contextos de los colaboradores.

Aguilar, Chaves, Loaiza, Monge, Vega, Rojas, Campos. (2019), cuyo objetivo general de investigación fue identificar el marco de competencias laborales en enfermería en áreas específicas o complejas del cuidado, mediante la técnica de mapeo; la metodología de investigación fue revisión documental de tipo transversal, lo cual los autores concluyeron que las competencias laborales como estrategia de mapeo para una construcción enriquecen y fortalecen de la naturaleza del trabajo y conocimiento de la disciplina, ante ello, recomendaron que las organizaciones deberían alinear la motivación en el reconocimiento a la

fuerza laboral y generar una tendencia sobre competencias laborales que permitan delimitar perfiles para cada puesto de trabajo.

Fernández, Vázquez, Dujarríc, Díaz y Soto (2015), el objetivo general fue caracterizar las condiciones, exigencias y competencias necesarias para un puesto de trabajo; la metodología que utilizó fue enfoque mixto aplicada en la etapa de caracterización del puesto de trabajo se utilizó como instrumento la entrevista que permitió recolectar información sobre las situaciones laborales; los investigadores concluyeron que existe deficiencias en el puesto de trabajo, por el cual, no pueden desarrollar adecuadamente las funciones ante eso les genera desmotivación e insatisfacción de condiciones laborales, por ende, recomiendan a futuras investigaciones estudiar a profundidad los factores que motiven a los trabajadores cumplir eficientemente las tareas asignadas.

Espinoza y Pined, (2020), cuyo objetivo fue caracterizar la realidad laboral y las competencias adquiridas por los trabajadores sociales egresados de la Universidad Técnica de Machala; la metodología que utilizó fue un estudio transversal descriptivo y cualitativo basado en encuestas y análisis curricular; los autores concluyeron que los principales sectores donde se insertan los profesionales será donde las organizaciones valoren y reconozcan el desempeño lo cual les permitan desarrollar dichas competencias logrando cumplir eficientemente con los objetivos, ante ello, se recomendó que para mejorar la calidad laboral de los colaboradores se deben realizar estudios a los ambientes sociales y políticos que influyen en el crecimiento laboral.

Pérez, Martínez y Espinosa (2020), tuvo como objetivo general analizar el proceso de reclutamiento y selección en empresas del sector de ferreterías y materiales para la construcción, ubicadas en el municipio de Ocotlán de Morelos, Oaxaca; la metodología de investigación fue de enfoque cualitativo y de tipo descriptivo lo cual busca especificar las características y los perfiles de las personas; los autores concluyeron que las empresas no tienen definido los perfiles de competencias laborales en los puestos de trabajo; por el cual ,es una desventaja para reclutar y seleccionar al personal idóneo para el puesto de trabajo; ante esto, se recomendó seleccionar adecuadamente al personal y realizar un estudio a la empresa pymes para evaluar a los administradores la capacidad y adaptación al ambiente laboral.

Para realizar dicho estudio se investigó a 15 autores de la variable que

estudian a profundidad sobre competencias laborales hoy en día, vivimos en constantes cambios; es por ello, que los colaboradores deben ser competitivos, es decir que las organizaciones se enfrentan a diferentes escenarios como son la globalización, administración de la calidad total, administración de estrategias, misión, visión, valores, gestión del conocimiento, capital humano y finalmente la gestión por competencias.

El marco teórico es un proceso reflexivo ante un problema científico donde se organizan los conocimientos que la ciencia ha alcanzado sobre el tema, en conjunción con la posición del estudio de la que sea útil para el tema que se investiga y la extracción de la información necesaria que culminará con el análisis de los contenidos encontrados (Castañeda, 2014, p.251); el componente metodológico de un diseño de investigación, destinado a explicitar las premisas teóricas que estarían presupuestas en el abordaje de un objeto de conocimiento (Zorrilla, 2014, p.91), tal como lo refiere, el marco teórico supone una identificación de bases primarias y secundarias sobre las cuales se podrá investigar y diseñar la investigación propuesta, la lectura de textos, libros especializados, revistas, y trabajos anteriores (Velásquez, 2014, p.10).

Las competencias laborales es la capacidad para responder exitosamente actividad o tarea, incluyendo las actitudes, valores, conocimientos y destrezas, de acuerdo a la OIT (Organización Internacional del Trabajo) quien menciona tres competencias genéricas, específicas y básicas (Vera, 2018, p. 50); por ello, las competencias laborales es una característica de personalidad devenida en el comportamiento, por el cual generan un desempeño exitoso en un puesto de trabajo (Aguilar, *et al.*, p.4); por consiguiente, las competencias laborales es un conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes relacionados que afectan una parte importante del trabajo un rol o responsabilidad (Galarza, *et al.*, 2020, p.164); en tal sentido, la competencia permite construir una predicción sobre el rendimiento laboral en una empresa dado que implica estudiar y determinar el desempeño del capital humano en el puesto de trabajo posteriormente se reflejan en el desempeño del trabajador (Castillo, 2019, p.31); por consiguiente, las competencias laborales es el conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que el ser humano desarrolla para desempeñarse eficientemente en el trabajo (López, 2017, p.115).

Las competencias laborales aparece de una necesidad de valorar no sólo el

conjunto de los conocimientos apropiados (saber) y las habilidades y destrezas (saber hacer) desarrolladas por un colaborador (Nasimba, González y Manzano, p.71); por ende, entendida como un proceso de enseñanza y aprendizaje que está direccionado a los colaboradores, con las habilidades, conocimientos y destrezas empleando procedimientos y actitudes necesarias para mejorar y alcanzar los fines de la organización (Cejas, *et al.*, 2017, p.96); por ello, las competencias es el conjunto de capacidades que un trabajador debe desarrollar para desempeñarse de manera adecuada en cualquier entorno productivo, sin importar la actividad o grado de responsabilidad requerido (Rueda, *et al.*, 2020, p.42); por otro lado, la competencia laboral radica como una necesidad objetiva sobre una actividad laboral y los procesos vinculados a cumplimientos de los objetivos (Sánchez, *etal.*, 2017, p. 17).

Las competencias laborales es la capacidad en que un ser humano se desenvuelve en el ámbito laboral y no solamente con los conocimientos sino en saber integrarse en un equipo para resolver dificultades (Chávez, Moscoso & Manrique, 2018, p.131); por consiguiente, las competencias laborales se miden en términos de desempeño, es decir, por lo que es capaz de demostrar la persona que sabe hacer en el cumplimiento de las funciones al enfrentarse a los problemas de la organización (Cruz, Zaragoza y Almaguer, 2017, p.173); por tal motivo, las competencias laborales es la capacidad del trabajador para desempeñarse en las actividades ejerciendo diversas habilidades (Duque, Solarte y Ayala, 2017, p. 144).

Finalmente, según las perspectivas las competencias conllevan a los colaboradores al cumplimiento de los resultados de las organizaciones aplicando los conocimientos apropiados y las habilidades, destrezas desarrolladas por la persona, sino de apreciar la capacidad de emplearlas para responder a situaciones, resolver problemas y desenvolverse en el mundo laboral (Nasimba, *et al.*, 2016, p.71); igualmente, las competencias laborales están orientadas a las habilidades, conocimientos y destrezas empleando procedimientos y actitudes necesarias para alcanzar los fines de la organización (Martínez, 2019, p.96); por último, las competencias laborales surgen como una necesidad objetiva, análisis y control de la actividad laboral a los procesos reales; por tanto, la principal característica consiste en partir de los resultados, los objetivos y las funciones de la actividad a desarrollar (Sánchez, 2017, p.171).

Las competencias genéricas como eje fundamental en las competencias laborales, necesarias para el desempeño eficaz y eficiente, en distintos contextos en las organizaciones (Schmal, Rivero y Vidal, 2020, p.5); por ello, las competencias genéricas hacen referencia, a las habilidades, los conocimientos, por el cual permiten que las personas cumplan un mayor desempeño laboral para alcanzar las metas propuestas por las empresas (Vélez, Delgado y Sánchez, 2018, p.133); por consiguiente, las competencias genéricas, son aquellas potencialidades que posee un colaborador para procesar información y obtener resultados asociados a desempeños esperados por las organizaciones (Coste, Zambrano y García, 2017, p.47); finalmente, las competencias genéricas ayudan a responder a tareas diversas y aplicando diferentes habilidades en un contexto laboral (Muñoz, Medina y Guillén, 2016, p.130).

El trabajo en equipo, es una de las competencias importantes para el desarrollo personal de muchos colaboradores para el logro de los objetivos en común (Jaca y Zarraga, 2016, p.24); por otro lado, trabajar en equipo es una manera de alcanzar metas específicas, el cual, existen responsabilidades y de esta manera sean implementadas como una herramienta de trabajo (Alarcón, 2014, p.14); en relación a ello, el trabajo en equipo significa tener objetivos bien definidos y compartidos, lo cual es fundamental para que los colaboradores desarrollen dichas actividades en conjunto y enfocadas a la actividades (Rojas, 2018, p.175).

La inteligencia emocional es la capacidad de los seres humanos para reconocer, comprender y gestionar las propias emociones para mejorar el pensamiento y comportamiento (Jafari, Khalilian y Zargarnataj, 2019, p.2); por tanto, la inteligencia es una habilidad que tiene cada colaborador por el cual favorece a la gestión en las actividades de la organización conduciendo adecuadamente emociones, que determinan de una mejor manera las actividades laborales (Cali, y Fierro, 2015,p.120); finalmente, la inteligencia emocional es entendida mostrando empatía hacia las emociones de los demás, lo cual puedan organizarse para mejorar la comunicación eficaz con el entorno social (Celik, 2017, p.64).

La motivación es el grado de voluntad y autonomía en los comportamientos de los colaboradores, lo cual se identifica tres necesidades

básicas: autonomía, competencia y vinculo para integrar procesos de toma de decisiones pertinentes a beneficios de la organización (Restrepo y Valencia, 2014, p.150); la motivación ayuda a mantener el comportamiento del trabajador hacia los objetivos impuestos en la organización, también el deseo que tiene los colaboradores para satisfacer ciertas necesidades (Olaya, Mercado y Cepeda, 2014, p. 47); la motivación es la voluntad que manifiestan las personas en función del contexto actual del mercado laboral para alcanzar ciertas metas, con la motivación intrínseca es el control del mismo sujeto y la motivación extrínseca depende de los factores externos (García,Portales y Narváez, 2017, p.188).

Las competencias específicas para el desempeño eficiente en las competencias laborales, la capacidad que integra conocimientos, potencialidades para el desempeño laboral eficaz, en contextos específicos, (Valdiri y Rincón, 2018, p.88); asimismo, son aquellas que están relacionadas al entorno laboral en función a una ejecución de actividades de forma concreta de acuerdo a los conocimientos adquiridos por la persona (González y Patarroyo, 2014, p.165); por ello, es el conjunto capacidades que permitan el ejercicio de la actividad laboral conforme a las exigencias de la empresa (Hernández e Izquierdo, 2017, p.39); por consiguiente, las competencias profesionales de los colaboradores son necesarias para las organizaciones y puedan lograr desempeños eficientes en el puesto de trabajo (Fernández y Estrada, 2016, p.126); finalmente, son aquellas competencias apropiadas para el puesto de trabajo en concreto, ya que, las organizaciones requieren de personas idóneas por el cual se desenvuelvan en diferentes situaciones (Martín y Ramos, 2017, p.215).

La productividad como resultado de las competencias laborales, la productividad, conlleva a lograr los objetivos utilizando una mínima cantidad de mínimos recursos (Lucena, Díaz y Rodríguez, 2020, p.53); es por ello, que la productividad está vinculada a una determinada ejecución de tareas o puesto de trabajo en consecución de los objetivos con un desempeño eficiente (Bravo, 2014, p.69); por tanto, la productividad, es la relación de insumos productos en cierto periodo con especial consideración a la calidad, es la relación entre la cantidad de bienes y servicios producidos y la cantidad de recursos utilizados. (Díaz, 2018, p.48).

La capacitación genera un valor agregado en el ámbito laboral, como una capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral

plenamente identificada, en donde constantemente hay que formarse y capacitarse para ser competentes (Parra y Rodríguez, 2016, p.132); la capacitación, constituye un desafío, por eso, las organizaciones deben procurar realizar permanentemente la actualización de los conocimientos tanto en la disciplina que enseñan como en el entorno laboral (Ortega, Pérez, Bastías y Parra, 2020, p.48); en tal sentido, la capacitación del personal debe responder a las solicitudes que forjan en los sucesos diarios, anticipando los recursos y medios para la ejecución de una actividad (Fernández, 2015, p.349).

Las competencias básicas como elemento principal para las competencias laborales, son aquellos conocimientos y actitudes que posee un colaborador el cual desarrollan y logran la realización personal, para incorporarse al ámbito laboral, el cual puedan desenvolverse de manera satisfactoria (Olmos y Mas, 2017, p.4); por tanto, es el conjunto de habilidades necesarias que debe tener el colaborador de modo que les permitan interactuar dentro de una organización (Alonso y Saraiva, 2020, p.154); por ello, que las competencias básicas de los colaboradores deben de responder a las realidades laborales de acuerdo a los perfiles que requieren los puestos de trabajo (Hernández, 2019, p.1485); por consiguiente, son aquellas que permiten un desarrollo integral a la eficiencia y generan ventajas competitivas (Olmos, *et al.*, 2018, p.55); finalmente, permiten al colaborador dar respuestas efectivas de los contextos laborales las cuales exigen un buen dominio de dichas competencias (Olmos, 2014, p.534).

El liderazgo como habilidad en las competencias laborales, es una técnica competitiva en las organizaciones, el cual proyecta, integra el talento humano de la organización al logro de metas y objetivos comunes donde el líder desarrolla diversas competencias que permiten ser un ejemplo a seguir (Aldana, Salón y Guzmán, 2019, p.57); por lo tanto, el liderazgo es una competencia que algunos colaboradores donde se desarrollan, de tal manera, que influye para delegar tareas, generar nuevos cambios y mantener una mejor capacidad para lograr las metas de la organización (Torres, Vásquez y González, 2018, p.202); por consiguiente, el liderazgo, es una habilidad y atributos que tiene una persona mediante mecanismos formales en virtud del cargo que desempeñan en la organización y según la estructura organizativa dado que el liderazgo es una capacidad que puede estar presente en cualquier colaborador (Fong, Taron y Zabaleta, 2019, p.66).

El autocontrol como una habilidad en las competencias laborales, el autocontrol es un instrumento de mejora continua para las empresas y el trabajador, asociados en la motivación para el fortalecimiento, bajo diferentes ópticas (Gaitán y Medina, 2014, p.106); asimismo, es el conjunto de habilidades y técnicas que el colaborador puede utilizar, analizar y administrar el medio ambiente psicológico y físico, las que mediante el entrenamiento en habilidades de autodirección de la conducta, el trabajador puede aprender de tal manera que deben aceptar a desarrollar control sobre el propio comportamiento (Macías, García, Rossignoli, Valero y Belando, 2019, p.15); finalmente, el autocontrol son las habilidades y técnicas en el que los individuos adaptan conductas y preferencias según las diversas circunstancias (Cuadrado, Miquel, Montoro y Coca, 2015, p.2806).

Tabla 2

Las competencias laborales se despliegan de la siguiente manera.

Competencias Laborales		
Competencias laborales, habilidades, actitudes, conocimientos y valores.		
Genéricas:	Específicas:	Básicas:
Están asociadas con los comportamientos y actitudes laborales de los colaboradores en los diferentes puestos de trabajo	Están vinculadas con los aspectos técnicos para desempeñar una tarea específica en el centro laboral tales como:	Están relacionadas con la formación básica y facilita el ingreso al ámbito laboral tales como :
Trabajo en equipo:	Productividad:	Liderazgo:
Es una competitividad con diferentes características, es decir la disposición que tiene el trabajador y el apoyo con otros integrantes de la organización para lograr objetivos comunes.	Es una competitividad del colaborador en base a las habilidades para lograr un nivel exitoso en el puesto de trabajo y la organización.	Integra al colaborador hacia el logro de metas donde el líder desarrolla diversas competencias que permiten ser un ejemplo a seguir.
Inteligencia Emocional:	Capacitación:	Autocontrol:
El bienestar de la persona es fundamental en el puesto de trabajo lo cual le permitirá desarrollare eficientemente las actividades.	Permite fortalecer los conocimientos del colaborador con la finalidad de prepararlo para desempeñar eficientemente las funciones.	Son habilidades y técnicas en el que los individuos adaptan conductas y las preferencias según las diversas circunstancias.
Motivación:		
Radica en el interés del colaborador de manera que lo disfruta en las tareas asignadas.		

