



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Competencia Laboral en trabajadores peruanos y extranjeros:  
Una Revisión Sistemática en el periodo de 2011-2022

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**  
**Licenciada en Psicología**

**AUTORA:**

Alvarez Pardo, Stefany Cony ([orcid.org/0000-0002-0813-4818](https://orcid.org/0000-0002-0813-4818))

**ASESOR:**

Dr. Concha Huarcaya, Manuel Alejandro ([orcid.org/0000-0002-8564-7537](https://orcid.org/0000-0002-8564-7537))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Desarrollo Organizacional

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA - PERÚ

2023

## **Dedicatoria**

Dedico mi investigación a Dios, mi familia, mi centro de formación universitaria y a todos mis docentes que fueron parte de mi desarrollo.

## **Agradecimiento**

Quiero agradecer a Dios por ser mi soporte emocional, a mi familia por darme la determinación de creer en mis habilidades y fortalezas, a mi segunda casa, la Universidad Cesar Vallejo, quien me brindó la oportunidad de seguir mis aspiraciones, y a mi docente Manuel Concha Huarcaya, quien con su conocimiento me guio a través de todo el proceso de desarrollo de mi tesis hasta alcanzar resultados óptimos.

## Índice de Contenidos

Carátula .....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen .....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA.....	8
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	8
3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización.....	8
3.3. Escenario de estudio.....	9
3.4. Participantes .....	9
3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	9
3.6. Procedimientos .....	10
3.7. Rigor científico.....	10
3.8. Método de análisis de la información .....	11
3.9. Aspectos éticos .....	11
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	13
V. CONCLUSIONES .....	23
VI. RECOMENDACIONES.....	25
REFERENCIAS.....	17
ANEXOS .....	22

## Índice de Tablas

Tabla 1: Base de datos y Denominación para la búsqueda de la Revisión Sistemática y meta análisis según Prisma.	15
Tabla 2: Bitácora de los artículos científicos seleccionados para Revisión Sistemática.	17
Tabla 3: Criterios para la evaluación de calidad científica de las investigaciones incluidas.	21

## Índice de Gráficos y Figuras

Figura 1: Flujograma de los artículos incluidos para Revisión Sistemática meta análisis según Prisma.

22

## Resumen

La investigación tuvo como objetivo describir la variable de competencia laboral a través de bases teóricas, instrumentos empleados y su relación con otras variables por medio de una revisión sistemática. Al inicio, se encontró 137 investigaciones primarias en portales científicos de Scielo, Proquest, Ebsco, Dialnet, Redalyc y Repositorios entre el periodo de 2011 al 2022 y relacionadas a la variable de competencia laboral en trabajadores tanto peruanos como extranjeros. Aplicando los criterios de inclusión y exclusión se obtuvo doce investigaciones para la sistematización. Como resultado, se halló que la variable posee mucha demanda en los últimos diez años, autores de renombre tal como *Alles* ha sustentado teóricamente, basada en los enfoques humanista y socio-formativo, existen instrumentos que miden la variable de forma eficiente como *Encuesta de competencia laboral (Cojulun, 2004)* así como *Escala de evaluación de competencias laboral y escala de gestión del talento humano (Rivas, 2019)* y mantiene relación con otra variable como *liderazgo*. Se concluye que se logró sistematizar los doce trabajos incluidos, hallando resultados favorables y fiabilidad científica para la variable de competencia laboral.

Palabras clave: Competencia laboral, revisión sistemática, trabajadores peruanos, extranjeros, liderazgo.

## **Abstract**

The objective of this research was to describe the labor competence variable through theoretical bases, instruments used and its relationship with other variables by means of a systematic review. At the beginning, 137 primary researches were found in scientific portals of Scielo, Proquest, Ebsco, Dialnet, Redalyc and Repositories between the period of 2011 to 2022 and related to the labor competence variable in both Peruvian and foreign workers. Applying the inclusion and exclusion criteria, twelve researches were obtained for systematization. As a result, it was found that the variable is in great demand in the last ten years, renowned authors such as Alles have supported it theoretically, based on the humanistic and socio-formative approaches, there are instruments that measure the variable efficiently as Labor Competence Survey (Cojulun, 2004) as well as Labor Competence Evaluation Scale and Human Talent Management Scale (Rivas, 2019) and it is related to another variable such as leadership. It is concluded that it was possible to systematize the twelve works included, finding favorable results and scientific reliability for the work competence variable.

Keywords: labor competence, systematic review, Peruvian workers, foreign workers, leadership.



## I. INTRODUCCIÓN

Desde sus inicios, las organizaciones se han interesado en buscar empleados más competentes; basándose en criterios como conocimiento del área a postular, comunicación, dinamismo, adaptabilidad y madurez emocional. Todo con el fin de alcanzar las metas que posee la empresa; no obstante, esto implica mantenerlos seguros, saludables y satisfechos en sus funciones.

Toda organización desea destacar del resto ya sea por su infraestructura, el producto, servicio, la marca, ubicación, etc. Desde ya, para captar todos los clientes posibles y generar ingresos de su inversión. Pues, resultaría idóneo la premisa que el cliente regrese y continúe siendo proveedor del producto o servicio. Y para lograr tal objetivo se debe brindar un servicio de calidad mediante un personal de calidad. De ahí, la finalidad de mantener y exhibir un personal competente capaz de generar confianza y bienestar al cliente.

Por un lado, competencia laboral es aquella capacidad integral que brinda mejoras en el desarrollo de las metas del colaborador, ya que lo orienta a reconocer su talento y lo amplifica obteniendo calidad en su puesto laboral (Vera, 2018). Por otro lado, para Ignasi y Liviu (2016) la competencia laboral es una formación continua. Es decir, es más que la experiencia donde se determina la capacidad de lidiar y solucionar una situación estricta y específica.

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE, 2005, citado en Sologaistoa et al., 2015), define la competencia como la capacidad para responder con éxito las demandas dentro de la organización, a través de habilidades cognitivas, motivacionales, emocionales, valores y actitudes, entre otros componentes a nivel social y conductual.

Gutiérrez y Agüero (2015) mencionaron que todos los elementos de la competencia que se encuentran en consideración son aquellas variables como conocimientos, aptitudes, habilidades y destrezas para la fundamentación de un funcionamiento de alto nivel en un cargo de una empresa.

Cutipa (2018) afirma que la mala utilización de las competencias laborales se refleja cuando las mismas no se emplean igual por todos los colaboradores de la organización; como también todas las competencias laborales que un colaborador posee no es empleada en un mismo nivel homogeneizado, lo que resulta un déficit en el desempeño y una inadecuada gestión de recursos del que se disponen. Por lo que hacer uso de las competencias laborales en un mismo nivel de predominancia, quiere decir que el colaborador que se desempeña en su puesto es el adecuado e idóneo.

Sologaistoa et al. (2015) en su investigación acerca de la necesidad y prioridad de competencias laborales en colaboradores, entrevistó a 45 gerentes y/o supervisores de empresas del sector industrial de México, donde identificaron los conocimientos, habilidades y aptitudes laborales importantes para a la industria metalmecánica, así como competencias como el trabajo en equipo, la comunicación y valores organizacionales.

El Ministerio de Trabajo del Perú (MTPE, 2022), a través de la Encuesta de Habilidades al Trabajo desarrollada durante el periodo de 2018-2019, determinó que el 47% de colaboradores, encuentran dificultades para mantener un puesto, debido a que la carencia de sus competencias impide su estabilidad dentro de la empresa, es por ello que se diseñó un plan de capacitación en los gobiernos regionales y formadores, para fortalecer la competencia socio emocional, cognitiva y digital en las capacidades de los empleados.

En nuestra sociedad actual, un trabajador que no cumple con las exigencias impuestas por la organización está en peligro de ser despedido o ser capacitado nuevamente, lo cual implica retraso en la tarea y pérdida de tiempo y dinero para incorporar a un nuevo personal. Por ende, es necesario conocer fielmente el perfil del trabajador desde un inicio y verificar tal perfil con lo que la empresa requiere.

Por ello, esta investigación permitirá mediante una revisión sistemática, conocer las competencias laborales descritas en los estudios hallados durante el periodo del 2015 al 2022.

Por lo cual, se plantea el siguiente problema: ¿Cuáles son las competencias laborales en trabajadores explicadas en los estudios revisados durante el periodo del 2015 al 2022?

El presente estudio se justifica en lo teórico por brindar mayor conocimiento sobre la contextualización de la variable competencia laboral. Asimismo, a nivel práctico permitirá utilizar los resultados de esta investigación como modelo de seguimiento para un trabajador con competencia laboral; de esa forma, se podrá realizar mejoras o capacitación para obtener dicha característica de competencia. De la misma forma, a nivel metodológico esta investigación servirá como antecedente para futuros trabajos que investiguen la variable bajo una revisión sistemática.

Por todo lo antes mencionado, el objetivo general de esta investigación es describir las competencias laborales en colaboradores, y como objetivos específicos, explicar los presupuestos teóricos que sustentan la variable competencia laboral, identificar los instrumentos empleados para evaluar la competencia laboral y hallar la relación que pueda existir con otras variables.

## **II. MARCO TEÓRICO**

En la búsqueda de artículos de la revisión sistemática no se hallaron antecedentes nacionales ni internacionales, por lo cual se procederá a explicar las teorías que fundamentan la variable competencia laboral.

A continuación, se presenta la evidencia teórica de esta investigación:

### **Teoría sobre competencia laboral de McClelland**

Ojeda & Hernández (2012) mencionan que esta teoría simboliza a las competencias laborales bajo un modelo teórico, pues abarca cinco características esenciales, entre estas las Habilidades (capacidad para realizar una tarea física o mental.); Conocimiento (información que una persona posee sobre un área específica); Autoconcepto (integrado por las actitudes, valores y la autoimagen que posea la persona); Cualidades (características físicas); y Motivaciones (aspecto que dirigen y seleccionan la conducta hacia ciertas metas). De esta manera, su ejecución parte de lo individual en un contexto global y con personas que van hacia una misma meta, por lo que resulta en una consolidación de equipo con fines laborales.

### **Teoría de gestión por competencias**

Para Saracho (2005) existen tres aspectos fundamentales que describen a un trabajador con competencia laboral.

- (a) Competencias distintivas, describen el talento del trabajador tales como uso de recursos, integración y adaptación al cambio.
- (b) Competencias genéricas, es el manejo conductual para alcanzar el objetivo planteado para el puesto tales como pensamiento crítico, sensibilidad y manejo de métodos organizacionales.
- (c) Competencias funcionales, es la gestión de las demandas y exigencias.

## **Teoría de las competencias holísticas**

Para González (2017) son la combinación de capacidades entre el manejo del puesto y ejecución de la tarea. De los cuales se distinguen las siguientes dos competencias.

*Competencia por influencia*, basado en el desenvolvimiento social dentro de la organización tales como persuasión, liderazgo e influencia para lograr los objetivos de la empresa.

*Competencia de logro y acción*, basado en la capacidad para realizar la tarea. Donde intervienen el deseo de superación, motivación, manejo de tiempo y uso de recursos.

## **Teoría de Recursos y Capacidades (TRC)**

Barney (1991) determina el éxito de la empresa a través del control de sus recursos, ganancias, y su vigencia dentro del ámbito empresarial. En cierta medida, la teoría explica que existen determinados elementos internos de la empresa, que repercuten de manera externa. Los recursos tangibles son el producto que brinda el trabajador y las ganancias que conlleva; mientras que, los recursos intangibles son el manejo de conocimiento del trabajador; es decir, es la utilidad, creatividad, reputación y toda capacidad que lo mantiene en su puesto. Del mismo modo, el autor hace énfasis en la heterogeneidad de los recursos y su uso eficiente, puesto que estos dos factores determinan una ventaja competitiva. Por ende, el desarrollo de la estrategia dependerá de los recursos humanos competentes que posea la organización.

## **Modelos teóricos**

Por otro lado, existen postulados teóricos que ayudan a reforzar las teorías anteriormente descritas.

Respecto a su identificación, Merten (2000, citado por Derevetski, 2016) asegura que existen dimensiones para reconocer a un trabajador con competencia laboral enfocándose en aspectos motivacionales, actitud de líder, trabajo individual-grupal, capacidad de comunicación, y apego a la estructura de empresa.

Así mismo, la variable competencia laboral posee subdimensiones descritas a continuación.

Maldonado et al. (2015) competencia laboral está directamente relacionado con el desempeño del trabajador, relación con sus compañeros y entre otras variantes que surgen durante la ejecución de la tarea. Los autores agregan que el abordaje de competencia laboral es de forma integral, puesto que aspectos como conocimiento, capacidades adquiridas y actitud son relevantes para el desarrollo de determinada función. En ese sentido, los autores declaran prioridad factores cognitivos, el saber; proceso, como efectúa la tarea; y actitud, su rol para llevar a cabo la tarea.

En ese sentido, existen autores que consideran a la variable de competencia laboral como un conjunto de capacidades y conocimientos que hacen posible su permanencia en el mercado laboral.

Bohlander & Sherman (2011 citado por Derevetski, 2016) consideran a la competencia laboral como una sumatoria de variables que hacen posible su permanencia. Es decir, intervienen tres aspectos fundamentales: El *saber*, representado por la formación del trabajador; El *hacer*, representado por la experiencia obtenida; Y el *ser*, representado por aquellas características que hacen diferente al trabajador de otros.

Respecto al incremento de competencia laboral, se debe considerar dos aspectos: el desempeño del trabajador y sus resultados. Es decir, a más tareas con estándares elevados, el colaborador se exigirá más para satisfacer dicha demanda. Como resultado, este desarrolla y/o mejora habilidades para mantenerse en su puesto (Mella et al., 2015).

### **Niveles de Competencia Laboral**

El modelo de competencias de Alles (2015) es definido como una estrategia organizacional basado en dos premisas: Competencia cardinal y competencia específica.

Competencia cardinal: Esta competencia puede ser utilizada para toda la empresa, desde el nivel gerencial hasta la operaria. Se caracteriza por ser la razón de ser, marca empresarial y logro de metas. De la misma forma, la

competencia específica: esta competencia es utilizada por grupos específicos. Es decir, a cierto nivel, categoría o departamento. También se hace llamar competencia funcional.

Por lo general, están basados en normas y aquellas cualidades que diferencian a la empresa de otras. Además, se hace mención del motivo que ayudará a cumplir las metas organizacionales.

Por otro lado, Spencer y Spencer (1993), crearon el denominado “Modelo Iceberg” donde describieron dos niveles de competencias: Visible e invisible.

Modelo visible: donde predomina el autoconcepto, conocimiento, y habilidad. Son fáciles de modificar. Del mismo modo, el modelo invisible: Razón o motivo y Rasgos de personalidad. Posee dificultades para su modificación.

Por lo tanto, todas las destrezas y saberes se encuentran en la parte visible (encima del agua); y la personalidad, aspecto motivacional y valores en la parte oculta (dentro del agua).

Para Pardal y Pardal (2020), una revisión sistemática brinda acceso informativo y clarificador de una temática en específico. En ese sentido, para que tenga connotación científica debe tener una pregunta de investigación, objetivos, evidencias de calidad, y una bibliografía para ampliar la información. Por ello, esta investigación tomará en cuenta los criterios Prisma. El cual es un instructivo del paso a paso de la elaboración del documento por medio de sus 27 criterios. No obstante, esta investigación solo utilizará 22 criterios del instructivo (Urrútia y Bonfill, 2010).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

**Tipo:** El estudio será de tipo teórico al ser una recopilación y análisis de trabajos primarios (Ato et al., 2013). Del mismo modo, será de enfoque cualitativo, que se evidenciará el desarrollo de los objetivos planteados por esta investigación.