Nota: Competencias laborales con los respectivos factores tales como: genéricas, específicas y básicas.

III. METODOLOGÍA

En el tercer capítulo, se presentará la metodología el tipo de investigación será revisión sistemática de enfoque cualitativo, los protocolos y registros, criterio de elegibilidad, fuente de información, búsqueda, selección de estudios, proceso de extracción de datos, lista de datos relacionados a la variable de investigación, riesgo de sesgo en estudios individuales, síntesis de resultados y finalmente los aspectos éticos.

3.1 Tipo y enfoque de investigación

El tipo de investigación es de revisiones sistemáticas, dado que, brinda un resumen claro y estructurado con una información disponible orientada a responder las preguntas planteadas en la investigación, es por ello, que están conformadas por múltiples artículos, relacionados a la variable de estudio para recolectar información que serán incluidos y evaluados (Moreno, Muñoz, Cuellar, Domancic y Villanueva, 2018, p.184); por otro lado, manifestaron que la investigación de enfoque cualitativo maneja la recolección y estudio de la información para mejorar las interrogantes de la investigación o revelar nuevas interrogantes en el transcurso de interpretación (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.17); por consiguiente, la investigación es de tipo revisión sistemática con enfoque cualitativo, es decir dichos estudios se basan en investigaciones con anterioridad sobre la variable de investigación.

3.2 Protocolo y registro

El protocolo es un instrumento que presenta un proceso claro y preciso para la revisión sistemática, el protocolo detalla tanto la justificación de la revisión como el enfoque metodológico y analítico con anterioridad a la realización (Martínez, Baladia, Ferri, Teresa y Marques, 2016, p.35), por lo expuesto con anterioridad, se realizó una búsqueda exhaustiva sobre la variable competencias laborales que sean cualitativas para llevar a cabo la revisión sistemática. La búsqueda de los artículos científicos se realizó en fuentes confiables tales como: Scopus, Dialnet, Google Académico, ProQuest, Host, Doaj, Ebsco Host, Redalyc y ScienceDirect; asimismo, los artículos se seleccionaron de acuerdo al año de publicación del 2014 en adelante y que contenga la variable de estudio con los respectivos factores las cuales se descargaron y guardaron por carpetas, enseguida se procedió a una lectura para luego ser revisadas en la página MIAR y SJR, de esta

manera poder dar la veracidad de que los artículos sean indizadas que abarque el número de registro que contenga el DOI, ISSN de esta manera que se logrará tener la confiabilidad de la existencia de la búsqueda de los artículos. La relación de los artículos científicos se visualizará en la (tabla 3).

Tabla 3

Protocolo y registro

Base de datos	Resultados	Palabras claves
Dialnet	50	Competencias laborales, Habilidades laborales, Competencias profesionales, competencias, Habilidades directivas, formación de competencias, competencias básicas, competencias genéricas o transversales y competencias específicas.
ProQuest	82	Competencias laborales, Habilidades laborales, Competencias profesionales, competencias básicas, competencias genéricas o transversales y competencias específicas.
Scopus	45	Job skills, Competencias laborales, Habilidades laborales, Competencias profesionales, competencias básicas, competencias genéricas o transversales y competencias específicas.
ScienceDirect	23	Job skills, Competencias laborales, Habilidades laborales, Competencias profesionales, competencias básicas, competencias genéricas o transversales y competencias específicas.
Redalyc	127	Competencias laborales, Habilidades laborales, Competencias profesionales, competencias básicas, competencias genéricas o transversales y competencias específicas.
Doaj	34	Competencias laborales, Habilidades laborales, Competencias profesionales, competencias básicas, competencias genéricas o transversales y competencias específicas.
Ebsco Host	136	Job skills, Competencias laborales, Habilidades laborales, Competencias profesionales, competencias básicas, competencias genéricas o transversales y competencias específicas.

Nota: Fuentes de información de repositorios para la búsqueda de artículos científicos

3.3 Criterios de elegibilidad

Los criterios de elegibilidad son características de inclusión y exclusión específicas de estudio (Huttona, López y Moher, 2016, p.4); los criterios, presentados para realizar la búsqueda de la información son de acuerdo a la guía proporcionada por la escuela de la universidad y asesoría de los docentes ,los artículos de la investigación fueron de idioma español e inglés porque se presenta una mayor facilidad de encontrar los artículos; asimismo, la investigación es actualizada porque se toma la información de los artículos del año 2014 en adelante, que contenga la variable de estudio que sean indizadas para la veracidad de información confiable y actual; la investigación del contenido fue información de empresas con datos cualitativos. La relación de los artículos científicos se visualizará en la (tabla 4).

Tabla 4

Criterios de elegibilidad palabras claves

Competencias laborales	Job skills,	Motivación
Habilidades laborales	Autocontrol	Trabajo en equipo
Competencias profesionales	Productividad	Habilidades gerenciales
Gestión por competencias	Inteligencia emocional	Competitividad
Liderazgo	Capacitación	Destrezas laborales
Competencias por resultados	Habilidades competitivas	Desempeño por competencias
Competencias básicas	Competencias genéricas	Competencias específicas
Competencias transversales	Habilidades técnicas	Formación académica
Competencias actitudinales	Competencias cardinales	Perfil por competencias
Competencia constructivista	Competencias Conceptuales	Formación por competencias
Competencias funcionales	Competencias esenciales	Adquisición de competencias

Nota: Relación de palabras clave para la búsqueda de artículos científicos

3.4 Fuentes de información

Las fuentes de información, son materiales como documentos electrónicos o impresos que contengan información científica, datos específicos, escritos oficiales que fundamentan un trabajo académico, sea éste una investigación, un artículo, ensayo, programa de estudios, ponencia, un informe (Gómez, Fernando, Aponte y Betancourt, 2014, p. 159); en tal sentido, se realizó la búsqueda en: Dialnet, Ebsco Host, Sciencedirect, Redalyc, Doaj, Google Scholar, para luego consultar en Miar; asimismo, se realizó la búsqueda sobre la variable competencias laborales con los respectivos factores considerando los artículos de rango de años del 2014 al 2021. Ante ello, la fuente de información para el estudio fueron artículos científicos de revistas indizadas de calidad de la variable de estudio con una totalidad de 86 artículos. Finalmente, la relación de los artículos científicos se visualizará en la (tabla 5).

Tabla 5:

Fuente de información

N°	Autor	Base de datos	Palabras clave	Año
A1	Mayorga, V., Llerena, V., y Salas, M.	Dialnet	Competencias laborales, habilidades laborales, habilidades gerenciales , gestión por competencias	2018
A2	Vera, M.	Ebsco Host	Habilidades laborales, habilidades gerenciales, Job skills, management by competencies	2018
A3	Barba, K., Yáñez, P., Hernández, P. y Ramírez, G.	Scencedirect Redalyc Doaj Dialnet Ebscohost	Habilidades laborales, habilidades gerenciales, Job skills, management by competencies	2019
A4	Etcheagaray, P., Pascual, G., y Calderón, A. (2018)..	Ebsco Host	Habilidades laborales, competencia laborales	2018
A5	Sánchez, A., Martínez, R., y Moreno, J. (2016).	Ebsco Host, Dialnet, Redalyc	Competencias laborales, gestión por competencias, desempeño competitivo	2016
A6	Pugh, G., y Lozano, A. (2019)	Ebsco Host, Dialnet, Redalyc Scencedirect	Desarrollo de competencias laborales, habilidades laborales	2019
A7	Salgado, E., Gómez, M., y Pintor, M.	Google Scholar, Dialnet.	Gestión por competencias, desempeño laboral, habilidad laboral	2017
A8	Aguilar, C., Chaves, O., Loaiza, C., Monge, J., Vega, M., Rojas, J., y Campos, G.	Redalyc, Dialnet, Ebsco Host,	Evaluación por competencias, competencias laborales, gestión por competencias	2019
A9	Cejas, F., Rueda, J., Cayo, L, y Villa, C.	Google Scholar, Redalyc	Formación por competencias, competencias laborales, Desempeño laboral	2019
A10	Galarza, I., Aguinaga, C., Lopez, P., Molina, R. y Ortega, G.	Ebscohost Dialnet Redalyc	Gestión por competencias, Competencias laborales.	2019
A11	Cruz, M., Alonso, L., Leyva, P., y Mendoza, L.	Redalyc Ebscohost Dialnet	Formación por competencias, competencias laborales, Desempeño laboral	2020
A12	Torres, S., Cuesta, A., Pérez, Y., y Lugo, A.	Dialnet Redalyc Ebscohost	Gestión por competencias, Competencias laborales.	2018
A13	Rodríguez, D. S., Zaldívar, R. V., y Breff, A. T.	Ebscohost	Evaluación por competencias, competencias laborales, gestión por competencias.	2018
A14	López, L.	Dialnet Redalyc Ebscohost	Gestión por competencias, desempeño laboral, habilidad laboral	2017
A15	Alonso, F., Padilla, V., Bermúdez, D., Simón, D., y Hernández, S.	Redalyc Dialnet	Gestión por competencias, desempeño laboral, habilidad laboral	2015

Nota: Lista de 15 artículos científicos

3.5 Búsqueda

La búsqueda se realizará con énfasis para el ámbito académico, se revisaron diferentes colecciones y fuentes bibliográficas de literatura Científica (Vidal, Oramas y Borroto, 2015, p.198); siguiendo el protocolo y los criterios de elegibilidad se ejecutó el proceso de búsqueda con los siguientes pasos: Paso1; se digitó el nombre de la variable en otros idiomas en las páginas que contengan los artículos científicos. Paso2; se seleccionó el rango de los años a considerar, la

fecha de publicación, el idioma, país y en algunas páginas como Scopus traducirlas a español. Paso3; se verificó el contenido de los artículos con las palabras de la variable. Paso4; se corroboró la información a través de Miar con el título o ISSN, si la revista mostraba confiabilidad de contenido Paso5; finalmente los archivos se descargan como documentos en formato pdf y fueron guardados en una carpeta para luego ser revisadas y plasmarlas en la investigación; asimismo, se realizó la búsqueda con los factores de la variable competencias laborales para obtener mayor información respecto al objeto de estudio y recabar información requerida para la revisión sistemática, finalmente la relación de los artículos científicos se visualizará en la (tabla 6).

Tabla 6

Búsqueda (Semi automático y revisión)

Fuente	Semi- automático			Manual	
	Original	Exclusión	Inclusión	Cuantitativos	Cualitativos
Sciencedirect Redalyc	120	80	35	26	3
Doaj Dialnet Ebscohos	260	176	44	15	4
Google Scholar,	214	152	62	22	8
Total	594	408	141	63	15

Nota: Totalidad de artículos seleccionados

3.6 Selección de estudios

La selección de estudios permite facilitar el número de investigaciones filtradas, para luego ser evaluadas para la elegibilidad e incluidos en la revisión sistemática (Huttona, López, y Moher, 2016, p.3); con las razones para exclusiones en cada etapa, idealmente mediante un diagrama de prisma, por consiguiente, se consideraron aquellos artículos científicos del año 2014 en adelante, que contengan datos cualitativos de la variable y que aporten a la investigación de objeto de estudio, asimismo, que se encuentren indizadas, finalmente se consideraron a los artículos que contenían información cuantitativa y cualitativa y se excluyeron a los artículos que no brindaron información necesaria, siendo un total de 86 artículos tal como se muestra en el (Anexo A).

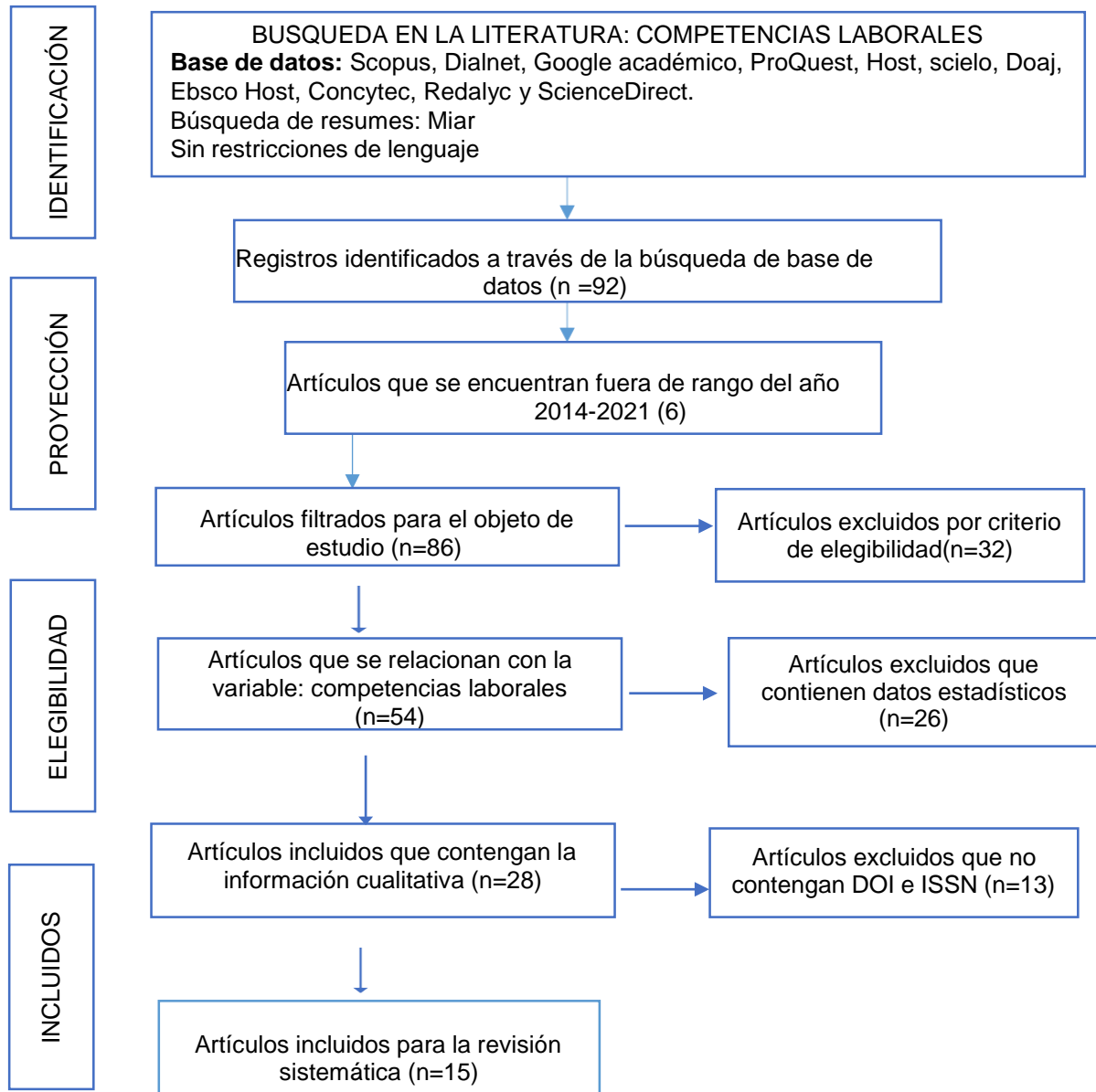
3.7 Proceso de extracción de datos

Este proceso se buscó obtener todos los datos necesarios para responder a la pregunta de la investigación a través de artículos científicos, revistas libros, que cumplan con los criterios de selección (Villasís, *et al.*, 2020, p.66); ante ello, se realizó la búsqueda de artículos científicos en bases de datos de fuentes

confiables sobre la variable competencias laborales con los respectivos factores, por consiguiente, al realizarse dicho procedimiento se encontró un total de 92 artículos científicos los cuales fueron aplicados a criterios de inclusión y exclusión, obteniendo como resultado final una totalidad de 15 artículos científicos para la revisión sistemática del estudio de investigación.

Figura 1

Flujo de diagrama de prisma



Nota: Flujograma de declaración prisma, totalidad de 15 artículos científicos.

3.8 Lista de datos

Deben listar y detallar de forma clara las variables de estudio para las cuales se debe buscar información de investigaciones realizadas con anterioridad (Moraga y Cartes, 2015, p.328); en tal sentido, se procedió a realizar una búsqueda de información en fuentes confiables, de las cuales se tomaron en cuenta aquellos artículos científicos con información relevante sobre la variable de estudio con los respectivos factores, a continuación se detallará las definiciones de la variable competencias laborales.