**Diseño:** La investigación será de tipo no experimental porque únicamente se analizarán trabajos primarios y no la manipulación de la variable (Hernández y Mendoza, 2019).

Es de tipo revisión sistemática, cuyo propósito se basa en investigar, sintetizar y explicar toda la evidencia posible de acuerdo con la pregunta general y específica planteada. A través de su método científico, puede explicar la realidad de un fenómeno que otras investigaciones individuales no pueden (Kitchenham & Charters, 2007).

#### 3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización

Para obtener las categorías, nos basamos en los indicadores que resultaron de la búsqueda del término *competencia laboral*. Así mismo, se incluyó todo documento que estuvo relacionado con la variable *competencia laboral*. Además, la búsqueda se realizó en diversas fuentes de revistas científicas para consolidar la investigación. Por ende, el análisis fue de aspecto teórico analizando los resultados obtenidos y sustentando las características de un trabajador que posea competencia laboral. Los criterios son expuestos en la Matriz de categorización Apriorística (Anexo 1).

#### 3.3. Escenario de estudio

El escenario de estudio tuvo lugar en un entorno virtual o electrónico donde provienen todas las bases de datos utilizados en la búsqueda tales como Scielo, Proquest, Ebsco, Dialnet, Redalyc y Repositorios. Al



ser fuentes de búsqueda de renombre, resaltan los hallazgos y la calidad de esta investigación. De este modo, la búsqueda se realizó en el periodo del 2011 al 2022.

### **3.4. Participantes**

Esta investigación tuvo como participantes a todos los artículos científicos tanto nacionales como extranjeros que describen los niveles de competencia laboral, teorías que sustentan el constructo competencia laboral y los instrumentos más utilizados para evaluarla. Este conjunto de artículos fue seleccionado y posteriormente analizado para así responder a los objetivos planteados. Además, se establecieron criterios de inclusión y exclusión como los siguientes:

**Criterios de inclusión:** Se incluyeron únicamente artículos científicos de fuentes como Scielo, Proquest, Ebsco, Dialnet, Redalyc y Repositorios, que contengan las categorías y subcategorías de la variable, de idioma español e inglés, publicaciones en texto completo y publicaciones entre el 2011 y 2022.

**Criterios de exclusión:** Se excluyeron artículos anteriores al 2011 y los artículos con acceso no científico.

### **3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

**Técnica:** Se basó en la búsqueda y revisión documental de todo artículo proveniente de bases de datos científicos y que contengan las características de un perfil competente y con seis años de antigüedad según el objetivo planteado. En ese sentido, la búsqueda se realizó entre el periodo de agosto 2022 y actualizado en octubre 2022.

**Instrumentos:** Se utilizó el flujograma (ver Anexos, figura 1) el cual es un filtro que permite seleccionar los artículos científicos para la sistematización según los criterios de inclusión y exclusión planteados. Así mismo, se utilizaron los criterios de elaboración PRISMA, los cuales

ayudan en el paso a paso de la elaboración de revisiones sistemáticas. Además, para un adecuado registro de los artículos seleccionados se utilizó una Bitácora, la cual describe a detalle las características o tendencia de un perfil competente en el aspecto organizacional (Ver Anexo, tabla 2). De la misma forma, se utilizaron los criterios de Berra et al. (2018) para verificar las categorías de estudio científico de tipo cualitativo. (Ver Figura 1)

### **3.6. Procedimientos**

Primero, se realizó la búsqueda de los artículos científicos tanto nacionales como internacionales en buscadores de renombre como Scielo, Proquest, Ebsco, Dialnet, Redalyc y Repositorios. Segundo, estos artículos fueron procesados bajo la metodología propuesta por el flujograma Prisma, según los criterios de inclusión y exclusión propuestos. Así mismo, estos artículos científicos deberán mantener 22 de los 27 criterios declarados en el formato PRISMA para la elaboración de revisiones sistemáticas. Tercero, los artículos seleccionados fueron registrados en una Bitácora, la cual ha de contener la descripción detallada de las características o perfiles de un trabajador competente en una organización. Cuarto, se analizaron los resultados obtenidos en la Bitácora y se contrastaron con los antecedentes hallados para así responder con el objetivo planteado. Finalmente, se redactaron las conclusiones y recomendaciones de los resultados para su posterior sustentación.

### **3.7. Rigor científico**

Esta investigación estuvo basada en el modelo cualitativo, ya que realizó una síntesis de las características de competencia laboral, teorías e instrumentos más utilizados de artículos primarios. Según Guirao (2015; citado por Ceniceros, 2019) su principal función es resumir y describir el fenómeno estudiado para posteriormente hallar pautas oportunas y posibles áreas emergentes.

La posibilidad de sesgo en la investigación va a depender de la metodología que elaboremos, aunque ello no garantiza que haya una posibilidad de sesgo menor incluido en los artículos primarios a analizar. Por lo tanto, el término sistemática no conlleva a una connotación arbitraria, subjetiva o sesgada (Codina, 2015). Por el contrario, las revisiones sistemáticas poseen procedimientos para su elaboración y sustentación con base científica como PRISMA.

### **3.8. Método de análisis de la información**

Una vez recolectados todos los artículos primarios basados en los criterios de inclusión y exclusión a través del flujograma; y los criterios de validación científica de Berra et al.(2008), se procederá a registrarlos en una bitácora con apoyo del programa Excel. Donde se describirán las características que necesitamos analizar tales como autor, año de publicación, país, indexación, resultados de la investigación; y por supuesto la competencia laboral, teorías e instrumentos más usados de la variable. Luego, se procederá a obtener una respuesta a la pregunta general, una conclusión y la posterior sustentación.

### **3.9. Aspectos éticos**

En primer lugar, respetar la autoría de las investigaciones utilizadas para la elaboración de este trabajo (Santi, 2013).

En segundo lugar, usar adecuadamente los criterios APA para la elaboración de este documento tales como formato, citas y referencias, guiará a los usuarios hacia la ética profesional e impacto en la investigación (APA, 2020).

En tercer lugar, evidenciar los principios de El código de Ética Profesional del Psicólogo (2017) tales como el Capítulo III y Art. 26, el cual declara que toda investigación no debe presentar plagio ni conflicto de interés. Del mismo modo, el Art. 27 donde especifica que no debe

haber procedimientos ilegales ni uso de instrumentos sin evidencia científica.

En cuarto lugar, según el código de ética de la Universidad César Vallejo (2017) se considerará como derecho del autor o coautor la originalidad y publicación de su trabajo de investigación. Además, se denomina infracción si se utiliza para cualquier otro fin que no sea académico autorizado por la institución universitaria.

#### **IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

##### **Resultado Poblacional**

La población de este estudio está integrada por 12 trabajos, siendo su procedencia nacional el 33.3% (n=4) e internacional 66.6% (n=8), de ellos el 25% (n=3) fueron de Lima y de Chiclayo 8.3% (n=1).

En relación a los años en que fueron publicados, estas pertenecen en 16.6% (n=2) a los años 2012, 2015 y 2019 respectivamente, mientras que el 8.3% (n=1) 2011, 2013, 2014, 2017 y 2018 respectivamente.

Respecto a los repositorios de dónde fueron consultados, el 33.3% (4) proceden de la Universidad César Vallejo. A nivel internacional, pertenecen al repositorio de la Universidad Rafael Landívar 25% (n=3), seguido de la Universidad San Agustín, Universidad Austral de Chile, Universidad Católica de Cuenca, Universidad Héctor Alfredo Pineda Zaldívar y Universidad Tecnológica de la Habana con 8.3% (n=1) respectivamente. Y en cuanto a la base de datos ubicadas, se obtuvieron el 16.6% (2) de la revista científica Researchgate y 16.6% (2) de la revista científica Scielo.

Por otro lado, el tipo de documento encontrado, el 33.3% (n=4) fueron tesis de maestría, el 41.6% (n=5) tesis de licenciatura y 25% (n=3) artículos científicos. En cuanto al diseño de investigación empleado, el 50% (n=6) fueron descriptivos, 33.3% (4) y 16.6% (2).

Respecto a los instrumentos, se evidenció que la Encuesta de competencia laboral se empleó en el 58.3% (n=7) de los estudios seleccionados, seguido del Test de Competencia laboral, Test de Compe Tea, Escala de Competencias Laborales, Cuestionario de Competencia Laboral, Encuesta de Liderazgo, Escala de gestión del talento Humano y Escala de Medición Servqua en un 8.3% (n=1) respectivamente.

Finalmente, en la matriz poblacional se evidencian los niveles de calidad metodológica: ALTA, MEDIA y BAJA según los criterios de Berra et al (2018) para trabajos de revisión sistemática. Siendo que hay mayor cantidad en el nivel Alto 100% (n=12).

Por otra parte, respecto a la muestra, fueron los 12 artículos seleccionados, después de aplicar el respectivo proceso de revisión sistemática y junto con los criterios de calidad metodológica de Berra et al. (2018).

Respecto a los niveles, en total se halló que las 100% (n=12) investigaciones poseen indicadores de competencia laboral establecidos que sustentan la variable: Competencia Laboral

Donde a nivel nacional, se evidenció 33.3% (n=4) investigaciones, de los cuales, sí se hallaron niveles, observándose características y criterios de comunicación. Por otro lado, a nivel internacional se halló 66.6% (n=8) investigaciones, de los cuales únicamente 4.58% (n=5) tenían niveles de competencia laboral, observándose características, criterios de comunicación y lista de perfil.

De la misma forma, las teorías que sustentan la variable de competencia laboral son 75%(n=9): siendo las más utilizadas *Desempeño por competencias* (Alles,2008) y *Comportamiento organizacional* (Chiavenato, 2004). Así también, el instrumento más utilizado por las investigaciones analizadas fue *Encuesta de competencia laboral* en sus diferentes adaptaciones.

Respecto a la calidad metodológica, se consideró los criterios de Berra et al. (2018) para trabajos de revisión sistemática. Obteniendo un nivel Alto (100%; n=12) en todos los artículos analizados.

**Tabla 1***Resultados de la Matriz Poblacional*

<b>Variables</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Nacionales	4	33.3
Internacionales	8	66.6
<b>Repositorios nacionales</b>		
Lima	3	25%
Chiclayo	1	8.3%
<b>Repositorios internacionales</b>		
Guatemala	4	33.3%
Cuba	2	16.6%
Ecuador	1	8.3%
Chile	1	8.3%
<b>Tipo de documento</b>		
Tesis de Licenciatura	5	41.6%
Tesis de Maestría	4	33.3%
Revista científica	3	25.1%
<b>Año</b>		
2011	1	8.3%
2012	2	16.6%
2013	1	8.3%
2014	1	8.3%
2015	2	16.6%
2017	1	8.3%
2019	2	16.6%

	2018	1	8.3%
	2021	1	8.3%
Tipo de diseño			
	Correlacional	11	91.6%
	Descriptivo	1	8.3%
Cuestionarios			
	Encuesta de competencia laboral	5	58.3%
	Test Compe-TEA	1	8.3%
	Escala de evaluación de competencia laborales	1	8.3%
	Escala de medición Servqua	1	8.3%
	Test de competencia laboral	1	8.3%
	Cuestionario de competencia laboral	1	8.3%
	Encuesta de Liderazgo	1	8.3%
	Escala de gestión del talento Humano	1	8.3%
Niveles de calidad metodológica			
	Nivel	Cantidad	%
	Alto	12	100%

Nota. F: Frecuencia; %: Porcentaje



**Tabla 2**

*Datos poblacionales*

N°	BASE DE DATOS	NOMBRE DE LA REVISTA	UNIVERSIDAD	TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	AUTOR	AÑO	TIPO DE INVESTIGACIÓN		PAÍS	FUNDAMENTOS TEÓRICOS		ARTÍCULO				
							TESIS	ART.		AUTORES PRINCIPALES	ENFOQUE TEÓRICO	OBJETIVO	MÉTODO (diseño y muestra de estudio)	RESULTADOS	INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN	CONCLUSIÓN
1	Repositorio UNSA	Tesis de Licenciatura	Univeridad San Agustin	Competencias laborales como base para la selección de personal.	Maria de los Angeles Cojulún-Cifuentes	2011	X		Guatemala	Alles M.(2000) y Helleriegel (2009)	Humanista, conductual	Hallar la importancia de las competencias laborales como pieza esencial para la selección	El diseño es de tipo correlacional. No especifica muestra.	Se encuentra mayor repercusión en el compromiso, la competitividad y productividad.	Encuesta de competencia laboral (Cojulun, 2011)	El proceso de competencias laborales permite un acercamiento más profundo al candidato y a los aportes que el mismo pueda dar a la organización a través de las competencias que posee.
2	Repositorio Url	Tesis de licenciatura	Universidad Nacional de San Agustin	Competencias Laborales y Evaluación del Desempeño	Kinberly Marina Yusely Púm-Miranda	2018	X		Guatemala	Alles (2008)	Humanista, conductual	Identificar la incidencia de las competencias laborales en la evaluación del desempeño del personal en Autocentro Gutierrez.	El diseño es de tipo correlacional.	Los resultados demuestran fiabilidad, siendo las actitudes necesarias en el trabajo el optimismo, amabilidad, cordialidad, orden, positivo y respeto.	Encuesta de competencia laboral (Púm, 2018)	Se concluye que los 22 trabajadores de <i>Autocentro Gutierrez</i> tienen niveles altos de las competencias específicas establecidas, por lo cual se determina la incidencia de las competencias laborales en la evaluación del desempeño del personal.
3	Repositorio Url	Tesis de licenciatura	Universidad Rafael Landívar	Principales factores de las competencias laborales que utilizan los colaboradores de una agencia bancaria en Retalhuleu, Guatemala	Doraly Gabriela Morales-Soto	2015	X		Guatemala	Chiavenato (2004)	Humanista, conductual, Cognitiva	Determinar cómo evalúan las competencias laborales de los colaboradores de una agencia bancaria en Retalhuleu.	El diseño es de tipo correlacional.	Las competencias laborales de trabajo en equipo, relaciones interpersonales y comunicación son importantes para el desempeño laboral.	Test de competencia laboral (Perez, 2012)	Los colaboradores bancarios evaluados, se encuentran en un grado alto dentro de la escala, mientras que los colaboradores de receptoría y secretaria están en un grado alto
4	Repositorio Url	Tesis de licenciatura	Universidad Rafael Landívar	Las competencias laborales de los mandos medios y altos de una industria papelera.	Maria Elvira Alejandra Godoy-Bachez	2014	X		Guatemala	Levy Leboyer (2006)	Humanista	Establecer las competencias laborales de los mandos medios y altos de	El diseño es de tipo correlacional.	Los colaboradores que cuentan con un tiempo de antigüedad, son los que mejor puntuación han	Test COMPE-TEA	Se logró establecer que las competencias más utilizadas por los mandos medios y altos de la industria papelera son: liderazgo,