Tabla 7

Lista de datos

Variable	Concepto
Competencias laborales	Conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que una persona debe desarrollar para desempeñarse de una manera apropiada en cualquier entorno productivo (Mayorga, <i>et al.</i> , 2018, p.85)
Competencias genéricas	Son los comportamientos y actitudes laborales de los colaboradores en los diferentes puestos de trabajo (Vera, 2018, p.49).
Competencias específicas	Son las competencias que están relacionadas con los conocimientos que se adquiere la formación para poner en práctica las habilidades en la rama de la especialidad (Barba, <i>et al.</i> , 155).
Competencias básicas	Es el elemento operativo que vincula la capacidad individual y colectiva para generar valor con los procesos de trabajo (Sánchez, <i>et al.</i> , p.172).
Trabajo en equipo	Es una competencias con diferentes características, es decir la disposición que tiene el trabajador y el apoyo con otros integrantes de la organización para lograr objetivos comunes (Herrera, <i>et al.</i> , 2017, p. 56)
Inteligencia emocional	Son los estados de ánimo de las personas, la cual se relacionan con el pensamiento de las personas en un momento determinado el cual inciden en el desarrollo de las labores (Larsen y Buss 2005; Citado en Duque, <i>et al.</i> , 2017, p.252).
Motivación	Radica en el interés del colaborador de manera que lo disfruta en las tareas asignadas, generando sensaciones de dominio, eficacia y autonomía en la realización las tareas encomendadas (Aguilar, <i>et al.</i> , p.25).
Productividad	Es una estrategia para elevar la competitividad del capital humano en base a los conocimientos para lograr un nivel de crecimiento rápido para producir bienes y servicios en las organizaciones (Jung, <i>et al.</i> , 2015; Citado en Morelos y Nunez, 2017, p.177).
Capacitación	Es una gestión propuesta a aumentar las aptitudes y los conocimientos del colaborador con la finalidad de prepararlo para desempeñar eficientemente las funciones (Grados, 2007; Citado en Adame, 2019, p.85)
Liderazgo	Es una habilidad de influencia que se ejerce por medio de un proceso de comunicación entre las personas (Escandón y Hurtado, 2016, p.138).
Autocontrol	Es una influencia de factores internos y externos que involucran labores apropiadas, en cada una de las circunstancias en las cuales el sistema reflexivo no pierda direccionamiento de la toma de decisiones (Landinez, 2018, p.4).

Nota: Concepto de la variable y los factores

3.9 Riesgo de sesgo en estudios individuales

Es una herramienta utilizada para evaluar la validez cuya capacidad del instrumento, tiene la finalidad de medir la evaluación de la precisión con la que un instrumento analiza correctamente si los resultados del estudio pueden ser interpretados confiablemente (Alarcón, Ojeda, Ticse y Cajachagua, 2015, p.305); por consiguiente, se seleccionaron a 30 artículos, las cuales presentaban información sobre la variable de estudio, por otro lado, se realizó una verificación

exhaustiva a los factores seleccionados en la investigación, siendo un total de dos a tres factores tomados de cada artículo seleccionado para la síntesis.

Tabla 8

Matriz de sesgo de los estudios

Ítem	Autor, año	Título	Metodología	Factores		
				Genéricas	Básicas	Específica
1	Mayorga, V., Llerena, V., y Salas, M. (2014)	Las competencias laborales para las empresas asociadas a la Cámara de la Pequeña Industria de Turgurahua.	Cualitativa	X	X	X
2	Monge, S., y Etxebarria, J. (2016).	Competencias más valoradas por los profesionales de la publicidad de la comunidad Autónoma Vasca Comparación 2008-2016.	Cuantitativo	X	X	X
3	Vera, M. (2018).	Las competencias laborales como eje formativo para mejorar el desempeño organizacional.	Cualitativo.	X	X	X
4	Barba, K., Yáñez, P., Hernández, P. y Ramírez, G. (2019).	Competencias de los contadores egresados de la universidad técnica de Cotopaxi y requerimientos de mercado laboral.	cuantitativo- cualitativa.	X		X
5	Soto, P., Reynaldos, K., Martínez, D. y Jerez, O. (2014)	Competencias para la enfermera/o en el ámbito de gestión y administración: desafíos actuales de la profesión.	Método: revisión de la literatura	X	X	X
6	Linares, M., y Suarez, Y. (2016).	Competencias del contador público: Una mirada desde la Educación Superior y los requerimientos de las PyME comerciales en Bogotá.	Cuantitativo	X	X	X
7	Etchegaray, P., Pascual, G., y Calderón, A. (2018).	Enseñanza de competencias genéricas en cursos de formación general de una universidad chilena: La visión de estudiantes y docentes	Cualitativo.	X	X	
8	Nieto, J. (2020).	Análisis de las competencias transversales en la formación profesional de Administración y Finanzas desde la óptica de la empleabilidad en España	El estudio es un análisis documental	X		
9	Sánchez, A., Martínez, R., y Moreno, J. (2016).	Gestión por competencias laborales en el contexto del proceso de cambios políticos y económicos en Cuba	Estudio evaluativo	X	X	X
10	Cruz, M., Alonso, L., Leyva, P., y Mendoza, L. (2020).	Metodología para la formación de competencias laborales en los médicos residentes de medicina natural y tradicional	Revisión de documentos	X	X	
11	Pugh, G., y Lozano, A. (2019)	El desarrollo de competencias genéricas en la educación técnica de nivel superior: un estudio de caso	Estudio cualitativo	X		X
12	Hernández, I., Alvarado, J., y Luna, S. (2015)	Creatividad e innovación: competencias genéricas o transversales en la formación profesional	Revisión bibliográfica	X	X	
13	Salgado, E., Gómez, M., y Pintor, M. (2017).	Educación rural y la adquisición de competencias laborales: una innovación mediante el uso de recursos digitales	Método mixto	X	X	X
14	Villalobos, E., y Pares, I. (201)	Competencias directivas del docente universitario	Cuantitativo	X	X	X
15	Ramos, G., Lopez, A., y Fonseca, G. (2018).	Conocimientos y competencias profesionales específicas: una muestra en enfermería quirúrgica en la UNIÁNDES, Ecuador	Estudio crítico análisis y la síntesis	X	X	X
16	Aguilar, C., Chaves, O., Loaiza, C., Monge, J., Vega, M., Rojas, J., y Campos, G. (2019).	Identificación del marco de competencias laborales en enfermería en el Sistema del Seguro Social Costarricense	Enfoque cualitativo, método transversal	X	X	X
17	Cejas, F., Rueda, J., Cayo, L. y Villa, C. (2019).	Formación por competencias: Reto de la educación superior	Revisión documental.	X	X	X
18	Lombana, J., Cabeza, L., Castrillón, J., y Zapata, A. (2014).	Formación en competencias gerenciales. Una mirada desde los fundamentos filosóficos de la administración	La investigación utiliza un método inductivo	X		
19	Galarza, I., Aguinaga, C., Lopez, P., Molina, R. y Ortega, G. (2019)	Competencias laborales en el sector de la restauración: Un marco de competencia clave para su gestión.	Fenomenográfico	X	X	X
20	Cruz, M., Alonso, L., Leyva, P., y Mendoza, L. (2020).	Metodología para la formación de competencias laborales en los médicos residentes de medicina natural y tradicional	Métodos de análisis, síntesis, revisión de documentos		X	X
21	Sanabria, P., Ospina, M., García, S. (2018).	Competencias profesionales en el campo de administración: Un análisis para Colombia.	Cualitativo	X		X
22	Torres, S., Cuesta, A., Pérez, Y., y Lugo, A. (2018).	Evaluación de competencias laborales a partir de evidencias	Aplicación experimental.	X		X
23	Ramos, I., Vera, F., Castro, E., Marical, Z., Arregui, C., y Macías, Y. (2019).	Las competencias genéricas y específicas en la formación de recursos humanos de ciencias técnicas.	Revisión bibliográfica	X		X
24	Rodríguez, D. S., Zaldivar, R. V., & Breff, A. T. (2018).	Tecnología de gestión integrada por competencias laborales como contribución al desarrollo local en Centros Universitarios Municipales	Enfoque cualitativo.	X		X
25	López, L. (2017).	El desarrollo de competencias laborales generales en el contexto rural	Enfoque cualitativo.	X	X	X
26	Mella, D., Vera, B., y Bahamonde, P. (2015).	Competencias laborales de trabajadores agrícolas de la Región del Libertador Bernardo O'Higgins, Chile. Un estudio de caso	Método cuantitativo	X	X	X
27	Martínez, D., Burgos, N., y Meza, W. (2016).	Caracterización de las competencias laborales de los egresados del Programa de Psicología de la Universidad de la Costa CUC	Análisis documental	X	X	X
28	Flores, M., y Vanoni, G. (2016).	Competencias directivas requeridas por los CEO ante la complejidad de las organizaciones del siglo xxi	Enfoque cualitativo	X	X	
29	Cabanfie, B. (2016)	Entre "patovicas" y controladores" Percepciones sobre las competencias laborales en el Control de Admisión y Permanencia, La Plata 2014-2016	Método cualitativo		X	
30	Alonso, F., Padilla, V., Bermúdez, D., Simón, D., y Hernández, S. (2015).	Perfil por competencias laborales y modelo de selección de personal para el cargo técnico A en gestión de recursos humanos	Técnicas cualitativas y cuantitativas.	X	X	X

28 22 23

Nota: Relación de artículos científicos sobre la variable y los factores

3.10 Síntesis de resultados

Los principales métodos para recabar datos cualitativos son la observación la recolección de documentos y materiales, se generan unidades de significado y categorías (Hernández, Sampieri y Torres, 2018, p.394); por tanto, se realizó una búsqueda de artículos en bases de datos de fuentes confiables donde detallaron el título del objeto de estudio, objetivo, metodología definición de la variable competencias laborales con los respectivos factores competencias genéricas,

competencias específicas y finalmente las competencias básicas, análisis, síntesis, conclusiones y finalmente las recomendaciones sobre los artículos seleccionados, ante ello, se seleccionaron a los artículos científicos que contenían el criterio de selección. (Ver tabla 10, anexo b).

3.11 Aspectos éticos

En la investigación realizada cabe mencionar que se recopiló datos de fuentes confiables respetando los derechos de los autores que permitan reforzar las ideas, a través de las normas APA, tomando en cuenta las citas textuales, las cuales se presentaran respetando las políticas de la universidad para ser revisada y aprobada. Asimismo, el proyecto pasará por el programa de turnitin para validar el nivel mínimo de copia establecida por el área de investigación que representa a la universidad.

IV. RESULTADOS

Para abordar el cuarto capítulo de la investigación enfocado en los resultados donde se desarrollará la selección de estudios y características de los estudios, la cual son los artículos incluidos para la revisión sistemática, de tal forma, se realizó las características de los estudios donde se mencionan el autor el rango de año de la variable y los factores importantes que cumplen para el objeto de estudio.

4.1 Selección de estudios

Para la selección de los estudios se utilizaron los artículos, revistas científicas entre otros, estos estudios tienen que facilitar respuestas a las interrogantes de la investigación desarrollada y para señalar la importancia de los estudios a través de los criterios de inclusión y exclusión (Hernández, *et al.*, 2019, p.60), la selección de estudios son realizados mediante el criterio de elegibilidad específicos lo cual fue utilizado mediante criterios de inclusión, es decir aquellos artículos científicos que tengan relevancia con el estudio de investigación ya sean con una metodología cuantitativa o cualitativa y finalmente que contengan los factores de dicha variables tales como: competencias genéricas, competencias específicas y competencias básicas.

Mayorga, V., Llerena, V., y Salas, M. (2018).	x	x	x	X	x	X	x	x	x	X		x	x	x	Competencias genéricas
Vera, M. (2018).	X	X	X		X	X	X	x	x	X	x	x	x	x	Competencias específicas
Barba, S. (2020).	x	x		X	x		x	x	x	X	x			x	Competencias básicas
Etcheagaray, P., Pascual, G., y Calderón, A. (2018).															
Sánchez, A., Martínez, R., y Moreno, J. (2016).															
Pugh, G., y Lozano, A. (2019).															
Salgado, E., Gómez, M. y Pintor, G. (2017).															
Aguilar, C., y Chaves, O., Loaiza, C., y Monge, J., Vega, C., Rojas, M., y Campos, G. (2019).															
Cejas, F., Rueda, M., Cayo, E., Villa, C. (2018).															
Galarza, S., Aguinaga, C., López, X., Molina, R., y Ortega, G. (2020).															
Cruz, N., Zaragoza, N., y Almaguer I. (2017).															
Torres, S., Cuesta, A., Piñero, P., y Lugo, J. (2018).															
Rodríguez, S., Zaldívar, R., y Brefi, T. (2018).															
López, L. (2017).															
Alonso, F., Pacilla, V., Bermúdez, D., Simón, D., y Hernández, S. (2015).															

Nota: Según la OIT las competencias laborales se clasifican en competencias genéricas, específicas y básicas que están representadas por los siguientes colores verde (bajo riesgo de sesgo), amarillo (riesgo de sesgo medio) y rojo (alto riesgo de sesgo).

4.2 Características de los estudios

Para la investigación se utilizó un total de 15 artículos científicos que

corresponden al rango de año del 2014 al 2021, que contengan la variable y objeto de estudio, asimismo, se tomaron en cuenta 86 artículos cualitativos que definieron la variable competencias laborales y los factores relevantes que están incluidos dentro del criterio de elegibilidad, asimismo, los artículos contienen los factores analizados lo cual fueron un total de tres factores.

Por otro lado, se realizó una revisión de la literatura sobre las competencias laborales para las empresas asociadas a la cámara de la pequeña industria de Tungurahua, los factores del objeto de estudio fueron, competencias genéricas, competencias específicas y finalmente las competencias básicas (Mayorga, *et al.*, 2014); en tal sentido, también se realizó un estudio sobre, las competencias laborales como eje formativo para mejorar el desempeño organizacional asimismo se estudió la variables con los respectivos factores tales como, competencias en genéricas, específicas y finalmente básicas (Vera, 2018); por consiguiente, se realizó un estudio sobre las competencias de los contadores egresados de la universidad técnica de Cotopaxi y requerimientos de mercado laboral (Barba, *et al.*, 2020); adicionalmente, se realizó un estudio de la literatura sobre la enseñanza de competencias genéricas en cursos de formación general de una universidad chilena, dicho estudio estuvo enfocado a los factores sobre, competencias genéricas, competencias específicas y finalmente las competencias básicas (Etchegaray, *et al.*, 2018).

Por consiguiente, se continuo con los estudios sobre la gestión por competencias laborales, en el contexto del proceso de cambios políticos y económicos en Cuba basados en tres factores competencias genéricas, específicas y básicas (Sánchez, *et al.*, 2016); ante ello, se realizó un estudio sobre, la educación rural y la adquisición de competencias laborales, ante ello, dicho estudio estuvo enfocado a los factores competenciales en genéricas, específicas y básicas (Salgado, *et al.*, 2017); por consiguiente, se estudió sobre el desarrollo de competencias en una organización, las cuales se enfocaron en dos competencias genéricas y específicas (Pugh, *et al.*, 2019); asimismo, se realizó un estudio de la literatura sobre la identificación del marco de competencias laborales en enfermería, el cual estuvo enfocado en los factores en mención, competencias genéricas, específicas y básicas (Aguilar, *et al.*, 2019); por otro lado, se realizó una investigación sobre la formación por competencias, basado en caracterizar los factores de competencias genéricas, específicas y básicas

(Cejas, *et al.*, 2018).

Finalmente, se realizó una investigación sobre las competencias laborales en el sector de la restauración, menciona sobre tres competencias genéricas, específicas y básicas (Galarza, *et al.*, 2019); por otro lado, en otro estudio realizado sobre la formación de competencias laborales en los médicos residentes de medicina natural y tradicional el cual refirió a dos factores tanto específicas como básicas (Cruz, *et al.*, 2017); por consiguiente, se hizo una investigación sobre la evaluación de competencias laborales a partir de evidencias el cual menciona dos factores competencias genéricas y competencias específicas (Torres, *et al.*, 2018); por otro lado, se realizó un estudio las competencias laborales como contribución al desarrollo en instituciones, dicho estudio es enfoco en dos competencias genéricas y específicas (Rodríguez, *et al.*, 2018); por consiguiente, investigo sobre el desarrollo de competencias laborales generales (López, *et al.*, 2017); finalmente, se realizó un estudio sobre el perfil por competencias laborales y modelo de selección de personal, considerando tres factores competencias genéricas, específicas y básicas (Alonso, *et al.*, 2015).

V. DISCUSIÓN

5.1 Delimitación

La presente investigación tuvo como limitación, la falta de accesibilidad a los artículos científicos sobre la variable competencias laborales que no contaban con registro de indización, así como también la accesibilidad a dicho artículo, del mismo modo el periodo de tiempo de recolección de información que comprende al año de duración a partir del 2014 en adelante.

Las discusiones de la investigación mencionaron aspectos importantes de la variable las cuales, se puede constatar mediante los estudios seleccionados sobre la importancia de las competencias laborales y los factores relevantes, que poseen los colaboradores de una organización que está enfocado desde distintas perspectivas señaladas por diversos estudios.