											una industria papelera.		obtenido, demostrando así la experiencia y conocimiento de sus funciones		orientación a resultados, iniciativa	
5	Repositorio Ucv	Tesis de licenciatura	Universidad César Vallejo	Competencias laborales en los trabajadores de una empresa de call center, 2020.	Brenda Raque Espinoza -Cruz, y Soledad Julissa Gordillo-Bojórquez	2021	X		Perú	Spencer y Spencer (1993)	Humanista, conductual, Cognitiva	Definir los niveles de competencias laborales de los trabajadores en la empresa de call center	El diseño es de tipo correlacional.	Los resultados mostraron que el 55% obtuvo un nivel regular y el 45% presentó un nivel favorable en la escala total de las competencias laborales.	Encuesta de competencia laboral (Horna, 2012). Escala de evaluación de competencias laborales (Ortega, 2015)	Se halla un nivel regular (55%) y un nivel favorable (45%) en las competencias laborales de los trabajadores de la empresa de call center, demostrando que los factores de autocontrol, adaptabilidad, capacidad de influencia, liderazgo, desempeño laboral, valores y la orientación al logro están en niveles aceptables.
6	Repositorio Ucv	Tesis de maestría	Universidad César Vallejo	Liderazgo de la Jefatura y su Relación con las Competencias Laborales de los Trabajadores de una Microred en Junín 2021	Chucos Urcuhuaranga-Gabriela Rocío	2021	X		Perú	Chiavenato(2009)	Conductual	Determinar la relación que existe entre el liderazgo de la jefatura y las competencias laborales de los trabajadores de una Microred en Junín 2021	El estudio que se realizó fue cuantitativo, correlacional de corte transversal.	Se encuentra un nivel regular referente al liderazgo y las competencias laborales, logrando así un porcentaje de 93.1 %, mientras que un mínimo porcentaje (2,8%) de los trabajadores de la Microred en estudio considera que existe un buen liderazgo.	Encuesta de Liderazgo (Lewin, 1939). Encuesta de Competencias Laborales (Rivas, 2019)	En el estudio se concluye que el liderazgo está relacionado con las competencias laborales de los trabajadores de una Microred de Junín, de manera significativa
7	Repositorio Ucv	Tesis de maestría	Universidad César Vallejo	Competencia laboral y la calidad del servicio en la atención a los ciudadanos en el Servicio de Administración Tributaria. Lima, 2017	Rubén Melitón Miraya Gutiérrez	2017	X		Perú	Tobón (2015)	Socio-formativo	Establecer la relación existente entre la competencia laboral de sus trabajadores y la calidad del servicio a los usuarios que acuden a ésta entidad estatal	El diseño fue correlacional con un enfoque cuantitativo.	Se obtuvo como resultado un coeficiente de 0,486, con lo que se acreditó una confiabilidad alta para su aplicación a la población señalada para la investigación	Escala de medición Servqua.	La calidad del servicio tiene relación directa moderada en el servicio de Administración Tributaria; consiguientemente, a medida que se elevase el nivel de la competencia laboral de sus trabajadores también aumentará la calidad del servicio a los usuarios.
8	Repositorio Ucv	Tesis de maestría	Universidad César Vallejo	Competencias laborales y gestión del talento humano en	Rivas Sandoval -Segundo	2019	x		Perú	Chiavenato(2009) Alles (2007) Koontz	Conductual Humanista	Determinar la relación entre las competencias	La investigación es de tipo cuantitativo,	-	Escala de competencias laborales y la escala de	Se concluye que existe una relación significativa ( $p < 0,05$ ) entre las competencias laborales y la

				trabajadores de la Micro Red Salud Catache - Santa Cruz, 2019					y Weirich (2007)		laborales y gestión del talento humano en trabajadores de la Micro red Salud Catache - Santa Cruz, 2019	de diseño no experimental, corte transversal, correlacional.		Gestión del talento humano (Rivas,2019)	gestión del talento humano en trabajadores de la Micro red Salud Catache-Santa Cruz, 2019
9	Scielo	Revista científica	Universidad Austral de Chile	Competencias laborales de trabajadores agrícolas de la Región del Libertador Bernardo O'Higgins, Chile. Un estudio de caso	David-Mella Osorio, Beatriz-Vera Oyarzún, Patricia-Bahamon de Brintrup	2015	X	Chile	Etiennette (2002)	Humanista	Analizar las condiciones de cumplimiento de las competencias básicas, conductuales y funcionales existentes entre el nivel de competencia de los trabajadores del sector agrícola, subsector frutícola, según los perfiles establecidos por la Fundación para el Desarrollo Frutícola	El diseño fue correlacional con un enfoque cuantitativo.	El análisis entre empresas no muestra diferencias significativas en el nivel de competencias de los trabajadores, ni en los distintos perfiles ocupacionales evaluados	Encuesta de competencia laboral (Osorio, Vera y Bahamonde, 2015)	No existen diferencias significativas entre los niveles de competencia de trabajadores de las empresas agrícolas participantes del proyecto, independiente de la función que cumplen dentro de ellas.
10	Scielo	Revista científica	Universidad Católica de Cuenca	Las competencias laborales en el sector de textiles y confecciones en la provincia Tungurahua, Ecuador	Ivonne-Narváez Zurita	2019	X	Ecuador	Mertens (1996) ; Alles (2005)	Cognitivo	Identificar los significados del término «competencia» según ese contexto de aplicación	El diseño fue correlacional con un enfoque cuantitativo.	Se observa la posibilidad de desarrollar competencias que mejoren esta situación mediante la orientación en la ejecución, el establecimiento de metas altas y la obtención de resultados que aumenten consistentemente el rendimiento del negocio a nivel individual. F	Cuestionario de competencia laboral (Narvaes, Monagas y Erazo, 2015)	La caracterización de las unidades de economía informal de textiles y confecciones de la provincia ecuatoriana Tungurahua permitió conocer sus principales fortalezas, debilidades y los retos que deben enfrentar.