Desde la perspectiva desarrollo de competencias, se refiere al conjunto de conocimientos actitudinales que una persona debe desarrollar para desempeñarse de una manera apropiada en cualquier entorno productivo; ante ello, los resultados de los estudios concluyeron que la competencia es una característica innata de la persona relacionado con un desempeño exitoso en el trabajo. (Mayorga, *et al.*, 2018). por consiguiente, las competencias movilizan e integran conocimientos, habilidades y actitudes para enfrentar situaciones únicas desempeñándose de manera eficiente en un puesto de trabajo; ante ello, la investigación mostro como resultado que las instituciones de educación deben capacitar a los colaboradores según las competencias y las habilidades para la solución de determinadas dificultades que puedan enfrentar en el trabajo, (Etchegaray, *et al.*, 2018); por ello, la competencia es un conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que involucran una parte importante de la organización y se relaciona con el desempeño en el trabajo, asimismo, enfrentan la necesidad de instaurar competencias laborales basadas en la aplicación del conocimiento, habilidades, actitudes positivas y valores (Galarza, *et al.*, 2019).

Desde la perspectiva logro de los resultados, de las competencias laborales es la capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada, por ello, los resultados de la investigación mostraron que las competencias en las empresas están alineadas al modelo de gestión empresarial, ya que permite la adecuada articulación de las exigencias laborales (Vera, 2018); asimismo, las competencias se pueden definir como los

comportamientos que desarrollan las personas en un entorno específico y que tiene como fin el logro de un resultado con mayor eficiencia y eficacia, ante ello, el desarrollo de competencias generales y específicas permiten que las personas se desempeñen de manera eficiente involucrándose en los procesos productivos (Salgado, *et al.*, 2017); para ello, las competencias laborales responden a una demanda compleja, incluyendo las actitudes, valores, conocimientos y destrezas que hacen posibles la acción efectiva; de tal manera, la investigación mostro como resultado la identificación de las competencias laborales como estrategia en el puesto de trabajo y la experiencia que posee cada colaborador (Aguilar, *et al.*, 2019).

Desde la perspectiva capacidad, las competencias consisten en motivos, rasgos de carácter, concepto de uno mismo, actitudes, conocimientos, capacidades, por otro lado, las organizaciones han evaluado los conocimientos de los trabajadores lo cual demostraron deficiencia en las habilidades y actitudes en el desarrollo del perfil profesional, sin embargo, es importante trabajar en ello para la construcción de las competencias. (Barba, *et al.*, 2019); por consiguiente, la competencia laboral es el elemento operativo que vincula la capacidad individual y colectiva para generar valor en el trabajo; además, constituye una alternativa para mejorar el desempeño de los trabajadores y de la organización, asimismo, el estudio señala factores para el desarrollo de las empresas, en el complejo contexto como parte del proceso de cambio empresarial. (Sánchez, *et al.*, 2016); asimismo, la capacidad de una persona responde de manera efectiva a una demanda compleja en la que interactúan los conocimientos, destrezas y actitudes para abordar la tarea; de tal manera, los resultados de la investigación aportan una mejor comprensión del proceso de adquisición y desarrollo de competencias, de los colaboradores en las organizaciones (Pugh y Lozano, 2019).

Desde la perspectiva autonomía, para la solución de problemas lo cual define las competencias laborales como una estructura propia de generación de conocimientos que fomenta la autonomía; ante ello, los resultados del estudio desarrollaron un proceso sobre las competencias laborales en el campo de una institución, no obstante este proceso de adiestramiento de capacitación generaron conocimientos formativos brindando un valor agregado (Cejas, *et al.*, 2019); por ello, las competencias laborales es el conjunto de conocimientos, habilidades y valores, basados en la idoneidad demostrada, asociado al desempeño superior

del trabajador, asimismo, el resultado de la investigación propuso una automatización de evolución de competencias para estimar el desempeño utilizando indicadores en cuanto a la eficacia y la eficiencia, (Torres, *et al*, 2018); de este modo, las competencias laborales cuyo proceso que incluye la formación de conocimientos, para transformar el entorno, buscando soluciones a los problemas, ante ello, mejorando los resultados referidos al capital humano identificando las funcionales de los trabajadores para el éxito empresarial, en donde los clientes puedan percibir las competencias del personal y de la organización (Rodríguez, *et al*, 2018).

Desde la perspectiva desempeño eficiente, la competencia laboral es la capacidad del trabajador utilizando los conocimientos, habilidades y destrezas, desarrollados a través de los procesos educacionales y la experiencia laboral, para la identificación y solución de los problemas, la formación de competencias laborales en los colaboradores, se fundamenta en una dinámica de formación laboral basada en el desarrollo social, (Cruz, *et al*, 2020); conforme a ello, las competencias laborales son necesarias para los colaboradores que se desempeñen con eficiencia, por ello, la importancia del desarrollo competencias laborales de los profesionales en el entorno laboral el cual les permitan alcanzar metas (López, 2017); a su vez, es el conjunto de motivaciones, características personales, y valores, basado en la idoneidad demostrada, asociado a un desempeño superior del trabajador y de la organización, con las exigencias técnicas, productivas y de servicios, la investigación propuso un modelo de perfil de competencias laborales para cada puesto de trabajo por el cual se presentaban las competencias clave según el nivel de importancia en el desempeño (Alonso, *et al*, 2015).

Desde la perspectiva comportamiento actitudinal, basados en las competencias genéricas se relacionan con los comportamientos y actitudes laborales propios de diferentes ámbitos, como la capacidad para el trabajo en equipo, habilidades para la negociación, planificación, entre otros; por ello que las competencias genéricas están direccionadas para que un colaborador desempeñe con éxito las labores (Vera, *et al.*, 2018) por consiguiente, las competencias genéricas es el conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores de las personas que deben desarrollar para el desempeño apropiado en cualquier entorno laboral; sobre las percepciones de los colaboradores con las

competencias genéricas el cual facilite la practicidad en el trabajo (Salgado, *et al.*, 2017).

Desde la perspectiva competencias comunes, las competencias genéricas son aquellas competencias comunes a varias ocupaciones o profesiones; de tal modo que las competencias de los colaboradores para un desarrollo de una actividad laboral deben ser seleccionados basados en competencias y que sean capaces de manejar diversas herramientas (Barba, *et al.*, 2019); por ello, que las competencias comunes para los trabajadores vinculados a la aplicación de los conocimientos permitirán la obtención de los objetivos de la organización; las organizaciones deberían de facilitar la automatización del proceso de evaluación de competencias genéricas para estimar el desempeño. (Torres, *et al.*, 2018).

Desde la perspectiva enfrentamiento a diversas situaciones, las competencias genéricas es la capacidad de movilizar varios recursos cognitivos para hacer frente a un tipo de situaciones, asimismo, que las competencias genéricas que poseen las personas puedan llegar a facilitar el buen rendimiento laboral en una organización. (Etchegaray, *et al.*, 2018) conforme a ello, las competencias genéricas son los conocimientos y las técnicas aplicadas a situaciones y desarrollarlas estas experiencias en nuevas situaciones laborales, en tal sentido las empresas de servicios enfrentan a diversas necesidades por el cual los colaboradores deben tener ciertas competencias genéricas para poder enfrentar dificultades (Galarza, *et al.*, 2019).

Desde la perspectiva mejora continua, las competencias específicas se relacionan con los grupos de trabajo. Es decir, hacen referencia a aquellas que son importantes en todos los cargos que tienen responsabilidad con los subordinados, por ello, las empresas deben evaluar a los colaboradores por la excelencia en el trabajo, orientados en el servicio (Mayorga, *et al.*, 2018) por otro lado, las competencias específicas permiten realizar y desempeñar una determinada actividad laboral, asimismo están dirigidas como acciones formativas a la mejora del desempeño garantizando el desarrollo continuo, el cual los factores que hacen posible garantizar a las personas un desempeño idóneo en el marco de la formación profesional. (Cejas, *et al.*, 2019). La décima perspectiva diferenciación de roles, son aquellas competencias relacionadas con los aspectos técnicos directamente vinculados con la ocupación y no son tan fácilmente transferibles a otros contextos laborales, en tal sentido que las competencias

específicas deben estar alineadas al modelo de gestión empresarial que se desarrolle en las mismas (Vera, 2018); por consiguiente, las competencias específicas son competencias que deben poseer las personas de manera diferenciada de acuerdo con el rol que les corresponda desempeñar en cada tarea de forma tal que contribuyan a la obtención del objetivo de la organización, por ello las técnicas sobre el modelo de competencias ayudaran a mejorar el desempeño de los colaboradores (Torres, *et al.*, 2018).

Desde la perspectiva perfil laboral, las competencias específicas son vinculadas específicamente a una profesión, en tal sentido los diseños de una metodología propuesta están basados en aspectos a la percepción del desempeño y a los requerimientos del mercado laboral (Barba, *et al.*, 2019); asimismo, están vinculadas con los aspectos técnicos directamente relacionados con la ocupación laboral, es por ello que las empresas se deben de alinear a la organización en cuanto a la tendencia mundial en términos laborales (Aguilar, *et al.*, 2019).

Desde la perspectiva desarrollo personal, las competencias básicas son aquellas características propias de las personas que pueden generalizar y extenderse a distintas situaciones y perdurar en el tiempo, sin prestar atención al contexto en el que se desarrollan, asimismo las organizaciones aplicar un manual de funciones según los requerimientos que posee el puesto de trabajo de esta manera enfrentar a posibles pérdidas (Mayorga, *et al.*, 2018); por ello, las competencias básicas permiten tomar decisiones y asumir responsabilidades tanto en las convicciones personales y organizacionales, las competencias básicas y personales son imprescindibles para la empresa como un marco de enfoque hacia la misión y visión (Galarza, *et al.*, (2019).

Desde la perspectiva basada en el aprendizaje, las competencias básicas se relacionan con la formación y permiten el ingreso al trabajo, por ello la importancia del eje formativo donde garantizan un equilibrio entre las metas individuales y organizacionales (Vera, 2018); asimismo, las competencias básicas son las que se adquieren en la formación y que permiten el ingreso al ámbito laboral, en tal sentido la importancia de una organización sobre el reconocimiento del trabajador ante el desempeño laboral (Aguilar, *et al.*, 2019).

Finalmente, la perspectiva del nivel potencial, de las competencias básicas, las competencias básicas son las competencias fundamentales para vivir en

sociedad y desenvolverse en cualquier ámbito laboral para ello, las formaciones por competencias básicas en la operatividad laboral demandan una serie de requisitos exclusivamente formativos (Barba, *et al.*, 2019); asimismo, las competencias básicas es el elemento operativo que vincula la capacidad individual y colectiva para generar valor con los procesos de trabajo, por ello que las gestiones de competencias básicas según los conocimientos de las personas ayudan a mejorar los resultados de las organizaciones (Sánchez, *et al.*, 2016).

VI. CONCLUSIONES

Las conclusiones de la investigación señalan aspectos por el cual se determinan y a su vez se evidencian en algunas fuentes de información seleccionadas, por el cual se comprueban con los resultados analizados de diversos horizontes cuyas propuestas aclaran las perspectivas de la variable de estudio.

Primera En el estudio de la investigación manifestaron que las competencias laborales son aquellos conocimientos, aptitudes, habilidades que poseen las personas, dichos autores mencionaron diferentes teorías tal como lo refieren Mayorga, *et al.*, (2018); Etchegaray, *et al.*, (2018); Galarza, *et al.*,(2019) quienes afirman que las competencias laborales es aquel conjunto de desarrollo de competencias tales como los conocimientos, habilidades, actitudes que posee una persona de tal manera que puedan enfrentar a diferentes situaciones como también puedan realizar un trabajo colaborativo, frente al enfoque del trabajo con los compañeros demostrándose de una manera óptima en el campo laboral contribuyendo con un buen desempeño en la organización de tal manera que serán claves para la consecución de los objetivos. Por ello, Vera, (2018); Salgado, *et al.*, (2017) Aguilar, *et al.*, (2019) las competencias laborales es el conjunto de elementos y factores, asociados al éxito en el desempeño de las personas asociados a un nivel educativo y a su vez que empleen elementos necesarios e innovadores y que el colaborador se pueda desempeñar de forma productiva y poder aplicar dichos conocimientos en el momento adecuado y preciso de tal manera que les permitan alcanzar los resultados de una organización con mayor eficiencia y eficacia las actividades laborales plenamente identificadas relacionadas con la consecución del éxito en un puesto específico, cabe señalar que dichos comportamientos eficaces son considerados como una base principal los cuales influyen de manera positiva en los resultados de la organización. Por consiguiente, Barba, *et al.*, (2019); Sánchez, *et al.*, (2016); Pugh, *et al.*, (2019); las competencias laborales la definen como la capacidad cognitiva por el cual los colaboradores emplean construcción a partir de una combinación de recursos para alcanzar un buen desempeño en una tarea. Por otro lado, Cejas, *et al.*, (2019);

Torres, *et al.*, (2018); Rodríguez, *et al.*, (2018); las competencias laborales que adquieren algunos colaboradores pueden resolver problemas de manera autónoma y flexible desempeñándose de manera excelente en las funciones y tareas en diferentes puestos de trabajo según el perfil de cada integrante. Finalmente, Cruz, *et al.*, (2020); López, *et al.*, (2017); Alonso, *et al.*, (2015) con un enfoque asociado a una característica subyacente de una persona que da por resultado un desempeño efectivo lo cual algunas personas dominan mejor que otras, de tal manera que las hace eficaces en una actividad laboral utilizando diferentes elementos durante el proceso de formación como profesional que tiene cada colaborador alcanzando ventajas competitivas generando altos niveles de productividad mejorando la calidad de vida de los mismo, así como también la organización pueda satisfacer las necesidades que pueden verse superiores ante los competidores.

Es decir, las competencias laborales buscan responder a los desafíos del mundo laboral el cual los colaboradores adquieren diferentes conocimientos, habilidades, actitudes, y valores el cual les permitirán asumir retos en diversos entornos laborales, es por ello, que son importantes ya que permiten tener un nivel competitivo, en relación con otro individuo o empresa, del mismo modo, que las competencias transmiten el significado de lo que el colaborador es capaz de demostrar sobre la preparación en base a una experiencia laboral con responsabilidad y autonomía a su vez adquieran aquellas capacidades para poder enfrentar a diversos problemas que puedan presentarse en el trabajo y sean resueltos de manera satisfactoria para el bien común, considerando que el principal recurso que posee las organizaciones es el capital humano, de tal manera que las diversas competencias que adquieran los colaboradores serán beneficiosas porque les permiten tener un panorama de oportunidades laborales de la tal manera que alcancen exitosamente una tarea y de esta manera puedan satisfacer y cumplir con todos los objetivos trazados por las organizaciones, cabe señalar que cuando los colaboradores se desempeñan mejor en el trabajo que realizan generaran un valor agregado convirtiéndose en

agentes de cambio para la empresa, poniendo en marcha todo lo adquirido como también saber comunicarse con el entorno aportando ideas creativas e innovadoras, por consiguiente, las organizaciones alcanzan mejores beneficios ya que por su parte se vuelven más productivas, con mayor eficiencia generando mayor rentabilidad.

Segunda Los autores afirmaron que las competencias genéricas son importantes para las personas de esta manea les permite insertarse al mundo laboral. Dichos autores mencionaron diferentes teorías tal como lo refiere Vera, (2018); Salgado, *et al.*, (2017) quienes afirman que las competencias genéricas están relacionadas con los conocimientos y las habilidades que posee cada persona para el desempeño en el ámbito laboral. Por ello, Barba, *et al.*, (2019); Torres, *et al.*, (2018) con un enfoque diferente definieron a dichas competencias comunes el permiten realizar diferentes actividades laborales aplicando los criterios a las tareas laborales con el objetivo de cumplir con las metas de la organización. Finalmente, los autores, Etchegaray, *et al.*, (2018); Galarza, *et al.*, (2019) definieron las competencias genéricas desde otra perspectiva como aquellas capacidades de enfrentar diversas situaciones laborales en base las experiencias que hayan tenido en el trascurso de una actividad laboral de esta manera enfrenten y brinden soluciones.

Cabe señalar, las competencias genéricas busca responder a los desafíos del mundo moderno adquiridas por los colaboradores ya que son importantes dichas competencias tales como las habilidades, los conocimientos, las actitudes y las aptitudes el cual permiten un mayor desempeño laboral y eficaz reuniendo ciertas características como la capacidad de trabajo en equipo, inteligencia emocional y motivación en el cual se adapten a los cambios creando e innovando al realizar diferentes actividades para el cumplimiento de las metas satisfactorias propuestas por las organizaciones .

Tercera Dichos autores manifestaron que las competencias específicas como aquellas que aportan una calificación profesional concreta al colaborador permitiéndoles desempeñarse de manera eficaz en una organización. Para algunos autores mencionaron diferentes teorías tal

como lo refiere Mayorga, *et al.*, (2018); Cejas, *et al.*, (2019); donde mencionaron sobre las competencias específicas que son importantes para el puesto de trabajo asumiendo dichas responsabilidades asimismo permitiéndoles a los colaboradores la mejora continua en el desempeño de las tareas en una organización. Por otro lado, Vera, (2018); Torres, *et al.*, (2018); señalaron a las competencias específicas a las tareas laborales son intransferibles de un colaborador, ya que dichas actividades deben de cumplir ciertos roles diferenciados el cual le corresponde a una persona demostrando los conocimientos de tal manera que contribuyan con las metas planificadas de la empresa. Finalmente, para los autores Barba, *et al.*, (2019); Aguilar, *et al.*, (2019); definieron que las competencias específicas son las que están vinculados a una profesión el cual le permita a una persona insertarse al mundo laboral y que las organizaciones lo seleccionen según el perfil para el puesto de trabajo.

Es por ello, las competencias específicas son aquellas capacidades necesarias para el desempeño de las funciones propias de una actividad laboral con el que adquieren algunos colaboradores para poner en práctica sus conocimientos y habilidades en el ámbito laboral, en base a dichas competencias adquiridas en la actualidad algunas organizaciones buscan de personas idóneas con ciertas características tales como la productividad y la capacitación para un puesto de trabajo teniendo la capacidad para examinar los problemas, asimismo, que cuenten con la capacidad de organización y planificación, encontrando alternativas de solución cumpliendo con ciertos perfiles asumiendo funciones específicas que éstos, a su vez, estén facultados para llevar a cabo los objetivos de la organización, asimismo que cuenten con un compromiso ético profesional.

Cuarta Dichos autores mencionaron sobre las competencias básicas por el cual el ser humano utiliza los recursos personales para desempeñarse de manera responsable en una organización. Para algunos autores mencionaron diferentes teorías tal como lo refiere Mayorga, *et al.*, (2018); Galarza, *et al.*, (2019) señalaron que las competencias básicas son aquellas características propias de las personas que permiten un

desarrollo personal en cualquier contexto laboral. Por otro lado, Vera, (2018); Aguilar, *et al.*, (2019); definieron sobre las competencias básicas son parte de un aprendizaje en la etapa inicial de una formación del colaborador de tal manera que se pueda ejercer dichos conocimientos, habilidades y actitudes básicas en el ámbito laboral de manera satisfactoria. Finalmente, para los autores Barba, *et al.*, (2019); Sánchez, *et al.*, (2016); definieron que las competencias básicas son fundamentales por el cual el colaborador emplea los recursos necesarios por el cual el colaborador es consciente de que en cada uno de ellos existe un potencial básico a ser desarrollado ante la sociedad y ante el entorno laboral.

Finalmente, las competencias básicas son aquellos conocimientos imprescindibles para poder lograr una realización personal de tal manera que sean capaces de insertarse al mundo laboral de forma eficaz, para una organización es muy importante poseer dichas competencia tales como el liderazgo y el autocontrol, ya que con ellas permiten al colaborador tener mayor eficiencia en las actividades laborales ya con los conocimientos y habilidades que poseen permitirán enfrentarse a la realidad del mercado laboral de tal manera que puedan tomar decisiones autónomas y brinden soluciones con mucha responsabilidad ante cualquier eventualidad que se pueda suscitar creando condiciones que le permitirán permanecer y crecer en la empresa el cumplimiento de las metas establecidas por la organización.

VII. RECOMENDACIONES

Para la investigación se recomienda abordar en los puntos analizados de la variable de estudio competencias laborables en las organizaciones del sector de servicio y sus dimensiones que fueron planteadas con la finalidad de alcanzar un resultado favorable para los colaboradores de las organizaciones de dicho sector, para llegar a cumplir sus objetivos en la competitividad laboral.

Primera En el estudio de la investigación mencionaron que las competencias laborales son los conocimientos, destrezas y habilidades de los colaboradores los cuales son fundamentales en sus puestos de trabajo por ello se recomienda tener una preparación y/o estudios, dichos autores mencionaron diferentes teorías tal como lo refieren Mayorga, *et al.*, (2018); Etchegaray, *et al.*, (2018); Galarza, *et al.*,(2019) quienes afirmaron que las competencias laborales son los conocimientos, habilidades, actitudes que posee ser humano donde pueden enfrentar diferentes problemáticas como también puedan realizar un trabajo proactivo, contribuyendo un buen desempeño laboral. Por ello, Vera, (2018); Salgado, *et al.*, (2017) Aguilar, *et al.*, (2019); manifestaron que las competencias laborales engloban diferentes elementos y factores, asociados al éxito de los trabajadores en el desempeño de sus funciones aplicando sus conocimientos de nivel educativo y a su vez poder aplicar dichas habilidades en el momento adecuado y preciso de tal manera que les permitan alcanzar los resultados eficientes de una organización. Por consiguiente, Barba, *et al.*, (2019); Sánchez, *et al.*, (2016); Pugh, *et al.*, (2019); las competencias laborales la definen como la capacidad cognitiva por el cual los colaboradores emplean diferentes recursos para alcanzar los objetivos de una organización. Por otro lado, Cejas, *et al.*, (2019); Torres, *et al.*, (2018); Rodríguez, *et al.*, (2018); las competencias laborales que adquieren los colaboradores les permite tomar decisiones inmediatas a las problemáticas que se presente. Finalmente, Cruz, *et al.*, (2020); López, *et al.*, (2017); Alonso, *et al.*, (2015) con un enfoque asociado a una característica subyacente de los colaboradores cuyo resultado es el desempeño efectivo en cada puesto de trabajo alcanzando ventajas competitivas y generando altos niveles de productividad.

Es decir, las competencias laborales buscan asumir nuevos retos a las organizaciones, las cuales le permitan asumir desafíos y estar a la vanguardia ante la competitividad, de tal manera que puedan elegir a los colaboradores idóneos en cada puesto de trabajo, tomando en cuenta sus conocimientos y habilidades que fueron adquiridos en su etapa de desarrollo como profesional para desenvolverse en el ámbito laboral, ya que ellos cuenta con las herramientas necesarias tomar decisiones ante diversas problemáticas y dando un valor agregado a los procesos según los requerimientos de la organización, alcanzando niveles competitivos antes otras empresas.

Segunda Los autores analizaron que las competencias genéricas son fundamentales para las personas que les permitan socializar con el ambiente laboral. Para ello, los autores mencionaron diferentes teorías tal como lo refiere Vera, (2018); Salgado, *et al.*, (2017) quienes afirman que las competencias genéricas están relacionadas con los conocimientos propios que posee cada persona para lograr un desempeño exitoso. Por ello, Barba, *et al.*, (2019); Torres, *et al.*, (2018) con un enfoque diferente definieron a dichas competencias laborales les permiten lograr ventajas competitivas para cumplir eficaz y eficientemente los objetivos de los centros laborales. Finalmente, los autores, Etchegaray, *et al.*, (2018); Galarza, *et al.*, (2019) definieron las competencias genéricas desde otra perspectiva mediante sus experiencias laborales, para tener seguridad en las decisiones importantes para las empresas con el fin de lograr mayor crecimiento empresarial.

Cabe señalar, las competencias genéricas buscan responder a los desafíos del mundo empresarial adquiridas por el capital humano que cumplen un papel importante que requieren de dichas conocimientos habilidades, actitudes y aptitudes para lograr un desempeño laboral cumpliendo con ciertas características tomando en cuenta el nivel de enseñanza de diversos formadores de profesionales mediante casos prácticos, auditorias, debates, fortaleciendo el trabajo en equipo, la seguridad emocional para desenvolverse en el campo laboral con mayor destreza y competitividad.

Tercera Dichos autores mencionaron que las competencias específicas permiten al colaborador desempeñarse eficazmente en una organización. Por ello, algunos autores manifestaron distintos conceptos tal como lo refiere Mayorga, *et al.*, (2018); Cejas, *et al.*, (2019); donde conceptualizaron sobre las competencias específicas que son necesarias para cumplir con las responsabilidades en el puesto de trabajo para mayor eficiencia en la organización. De igual modo, Vera, (2018); Torres, *et al.*, (2018); mencionaron a las competencias específicas como las funciones propias de cada trabajador para cumplir con diferentes roles y tomar decisiones de jerarquía demostrando sus conocimientos adquiridos en su formación académica, cumpliendo con los objetivos de la empresa. Finalmente, para los autores Barba, *et al.*, (2019); Aguilar, *et al.*, (2019); definieron que las competencias específicas son las que están vinculados a una formación educativa que le permita al colaborador insertarse al mundo laboral y que las organizaciones lo seleccionen según el perfil profesional.

Es por ello, se recomienda que las organizaciones se preocupen en capacitar a sus colaboradores de acuerdo a su puesto de trabajo para que pueda cumplir de manera objetiva, logrando resultados positivos para la empresa. Asimismo, que cada colaborador busque incrementar sus conocimientos mediante cursos, especializaciones y diplomados según su especialidad para que sea un profesional competitivo, teniendo la capacidad de resolver problemáticas en el ámbito laboral y planteando alternativas de mejora continua para la organización.

Cuarta Los autores manifestaron sobre las competencias básicas son innatas de cada persona por el cual es el recurso más valioso para desempeñarse de manera consecuente y responsable en una organización. Por otro lado, algunos autores manifestaron diferentes conceptos como lo refiere Mayorga, *et al.*, (2018); Galarza, *et al.*, (2019) delimitaron que las competencias básicas son propias de la persona que le permite desenvolverse en el ámbito laboral. Para Vera, (2018); Aguilar, *et al.*, (2019); precisaron sobre las competencias

básicas forman parte del crecimiento en la primera etapa de formación donde se adquieren los conocimientos fundamentales para su adaptación al puesto de trabajo según lo solicitado por la organización. Finalmente, para los autores Barba, *et al.*, (2019); Sánchez, *et al.*, (2016); delimitaron que las competencias básicas son importantes por el cual el trabajador brinda soporte con sus conocimientos y se desenvuelve de manera exitosa en el desarrollo de sus funciones siendo competitivo dentro de las organizaciones.

Finalmente, las competencias básicas son los conocimientos indispensable, por ello se recomienda desarrollar sus habilidades mediante clases de oratoria, charlas donde puedan mejorar sus destrezas teniendo mayor seguridad al momento de dirigirse a un grupo de trabajo, saber manejar sus emociones dirigiéndose de manera asertiva, de tal manera que sean capaces de insertarse al mercado laboral competitivo, donde las organizaciones puedan seleccionar a los colaboradores idóneos para el puesto de trabajo que cumplan con las competencias tales como el liderazgo y autocontrol para el cumplimiento con los objetivos.

REFERENCIAS

- Aguilar, C., y Chaves, O., Loaiza, C., y Monge, J., Vega, C., Rojas, M., y Campos, G. (2019). Identificación del marco de competencias laborales en enfermería en el Sistema del Seguro Social Costarricense. *Enfermería Actual en Costa Rica*, 37(1), 245-262.
- Aguilar, J., González, D. y Aguilar. (2016). Un Modelo Estructural de Motivación Intrínseca. *Acta de Investigación Psicológica*, 6 (3), 255-257.
- Alarcón, M., Ojeda, C., Ticse, L., y Cajachagua, K. (2015). Análisis crítico de ensayos clínicos aleatorizados: Riesgo de sesgo. *Revista Estomatológica Herediana*, 25(4), 304-308.
- Aldana, J., Salón, M., y Guzmán, N. (2019). Liderazgo sistémico en las competencias gerenciales docentes universitarias. *Cienciometría*, 5(8), 50- 74.al
- Alonso, F., Padilla, V., Bermúdez, D., Simón, D., y Hernández, S. (2015). Perfil por competencias laborales y modelo de selección de personal para el cargo Técnico A en Gestión de Recursos Humanos. *Wímb lu*, 10(2),19-37.
- Ariza, A. (2015). Ethical Values and Teamwork in Projects: A Competence to Ensure the Organizational Sustainability. *Daena Magazine (International Journal of Good Conscience)*, 10(2), 25–36.
- Arrea, C. (2016). Más sobre el trabajo en equipo. *Acta Médica Costarricense*, 58(3), 96-99.
- Baena, E. (2017). Metodología de la investigación (3a. ed). 43, 1-157.
- Barba, S. (2020). Labor market for tourism graduates: comparisons between 2012 and 2018 data. *Brazilian Journal of Tourism Research*, 14(2), 83–94.
- Eduardo, C., Medaglia, J., y Massukado, S. (2020). Labor market for tourism graduates: comparisons between 2012 and 2018 data. *Revista Brasileira de Pesquisa en Turismo*, 14(2), 83–94.
- Betegón, E., Rodríguez, J., Irurtia, J. (2019). Neuroeducation and Self-control: how to link what we learn with what we do. A multiple case study in a child education group. *Orbisevista Interuniversity Journal of Teacher Training*, 33 (3), 307–326.

- Bravo, S. (2014). Expected Impact Of Competency Training In The Productivity Of The University And Of The Business Management. *Business Horizons*, 13(1), 66–75.
- Cabezas, E., Andrade, D., y Torres, J. (2018). Introducción a la metodología de la investigación científica. *Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE*, 44 (4), 19-138.
- Castañeda, I. (2014). El marco teórico en la investigación en salud con enfoque de género. *Revista Cubana de Salud Pública*, 40(1), 249-257.
- Castillo, J., y Villalpando, P. (2019). El papel de las competencias laborales en el ámbito educativo: una perspectiva de reflexión e importancia. *Revista Daena (International Journal of Good Conscience)*, 14(1), 30–51.
- Cejas, F., Rueda, M., Cayo, E., Villa, C. (2018). Competitions in Administrator Training: a Challenge for *Higher Education Institutions in Brazil*. *Journal of Social Sciences (Ve)*, XXV (1).
- Celik, G. (2017). The relationship between patient satisfaction and emotional intelligence skills of nurses working in surgical clinics. *Patient Preference & Adherence*, 11(1), 1363–1368.
- Camarena, E. (2019). Training in SME Directed by Women in the City of Mexico. *University & Business*, 21(37), 76–107.
- Cervantes, A., y Zorrilla, F. (2018). La importancia del trabajo en equipo en la implementación de SMED en una empresa manufacturera de plástico. *Cathedra*, 7(1), 14–21.
- Chávez, A., Moscoso, K., y Manrique, R. (2018). Capacitación en gestión universitaria para lograr competencias laborales en el personal administrativo de la Universidad Nacional Autónoma Altoandina de Tarma, 2017. *Horizonte De La Ciencia*, 8(14), 131-139.
- Coste, Z., Zambrano, Z., y García, C. (2017). Competencias laborales en el Banco Occidental de Descuento. *Orbis: Revista de Ciencias Humanas*, 12(36), 45-64.
- Cruz, N., Zaragoza, N., y Almaguer I. (2017). The labor competitions of the workers of the construction in process of formation. *Professional Pedagogy*, 15(2), 173–185.
- Cuadrado, M., Miquel, J., Montoro, D., y Coca, M. (2015). Autocontrol, emociones

y rendimiento académico. *Un estudio exploratorio en el contexto universitario europeo*, 2805-2817.