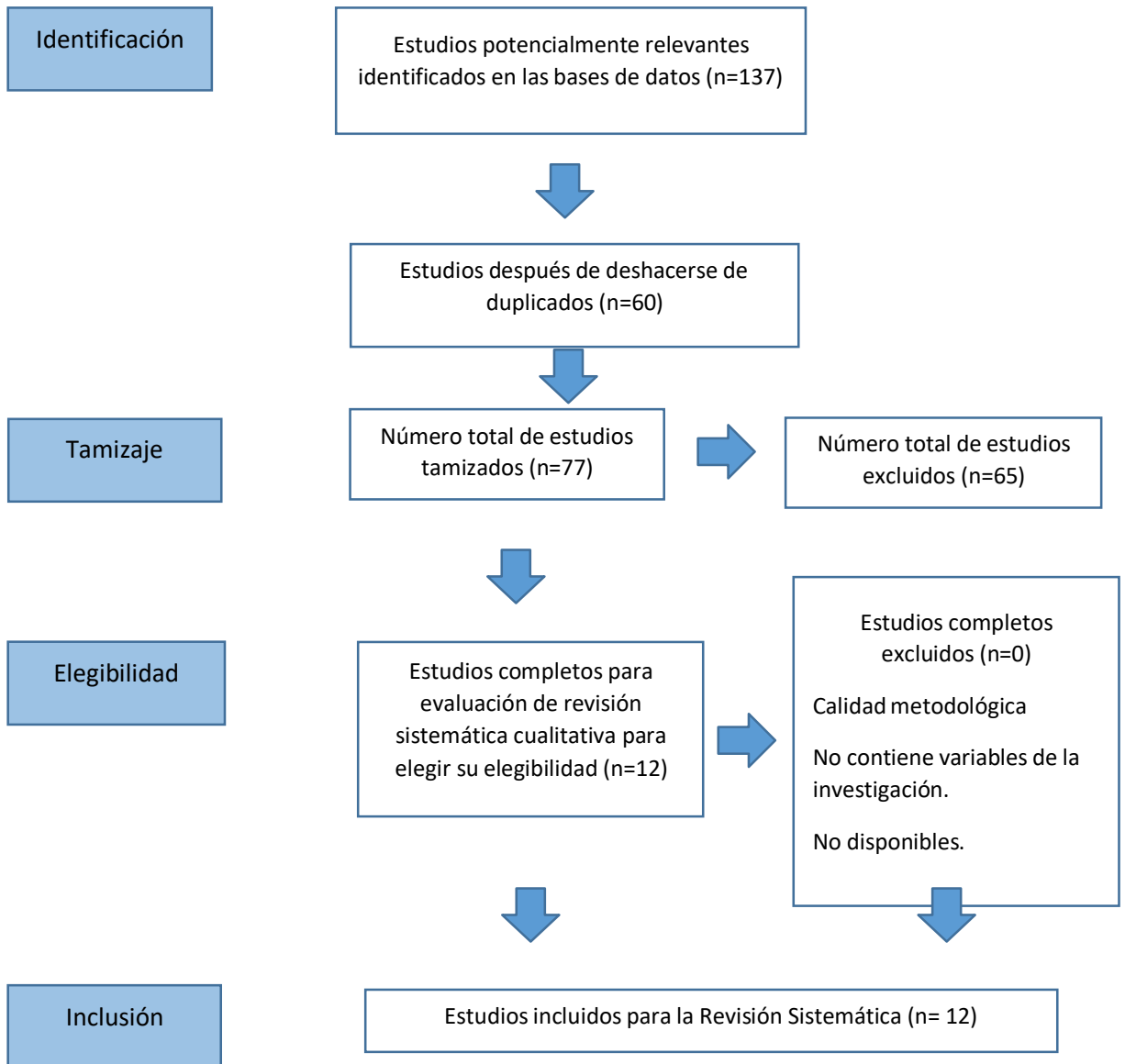
11	Researchgate	Tesis de maestría	Universidad Héctor Alfredo Pineda Zaldívar	Evaluación de competencia laboral para el desarrollo profesional de los trabajadores del residencial tarara	Eduardo Antonio-Mejías Sánchez	2012	X		Cuba	Sosa (2001) McClelland,citado (Bolívar , 2002)	Humanista	Elaborar perfil de las competencias laborales que contribuya al desarrollo profesional de los trabajadores del Residencial Tarará.	El diseño es correlacional, con un enfoque cuantitativo y no experimental.	Existen inconvenientes para comunicar las metas y funciones dentro de competencia laboral, sumado a que no hay un perfil definido.	Encuesta de competencia laboral (Mejias,2012)	La competencia laboral tiene que estar conformada por componentes cognitivos, metacognitivo, motivacionales y funcionales que se integran y configuran para el desarrollo exitoso profesional de los trabajadores.
12	Researchgate	Revista científica	Universidad Tecnológica De La Habana	Subsistema de evaluación del desempeño por competencias laborales en la empresa domingo alonso internacional s.l	Reyniel-Gómez González	2013		X	Cuba	Alles (2005)	Cognitivo Conductual	Rediseñar el subsistema de evaluación del desempeño individual en la empresa Domingo Alonso Internacional S.L	El diseño es descriptivo con un enfoque cuantitativo.	Se encuentra poco reflejo de la importancia de la evaluación de desempeño, debido a falta de indicadores , control de supervisión y falta de un sistema de cumplimiento de objetivos.	Encuesta de competencia laboral (Gomez,2013)	Se infiere la necesidad de vincular este subsistema con el resto de los subsistemas del Sistema de Gestión integrada del capital humano (SGICH) así como la importancia de vincular las competencias con los procesos de selección y formación.

**Tabla 3***Crterios de calidad metodológica*

<b>AUTOR(ES)</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>TOTAL</b>	<b>CALIDAD</b>
Cojulún (2011)	+	+	+	+	+	+	+	-	+	+	-	+	10	ALTO
Pum (2018)	+	+	+	+	+	+	+	-	+	+	-	+	10	ALTO
Morales (2015)	+	+	+	+	+	+	+	-	+	+	+	+	11	ALTO
Godoy (2014)	+	+	+	+	+	+	-	-	+	+	+	+	10	ALTO
Espinoza y Gordillo (2021)	+	+	+	+	+	+	-	-	+	+	+	+	10	ALTO
Chucos (2021)	+	+	+	+	+	+	-	-	+	+	+	+	10	ALTO
Miraya (2017)	+	+	+	+	+	+	-	+	+	+	+	+	11	ALTO
Mella <i>et al.</i> (2015)	+	+	+	+	+	+	-	-	+	+	+	+	10	ALTO
Narváez (2019)	+	+	+	+	+	+	+	-	+	+	+	+	11	ALTO
Mejías (2012)	+	+	+	+	+	+	-	+	-	+	+	-	9	ALTO
Gómez (2013)	+	+	+	+	+	+	-	-	+	+	+	-	9	ALTO
Rivas (2019)	+	+	+	+	+	+	+	-	+	+	+	+	11	ALTO

**Figura 1**

Proceso de Selección de Estudios



El presente trabajo de investigación tiene como objetivo general describir las competencias laborales en colaboradores, y como objetivos específicos: examinar la base teórica que sustentan la variable competencia laboral, identificar los instrumentos empleados para evaluar la competencia laboral y hallar la relación que pueda existir con otras variables.

La competencia laboral es aquella capacidad integral que brinda mejoras en el desarrollo de las metas del colaborador, ya que lo orienta a reconocer su talento y lo amplifica obteniendo calidad en su puesto laboral. Para ello, la formación debe ser continua (Vera, 2018; Ignasi y Liviu, 2016). Siendo que las competencias laborales en la actualidad dependen de diversos aspectos tales como el conocimiento y formación para que un trabajador se catalogue con un perfil de competencia laboral.

Según la base teórica, las más utilizadas fueron *Desempeño por competencias* (Alles, 2008) y Comportamiento organizacional (Chiavenato, 2004). Ambos describen el comportamiento organizacional basado en metas y tareas. Esta idea es sustentada por los resultados de Cojulum (2011) quien halló mayor efecto en los resultados de compromiso, competitividad y productividad. Y Mejías (2012) quien manifestó que existen inconvenientes para comunicar las metas y funciones dentro de competencia laboral, sumado a que no hay un perfil definido.

Según los instrumentos utilizados, prevalece la *Encuesta de competencia laboral* en sus diferentes adaptaciones, tomado por Cojulun (2004), esta escala tiene por propósito “Describir el conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes, con las que debe contar una persona para ejecutar una actividad laboral”. Asimismo, la Encuesta de Liderazgo (Torres) fue utilizada en los estudios de Chucos (2022) y busca “Identificar y describir las habilidades y destrezas de las personas en lo que se refiere a liderar, gestionar y dirigir a otros y cómo sus características y habilidades encajan en sus posiciones de liderazgo.”

Obteniendo resultados confiables a través de su aplicación según la *Encuesta de Liderazgo* (Lewin, 1939), y la adaptación de Encuesta de Competencias Laborales (Rivas, 2019).

Según las variables asociadas, Rivas (2019) en su estudio realizado con trabajadores de una Microred de Junín, concluye que el liderazgo está relacionado con las competencias laborales de los trabajadores de manera significativa.

Asimismo, según Púm (2018) en su estudio realizado con trabajadores de Autocentro Gutierrez en Guatemala, concluye que existe una relación significativa entre las competencias laborales y la evaluación del desempeño del personal.

Mientras que Osorio et al. (2015) en su estudio con trabajadores agrícolas de la Región del Libertador Bernardo en Chile, concluye que existe relaciones significativas entre los niveles de competencia.

Por otro lado, los estudios analizados se sustentan en el Modelo Humanista, que enfatiza la importancia del verdadero yo para tener una vida llena de satisfacción. Y es sustentado por Mejías (2012) quien aseguró que la competencia laboral tiene que estar conformada por componentes cognitivos, metacognitivos, motivacionales y funcionales que se integran y configuran para el desarrollo exitoso profesional de los trabajadores. De hecho, según Narváez (2019) quien tuvo como objetivo averiguar el significado de competencia laboral en un contexto aplicado, concluyó que el trabajador debe conocer sus principales fortalezas, debilidades y los retos que debe enfrentar.