- Díaz, C. (2018). Internal factors of human resources management, which influence the labor productivity of beef processing in the refrigerator Piquete Cué installed in the city of Limpio, in 2016. *International Journal of Social Science Research*, 14(1), 47–58.
- Duque, L., García, M., y Hurtado, A. (2017). Influence of emotional intelligence on job skills: An empirical study in employees at the administrative level. *Estudios gerenciales*, 33(144), 250-260.
- Escandon, M., y Hurtado, A. (2016). Influence of leadership styles in the performance of Colombian export companies. *Management studies*, 32(139), 137-145.
- Espinoza, E. (2018). El problema de investigación. *Conrado*, 14(64), 22-32.
- Espinoza, C. (2014). Metodología de investigación tecnológica Pensando en sistemas.
- Etchegaray, P., Pascual, G. y Calderón, O. (2018). Enseñanza de competencias genéricas en cursos de formación general de una universidad chilena: La visión de estudiantes y docentes. *Revista internacional de investigación en ciencias sociales*, 14(1), 77-88.
- Hernández, Sampieri, y Torres, C. (2018). Metodología de la investigación (Vol. 4). México: D. F. DF: McGraw-Hill Interamericana.
- Fernández, M., y Estrada, A. (2016). Percepción sobre las competencias específicas de formación profesional del kinesiólogo. FEM: *Revista de la Fundación Educación Médica*, 19(3), 125-133.
- Fong, W., Taron, A., & Zabaleta, R. (2019). Nuevo liderazgo organizacional para fortalecer instituciones universitarias débilmente acopladas según Weick. *IPSA Scientia, Revista científica Multidisciplinaria*, 4(1), 60-70
- Gaitán, G., y Medina, P. (2014). El autocontrol como herramienta básica del mejoramiento continuo empresarial y del individuo. *Dictamen Libre*, (14-15), 105-110.
- Galarza, S., Aguinaga, C., López, X., Molina, R., y Ortega, G. (2020). Labor Competences In The Restoration Sector: A Framework Of Key Competences For Its Management. *Tourism and Society*, (27), 161-

181. García, A. (2017). Entrenamiento Psicológico Para La Mejora Del Autocontrol en Un Entrenador De Fútbol. *Acción Psicológica*, 14(1), 27–42.
- García, R., Portales, M., Y Narváez, A. (2017). Motivación y actitud como vectores para la inserción laboral de los jóvenes cualificados españoles. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 137(1), 185-208.
- Garrido, M., Rental., Jiménez, M., y González, P. (2017). Análisis sobre el aprendizaje y la aplicación de las competencias generales en el contexto laboral. *Estrategias de colaboración entre la formación profesional, la universidad y la empresa. Educar*, 53(2), 333–355.
- Gómez, E., Fernando, D, Aponte, G., y Betancourt, L. (2014). Metodología para la revisión bibliográfica y la gestión de información de temas científicos, a través de su estructuración y sistematización. *Dyna*, 81(184), 158-163.
- González, G., y Patarollo, P. (2014). Competencias específicas solicitadas al recién egresado de ingeniería industrial por el sector servicios en Bogotá. *Ciencia e Ingeniería Neogranadina*, 24(1), 163-179.
- Guere, Y. (2018). Estilo Gerencial Del Personal Directivo Como Elemento Clave Del Trabajo en Equipo en Las Instituciones Educativas. *Paradigma*, 39(1), 173–189.
- Hernández, B., Sampieri, R., y Torres, M. (2018). *Metodología de la investigación (Vol. 4)*. México eD. F DF: McGraw-Hill Interamericana.
- Hernández, R., Díaz, D., e Izquierdo, V. (2017). Modelo de competencias profesionales específicas para la formación de los especialistas en medicina general integral. *Revista Ciencias Pedagógicas e Innovación*, 5(3). 14-39.
- Hernández, S., Tobón, S., y Vázquez, M. (2015). Estudio del liderazgo socioformativo mediante la cartografía conceptual. RIEE. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*.
- Herrera, F., Muñoz, C., y Salazar, A. (2017). Diagnóstico del trabajo en equipo en estudiantes de ingeniería en Chile. *Formación Universitaria*, 10(5), 49–61.
- Herrera, F., Portillo, E., López, R., y Gómez, H. (2019). Herramientas de

- manufactura esbelta que inciden en la productividad de una organización: modelo conceptual propuesto. *Revista Lasallista de Investigación*, 16(1), 115–133.
- Hinojo, J., Díaz, A., y Rodríguez, R. (2020). Factor humano en la productividad empresarial: un enfoque desde el análisis de las competencias transversales. *Innovar: Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 30(76), 51–62.
- Huttona, B., López, C., y Moher, D. (2016). La extensión de la declaración PRISMA para revisiones sistemáticas que incorporan metaanálisis en red: *PRISMA- NMA. Medicina clínica*, 147(6), 262-266.
- Jaca, C., Viles, E., y Zárraga, M. (2016). Teamwork competence development for Higher Education. *Engineering Research Report* 14(1), 23–34.
- Jafari, N., Khalilian, A., & Zargarnataj, T. (2019). Impact of Emotional Intelligence Skills Training on Marital Adjustment Among Students of Mazandaran University. *Iranian Journal of Psychiatry and Behavioral Sciences*, 13(1), 1-6.
- Jaimes, L., Luzardo, M., y Rojas, D. (2018). Determinant Factors of Labor Productivity in Clothing Small and Medium Size Enterprises of the Metropolitan Area of Bucaramanga, Colombia. *Technological information*, 29(5), 175–186.
- Moraga, C., y Velásquez, R. (2015). Pautas De Chequeo, Parte li: Quorom Y Prisma. *Revista Chilena de cirugía*, 67(3), 325–330.
- Jiménez, C. (2017). Incidencia de la gestión por competencias en el crecimiento empresarial. *INNOVA Research Journal*, 2(1), 88-98.
- Landinez, D. (2019). Debilidad de la voluntad y autocontrol: Una Discusión en Torno a la teoría de las Funciones Ejecutivas. *Limite*, 14(1), 1–11.
- Loaiza, T., y Pirela, L. (2015). Liderazgo en organizaciones venezolanas. *Revista Venezolana de Gerencia*, 20 (69), 152-171.
- López, L. (2017). Developing employability skills in the rural context of Julian Pinto buen día school in Cereté, Colombia. *Professional Pedagogy*, 15(2), 115–129.
- Macías, A., García, J., Rossignoli, I., Valero, A., y Belando, N. (2019). Técnicas de autoconocimiento y autocontrol aplicadas en educación

física para un mayor bienestar físico y mental en edades tempranas.

Actividad física y Deporte: Ciencia y Profesión, 32(1), 54-68.

Martín, V., y Ramos, J. (2017). Competencias clave para la empleabilidad de los egresados universitarios: Un análisis en la Universidad de Zaragoza. *Acciones e Investigaciones Sociales*, 37(1), 215-237.

Mayorga, V., Llerena, V., y Salas, M. (2018). Strategy to Contribute to the Implementation of Dual Training of Professionals in Business Sciences in Small and Medium Size Enterprises in Tungurahua Province, Ecuador. *Knowledge Pole*, 3(6), 79-95.

Morelos, J., y Nunez, Á. (2017). Productivity of companies in the extractive mining-energy area and its impact on the financial performance in Colombia. *Produtividade de empresas na área extrativa de mineração e energia e seu impacto no desempenho financeiro na Colombia*.

Management Studies, 33(145), 330–340.

Moreno, B., Muñoz, M., Cuellar, J., Domancic, S., y Villanueva, J. (2018). Revisiones Sistemáticas: definición y nociones básicas. *Revista clínica de periodoncia, implantología y rehabilitación oral*, 11(3), 184-186.

Muñoz, O., Medina A., y Guillén, M. (2016). Jerarquización de competencias genéricas basadas en las percepciones de docentes universitarios. *Educación química*, 27(2), 126-132.

Nasimba, C., González, M., y Manzano, P. (2016). Evaluación de las competencias laborales turísticas para el fortalecimiento del turismo comunitario en el Circuito Zumbahua-Chugchilán. *Qualitas*, 12(1), 68-92.

Olaya, D., Mercado, D., y Cepeda, M. (2014). Motivación laboral en trabajadores de empresas formales de la ciudad de Bogotá. *Revista Iberoamericana de Psicología*, 7(1), 59-78.

Oliveros, Á., Fandiño, S., Torres, M. (2016). Factores motivacionales hacia el trabajo en el Departamento de Enfermería de un hospital de cuarto nivel en la ciudad de Bogotá. *Repertorio de Medicina y Cirugía*, 25(2), 118–125.

- Olmos, P. (2014). Basic Skills And Perceptive Processes: Key Factors In Training And Guidance Processes Of Young People At Risk Of Educational, Social And Labour Exclusion. *Journal of Educational Research*, 32(2), 531–546.
- Olmos, P., y Mas, Ò. (2017). Perspectiva de tutores y de empresas sobre el desarrollo de las competencias básicas de empleabilidad en el marco de los programas de formación profesional básica. *Educar*. 53(2), 261-284.
- Olmos, P., y Mas. (2018). Validación de AUTOCOM: autoevaluación de las competencias básicas de jóvenes en el marco de programas formativos de segunda oportunidad. *Revista electrónica de investigación educativa*, 20(4), 49-61.
- Ortega, G., Pérez, E., Bastías, N., y Parra, P. (2020). Capacitación continua en docentes universitarios de carreras de la salud: ¿qué sabemos y por qué importa? 17(1), 47-50.
- Parra, C., y Rodríguez, F. (2016). Training and its effect in quality management in organizations. *Research, Development and Innovation Magazine*, 6(2), 131–143.
- Pugh, G., y Lozano, A. (2019). Evelopment Of Generic Skills In Post-Secondary Vocational Education: A Case Study. *Quality In Education*, 50 (1), 143–179.
- Restrepo, A. M., & Valencia, M. R. (2014). La motivación de los empleados: más allá de la “zanahoria y el garrote”. *AD-minister*, 24(1), 143-160.
- Reyes, J., Fernández, J. (2019). Training by labor Competences of the professors in the polytechnical University Of Cabimas. *Orbis Magazine*, 15(44), 21–31.
- Ricardo, R., Ferreiro, y González, L. (2019). La capacitación de directivos, una perspectiva para el logro de una gestión empresarial sostenible. *Revista Didascalía: Didáctica y Educación*, 10(1), 253–268.
- Rueda, F., y Portilla, A. (2020). Formación en competencias laborales generales, desafío para la educación superior. *I+D Revista De Investigaciones*, 15(1), 37-44.

- Saavedra, L., y Camarena, E. (2020). SMEs led by women and training: an exploratory study. *Small Business International Review*, 4(2), 1–17.
- Salgado, E., Gómez, M. y Pintor, G. (2017). Rural Education and the Acquisition of Occupational Skills: An Innovative Experience through the Use of Digital Resources. *Educatio XXI century*, 35(1 Mar-Jun), 33-54.
- Sánchez, A., Martínez, R., y Moreno, J. (2017). Labor Competency Management Within The Context Of The Process Of Political And Economic Changes In Cuba. *Journal of Administrative and Social Sciences*, 27(66), 169– 184.
- Schmal, R., Rivero, S., & Vidal, C. (2020). The challenge of building a program for the development of generic competencies: a case study.. *Education and Research*, 46 (1), 1-15.
- Sixte, Á., Ramos, M., Rosales, J. (2020). Motivation, performance in mathematics, and family practices: A study of their relationships in 1st grade of elementary school. *educational psychology*. 2020;26(1), 67-75.
- Teruel, P., Salavera, C., Usán, P., y Antoñanzas, L. (2019). Emotional intelligence centred on oneself and others: Rotterdam Scale of Emotional Intelligence (REIS). *Universitas Psychologica*, 18(4), 1-12.
- Torres, L., Vásquez, C., y González, P. (2018). Las competencias de liderazgo en los mandos medios de la comisión federal de electricidad: análisis de sus principales componentes. *Red Internacional de investigadores en competitividad*, 10(1), 198-217.
- Torres, S., Cuesta, A., Piñero, P., y Lugo, J. (2018). Evaluación de competencias laborales a partir de evidencias. *Ingeniería Industrial*, 39(2), 124–134.
- Usán, P., Salavera, C., Mejías, J. (2020). Relaciones entre la inteligencia emocional, el burnout académico y el rendimiento en adolescentes escolares. *Revista CES Psicología*, 13 (1), 125–139.
- Valdiri, E., y Rincón, A. (2018). Relación de las competencias específicas de ingeniería civil en la Universidad Militar Nueva Granada, respecto a las pruebas Saber Pro. *Revista Virtual Universidad Católica Del*

Norte, 55(1), 86–109.

- Vega, N. (2016). Neocompetencias, nuevo enfoque de competencias laborales en Salud Ocupacional. *Cuban Journal of Higher Medical Education*, 30(3), 627–638.
- Vélez, R., Delgado, D., y Sánchez, C. (2018). Análisis prospectivo de las competencias genéricas Tuning-Alfa en la ciudad de Medellín al 2032. *El Ágora USB*, 18(1), 131–152.
- Vera, M. (2018). Las competencias laborales como eje formativo para mejorar el desempeño organizacional. *Maestro y Sociedad* 1(1), 42-54.
- Vidal, M., Oramas, J., y Borroto Cruz, R. (2015). Búsqueda Temática Digital: 29(1),198-207
- Villacres, G. E. F. (2015). E-capacitación y el desempeño laboral de docentes y personal administrativo de UNIANDES. *Revista UNIANDES Episteme*, 2(4), 348-355.
- Villasís, A., Rendón, E., Heladia, M., Miranda N., y Escamilla, A. (2020). Systematic Review and Meta-Analysis as a Support Tools for Research and Clinical Practice.Allergy. *Magazine of Mexico* 67(1), 62–72.
- Zorrilla, S. (2014). El marco teórico como herramienta conceptual de investigación científica aplicada a la investigación jurídica. *Revista Telemática de Filosofía del Derecho*, 17(1), 83-109.

ANEXOS

ANEXO A

Tabla: Matriz total de selección de estudios

Nº	AUTOR	TITULO	DOI
A 1	Mayorga, V., Llerena, V., & Salas, M. (2018).	Strategy to Contribute to the Implementation of Dual Training of Professionals in Business Sciences in Small and Medium Size Enterprises in Tunurahua Province, Ecuador	https://10.23857/pc.v3i6.506
A 2	Cruz, M., Zaragoza, I., & Almaquer, M. (2017).	The labor competitions of the workers of the construction in process of formation	ISSN 1684-5765
A 3	Duque, L., Solarte & Ayala, H. (2017).	Influence of emotional intelligence on job skills: An empirical study in employees at the administrative level	https://doi.org/10.1016/j.estger.2017.06.005
A 4	Ariza, A (2015)	Ethical Values and Teamwork in Projects: A Competence to Ensure the Organizational Sustainability.	ISSN 1870-557X
A 5	Sánchez, A., Martínez, R., & Moreno, J. (2017).	Labor Competency Management Within The Context Of The Process Of Political And Economic Changes In Cuba.	https://doi.org/10.15446/innovar.v27n66.66811
A 6	Galarza, S., Aguinaga, C., López, P., Molina, R., & Rosero, G. (2020).	Labor Competences In The Restoration Sector: A Framework Of Key Competences For Its Management.	ISSN: 1315-9518.
A 7	Arrea, C (2016)	Más sobre el trabajo en equipo.	ISSN 0001-6002- ISSN 0001-6012
A 8	Cejas, M., Rueda, M, & Cayo Lema, Luis Efraín, & Villa Andrade, Luisa Carolina (2019).	Competitions in Administrator Training: a Challenge for Higher Education Institutions in Brazil.	ISSN: 1315-9518
A 9	Fandos, M., Renta, I., Jiménez, M., & González, P. (2017).	Análisis sobre el aprendizaje y la aplicación de las competencias generales en el contexto laboral. Estrategias de colaboración entre la formación profesional, la universidad y la empresa	https://doi.org/10.5565/rev/educar.889
A 10	Barba, S. (2020). Eduardo Silveira, C., Medaglia, J., & Massukado Nakatani, M. S. (2020)	Labor market for tourism graduates: comparisons between 2012 and 2018 data	https://doi.org/10.7784/rbtur.v14i1.1779
A 11	Reves, J., & Fernández, M (2019).	Training By Labor Competences Of The Professors In The Polytechnical University Of Cabimas.	ISSN 1856-1594
A12	Cali, A., y Fierro, I. (2015).	La inteligencia emocional como elemento estratégico en la empresa	
A 13	Beteqón, E., Rodríguez, J., Iruña, J. (2019).	Neuroeducation and Self-control: how to link what we learn with what we do. A multiple case study in a child education group.	ISSN 0213-8646 - ISSN 2530-3791
A 14	Aguilar, C., Chaves, O, Loiza, Carmen, & Monge, J., Vega, C., Rojas M., & Campos, G. (2019).	Identificación del marco de competencias laborales en enfermería en el Sistema del Seguro Social Costarricense1	https://doi.org/10.15517/revenf.v0ino.37.36423
A 15	Camarena Adame, M. E. (2019)	Training in SME Directed by Women in the City of Mexico.	https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.6467
A 16	Alonso, F., Padilla, V., Bermúdez, D., Simón, D., & Hernández, S. (2015).	Perfil por competencias laborales y modelo de selección de personal para el cargo técnico a en gestión de recursos humanos	https://DOI.10.15517/WL.V10I2.20676
A 17	Espinoza, E., & Pined, Á. (2020).	Competencias del trabajador social egresado de la universidad técnica de Machala	ISSN 2218-3620
A 18	Castillo, C., & Villalpando, P. (2019).	El papel de las competencias laborales en el ámbito educativo: una perspectiva de reflexión e importancia	ISSN 1870-557X
A 19	López-Hoyos, L. L. (2017).	Developing employability skills in the rural context of Julian Pinto Buendía school in Cereté, Colombia.	ISSN 1684-5765
A 20	Nasimba, C., González, M., & Manzano, P. (2016).	Evaluación de las competencias laborales turísticas para el fortalecimiento del turismo comunitario en el Circuito	ISSN: 1390-6569
A 21	Rueda, F., & Portilla, A. (2020).	Formación en competencias laborales generales, desafío para la educación superior	ISSN: 2539-519X-2256-1676
A 22	Chávez, A., & Moscoso, K., & Manrique, R. (2018).	Capacitación en gestión universitaria para lograr competencias laborales en el personal administrativo de la universidad nacional autónoma	https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2018.14.431
A 23	Aldana, J., Salón, M., y Guzmán, N. (2019).	Liderazgo sistémico en las competencias gerenciales docentes universitarias systemic leadership in competencesmanagers university teachers	https://doi.org/10.35381/cm.v5i8.87
A 24	Torres, L., Vásquez, C., & González, P. (2018).	Las competencias de liderazgo en los mandos medios de la comisión federal de electricidad: análisis de sus principales componentes	ISBN 978-607-96203-0-5
A 25	Jaca, C., Viles, E., & Zárraga, M. (2016).	Teamwork competence development for Higher Education.	ISSN 2301-1092- 2301-1106
A 26	Bravo, S. (2014).	Expected Impact Of Competency Training In The Productivity Of The University And Of The Business Management	ISSN 0717 – 9901- ISSN 0719 - 0875
A 27	Díaz, C. (2018).	Internal factors of human resources management, which influence the labor productivity of beef processing in the refrigerator Piquete Cué installed in the city of Limpio, in 2016.	ISSN 2225-5117- 2226-4000
A 28	Olaya, D., Mercado, D., & Cepeda, M. (2014).	Motivación laboral en trabajadores de empresas formales de la ciudad de Bogotá	https://doi.org/10.33881/2027-1786.rp.7106
A 29	García, R., Portales, M., & Narváez, G. (2017).	Motivación y actitud como vectores para la inserción laboral de los jóvenes cualificados españoles	ISSN 0213-0750

A 30	Gaitán, G., y Medina, P. (2014).	El autocontrol como herramienta básica del mejoramiento continuo empresarial y del individuo	https://doi.org/10.18041/2619-4244/dl.14-15.3135
A 31	Parra, C., y Rodríguez, F. (2016).	Training and its effect in quality management in organizations.	http://dx.doi.org/10.19053/20278306.4602
A 32	Villacres, G. E. F. (2015).	E-capacitación y el desempeño laboral de docentes y personal administrativo de uniandes uniandes teaching and administrative staff e-training and job performanc	ISSN-e 1390-9150
A 33	Aguilar, J., González, D. y Aguilar. (2016	Un Modelo Estructural de Motivación Intrínseca.	https://doi.org/10.1016/j.aiiprr.2016.11.007
A 34	Coste, Z., Zambrano, Z., y García, C. (2017).	Competencias laborales en el Banco Occidental de Descuento	ISSN 1856-1594
A 35	Cuadrado, M., Miquel, J., Montoro, D., y Coca, M. (2015).	Autocontrol, emociones y rendimiento académico. Un estudio exploratorio en el contexto universitario europeo	ISSN 978-84-606-8636-1
A 36	Escandón, M., y Hurtado, A. (2016).	Influence of leadership styles in the performance of Colombian export companies	https://doi.org/10.1016/j.estger.2017.06.005
A 37	Etchegaray, P., Pascual, G. y Calderón, O. (2018).	Enseñanza de competencias genéricas en cursos de formación general de una universidad chilena: La visión de estudiantes y docentes.	https://doi.org/10.18004/riics.2018.julio.077-088
A 38	Fernández, M., y Estrada, A. (2016).	Percepción sobre las competencias específicas de formación profesional del cinesiólogo	ISSN 2014-9840- 2014-9832
A 39	Fong-Silva, W., Taron-Dunoyer, A., & Zabaleta-Mesino, R. (2019).	Nuevo liderazgo organizacional para fortalecer instituciones universitarias débilmente acopladas según Weick.	ISSN: 2711-4406
A 40	García, A. (2017).	Entrenamiento psicológico para la mejora del autocontrol en un entrenador de fútbol.	https://doi.org/10.5944/ap.14.1.19252
A 41	Garrido, M., Rental., Jiménez, M., y González, P. (2017).	Análisis sobre el aprendizaje y la aplicación de las competencias generales en el contexto laboral.	https://doi.org/10.5565/rev/educar.889
A 42	González, G., y Patarollo, P. (2014).	Competencias específicas solicitadas al recién egresado de ingeniería industrial por el sector servicios en Bogotá.	https://doi.org/10.18359/rcin.13
A 43	Hernández, S., Tobón, S., y Vázquez, M. (2015).	Estudio del liderazgo socioformativo mediante la cartografía conceptual.	ISSN: 1989-0397
A 44	Hernández, R., Díaz, D., e Izquierdo, V. (2017).	Modelo de competencias profesionales específicas para la formación de los especialistas en medicina.	https://doi.org/10.26423/rcpi.v5i3.208
A 45	Herrera, F., Muñoz, C., y Salazar, A. (2017).	Diagnóstico del trabajo en equipo en estudiantes de ingeniería en Chile.	https://doi.org/10.4067/S0718-50062017000500006
A 46	Herrera, F., Portillo, E., López, R., y Gómez, H. (2019).	Herramientas de manufactura esbelta que inciden en la productividad de una organización: modelo conceptual propuesto.	https://doi.org/10.22507/rli.v16n1a6
A 47	Huttona, B., López, C., y Moher, D. (2016).	La extensión de la declaración PRISMA para revisiones sistemáticas que incorporan metaanálisis en red.	https://doi.org/10.1016/j.medcli.2016.02.025
A 48	Landinez, D. (2019).	Debilidad de la voluntad y autocontrol: Una Discusión en Torno a la teoría de las Funciones Ejecutivas.	http://dx.doi.org/10.4067/s0718-50652019000100205
A 49	Jaimes, L., Luzardo, M., y Rojas, D. (2018).	Determinant Factors of Labor Productivity in Clothing Small and Medium Size Enterprises of the Metropolitan Area of Bucaramanga, Colombia.	https://doi.org/10.4067/S0718-07642018000500175
A 50	Jiménez, C. (2017).	Incidencia de la gestión por competencias en el crecimiento empresarial.	https://doi.org/10.33890/innova.v2.n1.2017.76
A 51	Loaiza, T., y Pirela, L. (2015).	Liderazgo en organizaciones venezolanas.	ISSN: 1315-9984
A 52	Macías, A., García, J., Rossignoli, I., Valero, A., y Belando, N. (2019).	Técnicas de autoconocimiento y autocontrol aplicadas en educación física para un mayor bienestar físico y mental en edades tempranas.	ISSN: 2659-8930
A 53	Martín, V., y Ramos, J. (2017).	Competencias clave para la empleabilidad de los egresados universitarios: Un análisis en la Universidad de Zaragoza.	https://doi.org/10.26754/ojs_ais/ais.2017372193
A 54	Morelos, J., y Nunez, Á. (2017).	Productivity of companies in the extractive mining-energy area and its impact on the financial performance in Colombia.	https://doi.org/10.1016/j.estger.2017.11.002
A 55	Moreno, B., Muñoz, M., Cuellar, J., Domancic, S., y Villanueva, J. (2018).	Produtividade de empresas na área extrativa de mineração e energia e seu impacto no desempenho financeiro na Colombia	http://dx.doi.org/10.4067/S0719-01072018000300184
A 56	Muñoz, O., Medina A., y Guillén, M. (2016)	Revisiones Sistemáticas: definición y nociones básicas	https://doi.org/10.1016/j.eq.2015.11.002
A 57	Muñoz, O., Medina A., y Guillén, M. (2016)	Jerarquización de competencias genéricas basadas en las percepciones de docentes universitarios.	https://doi.org/10.1016/j.eq.2015.11.002
A 57	Olmos, P. (2014).	Basic Skills And Perceptive Processes: Key Factors In Training And Guidance Processes Of Young People At Risk Of Educational, Social And Labour Exclusion.	https://doi.org/10.6018/rie.32.2.181551
A 58	Olmos, P., y Mas, Ó. (2017).	Perspectiva de tutores y de empresas sobre el desarrollo de las competencias básicas de empleabilidad en el marco de los programas de formación profesional básica.	https://doi.org/10.5565/rev/educar.870
A 59	Olmos, P., y Mas. (2018).	Validación de AUTOCOM: autoevaluación de las competencias básicas de jóvenes en el marco de programas formativos de segunda oportunidad	https://doi.org/10.24320/redie.2018.20.4.1674
A 60	Saavedra, L., y Camarena, E. (2020)	SMEs led by women and training: an exploratory study.	https://doi.org/10.26784/sbir.v4i2.270
A 61	Sixte, Á., Ramos, M., Rosales, J. (2020).	Motivation, performance in mathematics, and family practices: A study of their relationships in 1st grade of elementary school.	https://doi.org/10.5093/psed2019a16
A 62	Usán, P., Salavera, C., Mejías, J. (2020).	Relaciones entre la inteligencia emocional, el burnout académico y el rendimiento en adolescentes escolares.	http://dx.doi.org/10.21615/cesp.13.1.8
A 63	Valdiñi, E., y Rincón, A. (2018).	Relación de las competencias específicas de ingeniería civil en la Universidad Militar Nueva Granada, respecto a las pruebas	https://doi.org/10.35575/rvucn.n55a4

		Saber Pro.	
A 64	Vega, N. (2016).	Neocompetencias, nuevo enfoque de competencias laborales en Salud Ocupacional.	ISSN: 08642141
A 65	Vélez, R., Delgado, D., y Sánchez, C. (2018).	Análisis prospectivo de las competencias genéricas Tuning-Alfa en la ciudad de Medellín al 2032	https://doi.org/10.21500/16578031.3446
A 66	Vera, B. (2018).	Las competencias laborales como eje formativo para mejorar el desempeño organizacional.	ISSN 1815-4867
A 67	Teruel, P., Salavera, C., Usán, P., y Antoñanzas, L. (2019).	Emotional intelligence centred on oneself and others: Rotterdam Scale of Emotional Intelligence (REIS).	https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy18-4.iecm
A 68	Schmal, R., Rivero, S., & Vidal, C. (2020).	The challenge of building a program for the development of generic competencies: a case study.	https://doi.org/10.1590/S1678-4634202046217017
A 69	Oliveros, Á., Fandiño, S., Torres, M. (2016).	Factores motivacionales hacia el trabajo en el Departamento de Enfermería de un hospital de cuarto nivel en la ciudad de Bogotá.	https://doi.org/10.1016/j.reper.2016.03.004
A 70	Castañeda, I. (2014).	El marco teórico en la investigación en salud con enfoque de género	ISSN 0864-3466- 1561-3127
A 71	Celik, G. (2017).	The relationship between patient satisfaction and emotional intelligence skills of nurses working in surgical clinics	https://doi.org/10.2147/PPA.S136185
A 72	Cervantes, A., y Zorrilla, F. (2018)	La importancia del trabajo en equipo en la implementación de SMED en una empresa manufacturera de plástico	ISSN 2164-117X
A 77	Gómez, E., Fernando, D, Aponte, G., y Betancourt, L. (2014).	Metodología para la revisión bibliográfica y la gestión de información de temas científicos, a través de su estructuración y sistematización	ISSN: 0012-7353
A 74	Guere, Y. (2018)	Estilo Gerencial Del Personal Directivo Como Elemento Clave Del Trabajo en Equipo en Las Instituciones Educativas	ISSN 1011-2251
A 75	Jafari Balalami, N., Khalilian, A., & Zargarnataj, T. (2019).	Impact of Emotional Intelligence Skills Training on Marital Adjustment Among Students of Mazandaran University	https://doi.org/10.5812/ijpbs.7379
A 76	Javier Moraga C., & Cartes-Velásquez, R. (2015)	Pautas De Chequeo, Parte Ii: Quorum Y Prisma	doi.org/10.4067/s0718-40262015000300015
A 77	Hinojo Lucena, F. J., Díaz, I. A., & Rodríguez, J. M. R. (2020).	Factor humano en la productividad empresarial. Innovar	https://doi.org/10.15446/innovar.v30n76.85194
A 78	Muñoz, O., Medina A., y Guillén, M. (2016).	Jerarquización de competencias genéricas basadas en las percepciones de docentes universitarios	ISSN 0187893X
A 79	Ortega, G., Pérez, E., Bastías, N., y Parra, P. (2020).	Capacitación continua en docentes universitarios de carreras de la salud: ¿qué sabemos y por qué importa?.	ISSN-e 0718-2414
A 80	Pugh, G., y Lozano, A. (2019)	Evelopment Of Generic Skills In Post-Secondary Vocational Education: A Case Study.	http://dx.doi.org/10.31619/caledu.n50.725
A 81	Restrepo, A. M., & Valencia, M. R. (2014)	La motivación de los empleados: más allá de la "zanahoria y el garrote"	ISSN 1692-0279 - : 2256-4322
A 82	Ricardo, J. E. R., Ferreiro Bermúdez, A., & González Velázquez, M. L. (2019).	La Capacitación De Directivos, Una Perspectiva Para El Logro De Una Gestión Empresarial Sostenible	ISSN 2224-2643
A 83	Salgado, E., Gómez, M. y Pintor, G. (2017).	Rural Education and the Acquisition of Occupational Skills: An Innovative Experience through the Use of Digital Resources	https://doi.org/10.6018/j/286211
A 84	Torres-López, S., Cuesta-Santos, A., Yobanis Piñero-Pérez, P., & Alejandro Lugo-García, J. (2018)	Evaluación de competencias laborales a partir de evidencias.	ISSN 1815-5936
A 85	Villasis-Keever, Miguel Ángel, Mario Enrique Rendón-Macias, Heladia García, María Guadalupe Miranda-Novales, and Alberto Escamilla-Núñez. 2020	Systematic Review and Meta-Analysis as a Support Tools for Research and Clinical Practice.	https://doi.org/10.29262/ram.v6711.733
A 86	Zorrilla, M. S. (2014).	El marco teórico como herramienta conceptual de investigación científica aplicada a la investigación jurídica	ISSN 1575-7382