De igual modo, otros estudios se basaron en el Enfoque socio-formativo, donde la información que recibe un individuo debe articular saberes, tales como “saber ser, saber hacer, saber conocer y saber convivir”, el cual otorga un importante dato sobre la variable de competencia laboral según Melitón (2017) pues, manifestó que la calidad del servicio tiene relación directa moderada en el servicio; consiguientemente, a medida que se elevase el nivel



de la competencia laboral del trabajador, también aumentará la calidad del servicio a los usuarios.

## **V. CONCLUSIONES**

PRIMERA: Se determinaron 12 estudios que analizaron la variable competencia laboral y que contaron con alta calidad metodológica.

SEGUNDA: Se emplearon los siguientes instrumentos para medir las variables competencia laboral: Encuesta de competencia Laboral y Encuesta de Liderazgo.

TERCERA: Se concluye que la variable asociada a la competencia laboral es: Liderazgo y Evaluación de desempeño

CUARTA: Los modelos teóricos que sustentaron los estudios identificados fueron el: Humanista y Socio-formativo

## **VI. RECOMENDACIONES**

PRIMERA: Analizar competencias laborales en diferentes muestras tales como trabajadores de la salud y educación.

SEGUNDA: Averiguar que otros aportes ha tenido la variable con un enfoque práctico.

TERCERA: Ampliar la información de enfoque Humanista en futuros trabajos.

## REFERENCIAS

- Alles, M. (2015). Dirección estratégica de recursos humanos: gestión por competencias. *Ediciones Granica*.  
<https://comunicacionrrhh.files.wordpress.com/2018/04/alles-direccion-estrategica-de-recursos-humanos.pdf>
- Alles, M. (2016). Selección por competencias: Atracción y reclutamiento en las redes sociales. *Ediciones Granica*.  
[https://books.google.com.pe/books?id=JqzDDQAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs\\_ge\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=JqzDDQAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false)
- American Psychological Association (APA) (2020). *Guía Normas APA*, 7ª edición.  
<https://doi.org/10.1037/0000165-000>
- Barney, J. B. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99-120.  
<https://doi.org/10.1177/014920639101700108>
- Cárdenas et al. (2010). Soporte social con el uso de las TIC para cuidadores de personas con competencia laboral. *Aquichan* 10(3):204-213.  
[https://www.researchgate.net/publication/320427744\\_Soporte\\_social\\_con\\_el\\_uso\\_de\\_las\\_TIC\\_para\\_cuidadores\\_de\\_personas\\_con\\_enfermedad\\_cronica\\_un\\_estado\\_del\\_arte](https://www.researchgate.net/publication/320427744_Soporte_social_con_el_uso_de_las_TIC_para_cuidadores_de_personas_con_enfermedad_cronica_un_estado_del_arte)
- Ceniceros Maya, L., Jiménez Terrazas, C. & Fornelli Martín del Campo, A. (2019). Revisión sistemática cualitativa de la Inteligencia organizacional. *Investigación administrativa*, 48(124).  
[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2448-76782019000200005&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-76782019000200005&lng=es&tlng=es).

Chucos, G (2021) *Liderazgo de la Jefatura y su Relación con las Competencias Laborales de los Trabajadores de una Microred en Junín* 2021. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/85978?show=full>

Código de ética de la Universidad César vallejo (2017). *Código de ética de la UCV*  
<https://www.ucv.edu.pe/wp-content/uploads/2020/09/C%C3%93DIGO-DE-%C3%89TICA-1.pdf>

Cocharene (2017). *Revisiones de la literatura y cómo llevarlas a cabo con garantías: systematic reviews y SALSA Framework*.  
<https://www.lluiscodina.com/revision-sistemica-salsa-framework/>

Colegio de Psicólogos del Perú, (2017). *Código de ética profesional del Psicólogo peruano* [Archivo PDF].  
[http://www.cpsp.pe/aadmin/contenidos/marcolegal/codigo\\_de\\_etica\\_d\\_el\\_cpsp.pdf](http://www.cpsp.pe/aadmin/contenidos/marcolegal/codigo_de_etica_d_el_cpsp.pdf)

Cojulún, M. (2011). *Competencias laborales como base para la selección de personal*. [Tesis de licenciatura, Universidad Rafael Landívar].  
<http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2011/05/43/Cojulun-Maria.pdf>

Cutipa, J. (2018). *Competencias laborales que predominan en los gerentes y subgerentes de la municipalidad de Cerro Colorado, Arequipa 2018*. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa].  
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/7062/Rlcumajc.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Derevetski, A. (2016). *Competencias organizacionales y el desempeño laboral de los líderes de la Iglesia Adventista del Séptimo Día de la ciudad de Campinas, Sao Paulo, Brasil, 2016* [Tesis de Maestría, Universidad Peruana Unión].

[https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/1743/Andrea\\_Tesis\\_Maestro\\_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/1743/Andrea_Tesis_Maestro_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Espinoza & Gordillo (2020) *Competencias laborales en los trabajadores de una empresa de call center*, 2020. [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/62965>

Godoy, M. (2014) *Las competencias laborales de los mandos medios y altos de una industria papelera*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Rafael Landívar]  
<http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Godoy-Maria.pdf>

Gomez, R. (2013) Subsistema de evaluación del desempeño por competencias laborales en la empresa Domingo Alonso Internacional S.L. *ResearchGate*.  
[https://www.researchgate.net/publication/326235425\\_SUBSISTEMA\\_DE\\_EVALUACION\\_DEL\\_DESEMPEÑO\\_POR\\_COMPETENCIAS\\_LABORALES\\_EN\\_LA\\_EMPRESA\\_DOMINGO\\_ALONSO\\_INTERNACIONAL\\_SL](https://www.researchgate.net/publication/326235425_SUBSISTEMA_DE_EVALUACION_DEL_DESEMPEÑO_POR_COMPETENCIAS_LABORALES_EN_LA_EMPRESA_DOMINGO_ALONSO_INTERNACIONAL_SL)

González, Á. (2017). *Métodos de compensación basados en competencias*. 3ra edición revisada y aumentada (3.ª ed.). Editorial Universidad del Norte. <https://editorial.uninorte.edu.co/gpd-metodos-de-compensacion-basados-en-competencias-3ra-edicion-revisada-y-aumentada.html>

Guirao-Goris, S. (2015). Utilidad y tipos de revisión de la literatura. *ENE Revista de Enfermería*, 9(2). <https://dx.doi.org/10.4321/S1988-348X2015000200002>

- Gutiérrez y Agüero (2015). *Competencias laborales y selección de personal en la oficina de telemarketing de una universidad*. [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/42765/Atencio\\_ABN.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/42765/Atencio_ABN.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Hernández, R. y Mendoza, C (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editorial Mc Graw Hill Education. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Hutton, B., Catalá-López, F. 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. <http://dx.doi.org/10.1016/j.medcli.2016.02.025>
- Ignasi, B. y Liviu, M. (2016). El discurso por competencias: una propuesta de clarificación conceptual. *Intangible Capital*, 12(4), 978-1005. <http://dx.doi.org/10.3926/ic.771>
- Kitchenham, B. & Charters, S. (2007). *Guidelines for performing Systematic Literature Reviews in Software Engineering* [Archivo PDF]. [http://www.elsevier.com/\\_data/promis\\_misc/525444systematicreviewsguide.pdf](http://www.elsevier.com/_data/promis_misc/525444systematicreviewsguide.pdf)
- Maldonado, M., Vidal, S., Royo, P., & Gómez, V. (2015). Evaluación de competencias genéricas en egresados de tecnología médica de la Universidad de Talca, Chile. *Revista Scielo* 18(5), 353-359. [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2014-98322015000600010](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2014-98322015000600010)
- Mejía, E. (2012) Evaluación de competencia laboral para el desarrollo profesional de los trabajadores de la residencial tarara. *ResearchGate*. [https://www.researchgate.net/publication/324042460\\_EVALUACION\\_DE\\_COMPETENCIA\\_LABORAL\\_PARA\\_EL\\_DESARROLLO\\_PROFE](https://www.researchgate.net/publication/324042460_EVALUACION_DE_COMPETENCIA_LABORAL_PARA_EL_DESARROLLO_PROFE)