MATRIZ DE SÍNTESIS DE FACTORES

COMPETENCIAS GÉNICAS

item	Autor, año	Investigación	Objetivo	Metodología	Definición	Análisis	Síntesis	Conclusión	Recomendación
1	Vera, M. (2018).	Las competencias laborales como eje formativo para mejorar el desempeño organizacional.	Reflexionar sobre la importancia de las competencias laborales como uno de los principales núcleos de la formación y desarrollo en las empresas	Enfoque cualitativo.	Las competencias genéricas se relacionan con los comportamientos y actitudes laborales propios de diferentes ámbitos, como, por ejemplo, la capacidad para el trabajo en equipo, habilidades para la negociación, planificación, entre otros (p.49).	Los autores afirman que las competencias básicas son importantes para las personas de esta manea les permite insertarse al mundo laboral. Dichos autores mencionaron diferentes teorías tal como lo refiere Vera, (2018); Salgado, <i>et al.</i> , (2017) quienes afirman que las competencias genéricas están relacionadas con los conocimientos y las habilidades que posee cada persona para el desempeño en el ámbito laboral. Por ello, Barba, <i>et al.</i> , (2019); Torres, <i>et al.</i> , (2018) con un enfoque diferente definieron a dichas competencias comunes el permiten realizar diferentes actividades laborales aplicando sus criterios a las tareas laborales con el objetivo de cumplir con las metas de la organización. Finalmente los autores, Etchegaray, <i>et al.</i> , (2018); Galarza, <i>et al.</i> , (2019) definieron las competencias genéricas desde otra perspectiva como aquellas capacidades de enfrentar diversas situaciones laborales en base sus experiencias que hayan tenido en el trascurso de una actividad laboral de esta manera enfrenten y brinden soluciones.	Las competencias genéricas busca responder a los desafíos del mundo moderno adquiridas por los colaboradores ya que son importantes dichas competencias tales como las habilidades, los conocimientos, las actitudes y las aptitudes el cual permiten un mayor desempeño laboral y eficaz reuniendo ciertas características como la capacidad de trabajo en equipo, en el cual se adaptan a los cambios creando e innovando al realizar diferentes actividades para el cumplimiento de las metas satisfactorias propuestas por las organizaciones .	Concluyó que las competencias genéricas están direccionadas para que un colaborador desempeñe con éxito su laboral.	Recomendó a futuras investigaciones que en las empresas deben de contar con los colaboradores que tengan comportamientos actitudinales para desempeñarse en cualquier ámbito laboral.
2	Barba, K., Yáñez, P., Hernández, P. y Ramírez, G. (2019).	Competencias de los contadores egresados de la universidad técnica y requerimientos de mercado laboral.	El objetivo de la formación para adentrarse en el ámbito del mercado de trabajo.	Enfoque cuantitativo-descriptivo.	Las competencias genéricas son aquellas competencias comunes a varias ocupaciones o profesiones (p.154).			Se concluye que las competencias de los colaboradores para una actividad laboral deben ser seleccionados basados en competencias y que sean capaces de manejar diversas herramientas.	Recomendó profundizar en futuras investigaciones sobre las competencias de los colaboradores que recién egresen y se enfrenten al mercado laboral.
3	Etchegaray, P., Pascual, G., y Calderón, A. (2018).	Enseñanza de competencias genéricas en cursos de formación general de una universidad chilena: La visión de estudiantes y docentes	Reconocer la visión que poseen estudiantes y docentes de cursos asociados a formación general, que se basan en competencias genéricas, en una universidad chilena.	La metodología de investigación empleada fue de carácter cualitativo.	Las competencias genéricas es la capacidad de movilizar varios recursos cognitivos para hacer frente a un tipo de situaciones (p.79)			Concluyó que las competencias genéricas que poseen las personas pueden llegar a facilitar un buen rendimiento laboral en una organización.	Recomendaron a las instituciones capacitar el personal de esta manera puedan realizar una mejor tarea de tal manera que movilicen sus diferentes saberes, habilidades y actitudes, ayudándolos a solucionar distintas problemáticas de sus futuros contextos laborales.
4	Salgado, E., Gómez, M., y Pintor, M. (2017).	Educación rural y adquisición de competencias laborales: una innovación mediante el uso de recursos digitales.	Conocer las percepciones de los participantes sobre la implementación de recursos tecnológicos en las instituciones educativas para el desarrollo de competencias laborales en el sector agrícola.	Método mixto	Las competencias genéricas es el conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores de las personas que deben desarrollar para su desempeño apropiado en cualquier entorno laboral (p.36).			Concluyó sobre las percepciones de los colaboradores con las competencias genéricas el cual facilite la practicidad en su trabajo .	Recomendaron a las empresas priorizar a los colabores con su participación donde sean generadores de cambio rompiendo barreras y creando estrategias institucionales.
5	Galarza, I., Aguinaga, C., Lopez, P., Molina, R. y Ortega, G. (2019)	Competencias laborales en el sector de la restauración: marco de competencia para su gestión.	Establecer un marco de competencias laborales para orientar la gestión de empresas de restauración.	El diseño de la investigación fue de tipo fenomenográfico de corte trasversal.	Las competencias genéricas son los conocimientos y las técnicas aplicadas a situaciones y desarrollarlas estas experiencias en nuevas situaciones laborales (p.165)			Se concluyó que las empresas de servicios enfrentan a diversas necesidades por el cual los colaboradores deben tener ciertas competencias genéricas para poder enfrentar dificultades.	Recomendó a futuras investigaciones abarcar en las necesidades que ocupa el puesto de trabajo de una organización y con ello seleccionar al personal según las competencias que requiere el puesto de trabajo.
6	Torres, S., Cuesta, A., Pérez, Y., y Lugo, A. (2018)	Evaluación de competencias laborales a partir de evidencias	Proponer un modelo de evaluación de competencias laborales a partir de evidencias en proyectos que analiza las tareas de su personal.	Aplicación experimental.	Son aquellas competencias comunes para los trabajadores vinculados a la aplicación de sus conocimiento y que les permitan la obtención de los objetivos de la organización (p.125).			Concluyó que en las organizaciones deberían de facilitar la automatización del proceso de evaluación de competencias genéricas para estimar el desempeño .	Recomendó a futuras investigaciones que deberían centrarse en las competencias de los colaboradores para desarrollar una actividad laboral.

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS

item	Autor, año	Investigación	Objetivo	Metodología	Definición	Análisis	Síntesis	Conclusión	Recomendación
1	Mayorga, V., Llerena, V., y Salas, M. (2018)	Las competencias laborales para las empresas asociadas a la Cámara de la Pequeña Industria de Tunjugurahua.	Determinar las principales variables dentro del manual de funciones para conocer aquellas habilidades apropiadas para cada cargo.	Método cualitativo.	Las competencias específicas se relacionan con los grupos de trabajo. Es decir hacen referencia a aquellas que son importantes en todos los cargos que tienen responsabilidad con los subordinados (p.84).	Dichos autores hacen referencia a las competencias específicas como aquellas que aportan una calificación profesional concreta al colaborador permitiéndoles desempeñarse de manera eficaz en una organización. Para algunos autores mencionaron diferentes teorías tal como lo refiere Mayorga, et al., (2018); Cejas, et al., (2019) mencionaron sobre las competencias específicas que son importantes para el puesto de trabajo asumiendo dichas responsabilidades a los colaboradores la mejora continua en el desempeño de las tareas en una organización. Por otro lado, Vera, (2018); Torres, et al., (2018) señalaron a las competencias específicas a las tareas laborales son intranferibles de un colaborador ya que dichas actividades deben de cumplir ciertos roles diferenciados el cual le corresponde a una persona demostrando sus conocimientos de tal manera que contribuyan con las metas planificadas de la empresa. Finalmente, para los autores Barba, et al., (2019); Aguilár, et al., (2019) definieron que las competencias específicas son las que están vinculadas a una profesión el cual le permita a una persona insertarse al mundo laboral y que las organizaciones lo seleccionen según el perfil para el puesto de trabajo.	Las competencias específicas son aquellas capacidades necesarias para el desempeño de las funciones propias de una actividad laboral con el que adquieren algunos colaboradores para poner en práctica sus conocimientos y habilidades en el ámbito laboral, en base a dichas competencias en la actualidad algunas organizaciones buscan de personas idóneas para un puesto de trabajo teniendo la capacidad para examinar los problemas, asimismo, que cuenten con la capacidad de organización y planificación, encontrando alternativas de solución cumpliendo con ciertos perfiles asumiendo funciones específicas que éstos, a su vez, estén facultados para llevar a cabo los objetivos de la organización, asimismo que cuenten con un compromiso ético profesional.	Concluyo que las empresas deben evaluar a los colaboradores por la excelencia en el trabajo, orientados en el servicio .	Recomendó a las empresas aplicar un manual de funciones según los requerimientos del puesto de trabajo, de tal manera que se establezcan parámetros que alineen el talento humano.
2	Vera, M. (2018).	Las competencias laborales como eje formativo para mejorar el desempeño organizacional.	Reflexionar sobre la importancia de las competencias laborales como uno de los principales núcleos de la formación y desarrollo en las empresas	Enfoque cualitativo.	Son aquellas competencias relacionadas con los aspectos técnicos directamente vinculados con la ocupación y no son tan fácilmente transferibles a otros contextos laborales (p.49).			Concluyó que las competencias específicas deben estar alineadas al modelo de gestión empresarial que se desarrolle en las mismas.	Recomendó a futuras investigaciones que se centren en los elementos de manera directa e indirecta influyen en el desempeño organizacional.
3	Barba, K., Yáñez, P., Hernández, P., y Ramírez, G. (2019). Dextre, 2013, p.35	Competencias de los contadores egresados de la universidad técnica de Cotopaxi y requerimientos de mercado laboral.	El objetivo de la formación trasciende el aspecto meramente formativo para adentrarse en el ámbito del mercado de trabajo.	Enfoque cuantitativo-descriptivo.	Las competencias específicas son vinculadas específicamente a una profesión (p.155).			Concluyó que el diseño de una metodología propuesta, están basados en aspectos a la percepción de desempeño y a los requerimientos del mercado laboral.	Recomendó a futuras investigaciones sean basadas en los requerimientos de la organización.
4	Aguilar, C., Chaves, O., Loiza, C., Monge, J., Vega, M., Rojas, J., y Campos, G. (2019).	Identificación del marco de competencias laborales en enfermería en el Sistema de Seguro Social Costarricense	Identificar el marco de competencias laborales en áreas específicas de complejas del cuidado, mediante la técnica de mapeo.	Enfoque cualitativo, método transversal	Están vinculadas con los aspectos técnicos directamente relacionados con la ocupación laboral (p.9).			Concluyó que las empresas se deben de alinear a la organización en cuanto a la tendencia mundial en términos laborales,	Recomendó a las empresas enfocarse en el marco competencial que requieren para el cumplimiento de los objetivos.
5	Cejas, F., Rueda, J., Cayo, L., y Villa, C. (2019)	Formación por competencias: Reto de la educación superior	Analizar la formación por competencias de la teoría existente, con el fin de caracterizar los factores que hacen posible garantizar a las personas un desempeño idóneo en el marco de su formación profesional	Revisión documental.	Las competencias específicas permiten realizar y desempeñar una determinada actividad laboral, asimismo están dirigidas como acciones formativas a la mejora del desempeño garantizando el desarrollo continuo (p.98).			Concluyó sobre los factores que hacen posible garantizar a las personas un desempeño idóneo en el marco de su formación profesional.	Recomendó a futuras investigaciones profundizar sobre el desarrollo personal y profesional, el cual faciliten enormemente las posibilidades de desarrollarse de forma efectiva y además idónea.
6	Torres, S., Cuesta, A., Pérez, Y., y Lugo, A. (2018).	Evaluación de competencias laborales a partir de evidencias	Proponer un modelo de evaluación de competencias laborales a partir de evidencias en proyectos que analiza las tareas de su personal.	Aplicación experimental.	Las competencias específicas son competencias que deben poseer las personas de manera diferenciada de acuerdo con el rol que les corresponda desempeñar en cada tarea de forma tal que contribuyan a la obtención del objetivo de la organización. (p.127).			Concluyó sobre las técnicas sobre el modelo de competencias ayudaran a mejorar el desempeño de los colaboradores.	Recomendó a las empresas aplicar un modelo competencial el cual les permitan analizar las labores de los colaboradores.

COMPETENCIAS BÁSICAS

item	Autor, año	Investigación	Objetivo	Metodología	Definición	Análisis	Síntesis	Conclusión	Recomendación
1	Mayorga, V., Llerena, V., y Salas, M. (2018).	Las competencias laborales para las empresas asociadas a la Cámara de la Pequeña Industria de Tunurahua.	Determinar las principales variables dentro de un manual de funciones para conocer aquellas habilidades apropiadas para cada cargo.	Método cualitativo.	Las competencias básicas son aquellas características propias de las personas que pueden generalizar y extenderse a distintas situaciones y perdurar en el tiempo, sin prestar atención al contexto en el que se desarrollan (p.84).	Dichos autores hacen referencia a las competencias básicas por el cual el ser humano utiliza sus recursos personales para desempeñarse de manera responsable en una organización. Para algunos autores mencionaron diferentes teorías tal como lo refiere Mayorga, <i>et al.</i> , (2018); Galarza, <i>et al.</i> , (2019) señalaron que las competencias básicas son aquellas características propias de las personas que permiten el desarrollo personal en cualquier contexto laboral. Por otro lado, Vera, <i>et al.</i> , (2018); Aguilar, <i>et al.</i> , (2019) definieron sobre las competencias básicas son parte de un aprendizaje en la etapa inicial de una formación del colaborador de tal manera que se pueda ejercer dichos conocimientos, habilidades y actitudes básicas en el ámbito laboral de manera satisfactoria. Finalmente, para los autores Barba, <i>et al.</i> , (2019); Sánchez, <i>et al.</i> , (2016) definieron que las competencias básicas son fundamentales por el cual el colaborador emplea los recursos necesarios por el cual el colaborador es consciente de que en cada uno de ellos existe un potencial básico a ser desarrollado ante la sociedad y ante el entorno laboral.	Las competencias básicas son aquellos conocimientos imprescindibles para poder lograr una realización personal de tal manera que sean capaces de insertarse al mundo laboral de forma eficaz, para una organización es muy importante poseer dichas competencias ya que con ellas permiten al colaborador tener mayor eficiencia en las actividades laborales ya con los conocimientos y habilidades que poseen permitirán enfrentarse a la realidad del mercado laboral de tal manera que puedan tomar decisiones autónomas y brinden soluciones con mucha responsabilidad ante cualquier eventualidad que se pueda susitar creando condiciones que le permitirán permanecer y crecer en la empresa el cumplimiento de las metas establecidas de una organización.	Concluyó que el diseño de un manual de funciones ayudan a fijar las tareas que desarrollan en cada uno de los cargos.	Recomendó a las organizaciones aplicar un manual de funciones según los requerimientos que posee el puesto de trabajo de esta manera enfrentar a posibles pérdidas.
2	Vera, M. (2018).	Las competencias laborales como eje formativo para mejorar el desempeño organizacional.	Reflexionar sobre la importancia de las competencias laborales como uno de los principales núcleos de la formación y desarrollo en las empresas	Enfoque cualitativo.	Las competencias básicas se relacionan con la formación y permiten el ingreso al trabajo (p.49).			Concluyó sobre la importancia del eje formativo donde garantizan un equilibrio entre las metas individuales y organizacionales.	Recomendó a futuras investigaciones que analicen sobre las necesidades y cualidades que interactúan con la naturaleza del trabajo y de la organización.
3	Barba, K., Yáñez, P., Hernández, P., y Ramírez, G. (2019).	Competencias de los contadores egresados de la universidad técnica de Cotopaxi y requerimientos de mercado laboral.	El objetivo de la formación por competencias para adentrarse en el ámbito del mercado de trabajo.	Enfoque cuantitativo- cualitativo, descriptivo- interpretativa.	Las competencias básicas son las competencias fundamentales para vivir en sociedad y desenvolverse en cualquier ámbito laboral (p.154).			Concluyó sobre la formación por competencias básicas en la operatividad laboral demandan una serie de requisitos exclusivamente formativos.	Recomendó a futuras investigaciones sobre los requerimientos primordiales de las empresas de esta manera puedan responder ante las necesidades.
4	Sánchez, A., Martínez, R., y Moreno, J. (2016).	Gestión por competencias laborales en el contexto del proceso de cambios políticos y económicos en Cuba	Diseñar un modelo para el desarrollo integrado de competencias laborales y las herramientas necesarias para su aplicación, que integre sus procesos centrales con los perfiles de competencias y contribuya a elevar el desempeño de los trabajadores de las empresas en el complejo contexto analizado	Enfoque cualitativo.	Es el elemento operativo que vincula la capacidad individual y colectiva para generar valor con los procesos de trabajo (p.172).			Concluyo que la gestión de competencias básicas según los conocimientos de las personas ayudan a mejorar los resultados de las organizaciones.	Recomendó a futuras investigaciones se enfoquen en los procesos de cambios en las actividades laborales el cual permitan minimizar los posibles efectos negativos por algunas carencias competenciales.
5	Galarza, I., Aguinaga, C., Lopez, P., Molina, R. y Ortega, G. (2019)	Competencias laborales en el sector de la restauración: marco de competencia clave para su gestión.	Establecer un marco de competencias laborales para orientar la gestión de puestos clave en empresas de restauración.	El diseño de la investigación fue de tipo fenomenográfico de corte trasversal.	Las competencias básicas permiten tomar decisiones y asumir responsabilidades tanto en las convicciones personales y organizacionales (p.165).			Concluyó sobre las competencias básicas y personales son imprescindibles para una empresa como un marco de enfoque hacia su misión y visión.	Recomendó a futuras investigaciones se direccionen hacia los cambios del comportamiento en el trabajo sobre los recursos que posee de una organización y de la exploración de otros que el entorno demanda.
6	Aguilar, C., O., Monge, J., Rojas, J., y Campos, G. (2019).	Identificación del marco de competencias laborales en enfermería en el Sistema de Seguro Social Costarricense	Identificar el marco de competencias laborales en áreas específicas del cuidado, mediante la técnica de mapeo.	Enfoque cualitativo, método transversal	Las competencias básicas son las que se adquieren en la formación y que permiten el ingreso al ámbito laboral (p.9)			Concluyo sobre la importancia de la organización sobre el reconocimiento del trabajador antes su desempeño laboral.	Recomendó a las organizaciones tomar énfasis en la delimitación de los roles y perfiles asociados al personal para el desempeño de una tarea.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ILLA SIHUINCHA GODOFREDO PASTOR, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "COMPETENCIAS LABORALES EN LAS ORGANIZACIONES. REVISIÓN SISTEMÁTICA DE LA LITERATURA", cuyos autores son ROJAS PALOMINO YOVANI, HUARCAYA AYUQUE KATY MONICA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 29 de Diciembre del 2020

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ILLA SIHUINCHA GODOFREDO PASTOR DNI: 10596867 ORCID 0000-0002-2532-3194	Firmado digitalmente por: GILLAS el 30-12-2020 12:36:30

Código documento Trilce: TRI - 0104572