## SIONAL DE LOS TRABAJADORES DEL RESIDENCIAL TARARA

- Mella Osorio, D., Vera Oyarzún, B. & Bahamonde Brintrup, P. (2015). Competencias laborales de trabajadores agrícolas de la Región del Libertador Bernardo O'Higgins, Chile: Un estudio de caso. *Idesia (Arica)*, 33(2), 47-55. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-34292015000200006>
- Mertens, L. (1996). *Competencia Laboral: Sistemas, Surgimientos Y Modelos* [Archivo PDF]. [https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file\\_publicacion/mertens.pdf](https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/mertens.pdf)
- Ministerio de trabajo (30 de enero del 2022). *Ministerio de trabajo fortalecerá competencias laborales de la PEA nacional*. <https://andina.pe/agencia/noticia-ministerio-trabajo-fortalecera-competencias-laborales-de-pea-nacional-783292.aspx>
- Miraya, R. (2017) Competencia laboral y la calidad del servicio en la atención a los ciudadanos en el Servicio de Administración Tributaria. Lima, 2017 [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo] <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/15323>
- Morales (2018). *Diseño de perfil de puesto basado en competencias: Revisión literaria*, Trujillo [Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte]. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/13374/Morales%20Noriega%20Kevin%20Arnold.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Morales, D (2015) *Principales factores de las competencias laborales que utilizan los colaboradores de una agencia bancaria en Retalhuleu, Guatemala*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Rafael Landívar]. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Morales-Doraly.pdf>
- Narváez et. al (2019) Las competencias laborales en el sector de textiles y confecciones en la provincia Tungurahua, Ecuador. *Revista Scielo*. vol.13, n.1, e03.



[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S207360612019000100003](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S207360612019000100003)

Ojeda, A. y Hernández, J. (2012). Las Competencias Laborales: Una construcción recíproca entre lo individual y grupal. *Revista Redalyc*, 17(1), 171-187.  
<https://www.redalyc.org/pdf/292/29223246011.pdf>

Osorio et. al (2015) Competencias laborales de trabajadores agrícolas de la Región del Libertador Bernardo O'Higgins, Chile. Un estudio de caso. *Revista Scielo*. vol.33, n.2, pp.47-55.  
[https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S071834292015000200006&script=sci\\_abstract](https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S071834292015000200006&script=sci_abstract)

Palacios Cruz, J., Montañó Sinisterra, M. & Gantiva, C. (2009). Teorías de la personalidad. Un análisis histórico del concepto y su medición. *Psychologia. Avances de la disciplina*, 3(2),81-107.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=297225531007>

Pardal-Refoyo, J. & Pardal-Peláez, B. (2020). Anotaciones para estructurar una revisión sistemática. *Revista ORL*, 11(2), 155-160.  
[https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S2444-79862020000200005&script=sci\\_abstract&tlng=en](https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S2444-79862020000200005&script=sci_abstract&tlng=en)

Pum, K. (2018) *Competencias Laborales y Evaluación del Desempeño* [Tesis de Licenciatura, Universidad Rafael Landívar]  
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Pum-Kinberly.pdf>

Rivas, S. (2019) *Competencias laborales y gestión del talento humano en trabajadores de la Micro Red Salud Catache - Santa Cruz, 2019*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/59463>

- Santi, M. F. (2013). *La ética de la investigación social en debate. Hacia un abordaje particularizado de los problemas éticos de las investigaciones sociales* [Archivo PDF]. <https://repositorio.flacsoandes.edu.ec/bitstream/10469/5927/2/TFLAC-SO-2013MFS.pdf>
- Saracho, J. M. (2005). *Un modelo general de gestión por competencias* [Archivo PDF]. <https://saracho.cl/wp-content/uploads/2019/04/Un-Modelo-General-de-Gestion-por-Competencias-Saracho.pdf>
- Soloaistoa et al. (2015). Las Competencias Laborales: Estudio exploratorio en el sector industrial de la comarca lagunera. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 8(3), 31-51. <http://www.theibfr2.com/RePEc/ibf/riafin/riaf-v8n3-2015/RIAF-V8N3-2015-3.pdf>
- Urrútia, G. y Bonfill, X. (2010). Declaración PRISMA: una propuesta para mejorar la publicación de revisiones sistemáticas y metaanálisis. *Medicina clínica* 135(11): 507-51. 38 [https://es.cochrane.org/sites/es.cochrane.org/files/public/uploads/PRISMA\\_S\\_pnish.pdf](https://es.cochrane.org/sites/es.cochrane.org/files/public/uploads/PRISMA_S_pnish.pdf)
- Vera-Mendoza, M. B. (2018). *Las competencias laborales como eje formativo para mejorar el desempeño organizacional*. SIMPOSIO INTERNACIONAL DECIENCIAS PEDAGÓGICAS. <https://maestrosociedad.uo.edu.cu/index.php/MyS/article/view>

**ANEXO 1**  
**MATRIZ APRIORÍSTICA**

AMBITO TEMATICO	PROBLEMA	OBJETIVO	CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS	MARCO TEÓRICO	METODOLOGÍA
Competencia Laboral en trabajadores: Una Revisión Sistemática en el periodo de 2015-2022	<b>PROBLEMA GENERAL</b> ¿Cuáles son las competencias laborales en trabajadores explicadas en los estudios revisados durante el periodo del 2015 al 2022?	<b>OBJETIVO GENERAL</b> Describir las competencias laborales en trabajadores.  <b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>  Explicar los niveles de competencias laborales.  Explicar los presupuestos teóricos que sustentan la variable competencia laboral.  Identificar los instrumentos empleados para evaluar la competencia laboral.	-Niveles  -Teorías  -Instrumentos	Subniveles  Modelos teóricos  Escalas	<b>Competencia Laboral:</b> -Conceptualización -Teorías -Modelos Teóricos - Niveles	<b>ENFOQUE DE INVESTIGACION:</b> -Cualitativa  <b>TIPO DE ESTUDIO:</b> -Teórico  <b>DISEÑO DE ESTUDIO:</b> -No experimental  <b>NIVEL DE INVESTIGACIÓN:</b> -Sistemático  <b>TÉCNICAS DE ACOPIO DE DATOS:</b> Excel Base de datos científicos Repositorios  <b>INSTRUMENTOS:</b> -Flujograma -Criterios de elaboración prisma -Bitácora -Criterios de Berra  <b>POBLACIÓN DE ESTUDIO:</b> artículos científicos tanto nacionales como extranjeros que describen los niveles de competencia laboral, teorías que sustentan el constructo competencia laboral y los instrumentos más utilizados para evaluarla <b>MUESTRA:</b>  <b>ANALISIS DE DATOS:</b> se procederá a registrarlos en el programa Excel. Donde se ubicará una bitácora que describa las características que necesitamos analizar tales como autor, año de publicación

## **ANEXO 2**

### **Criterios para la validación de calidad metodológica**

#### **Selección y diseño de investigación**

1: se incluyen los criterios de inclusión / exclusión, 2: se especifica el método de selección de la muestra, 3: se especifica el diseño de investigación claramente en el texto, 4: se informa la población, muestra, muestreo y consentimiento informado, 5: si se compara grupos,

#### **Definición y medición de las variables de estudio**

6: se definen claramente las variables de estudio, 7: validez y confiabilidad de los instrumentos de acuerdo a la CIT,

#### **Método y análisis de datos**

8: la muestra es mayor a 200, 9: se especifican las pruebas estadísticas empleadas, 10: se trata correctamente la pérdida de datos o al menos está indicado el tratamiento de la calidad de los datos

#### **Calidad de los resultados y discusión**

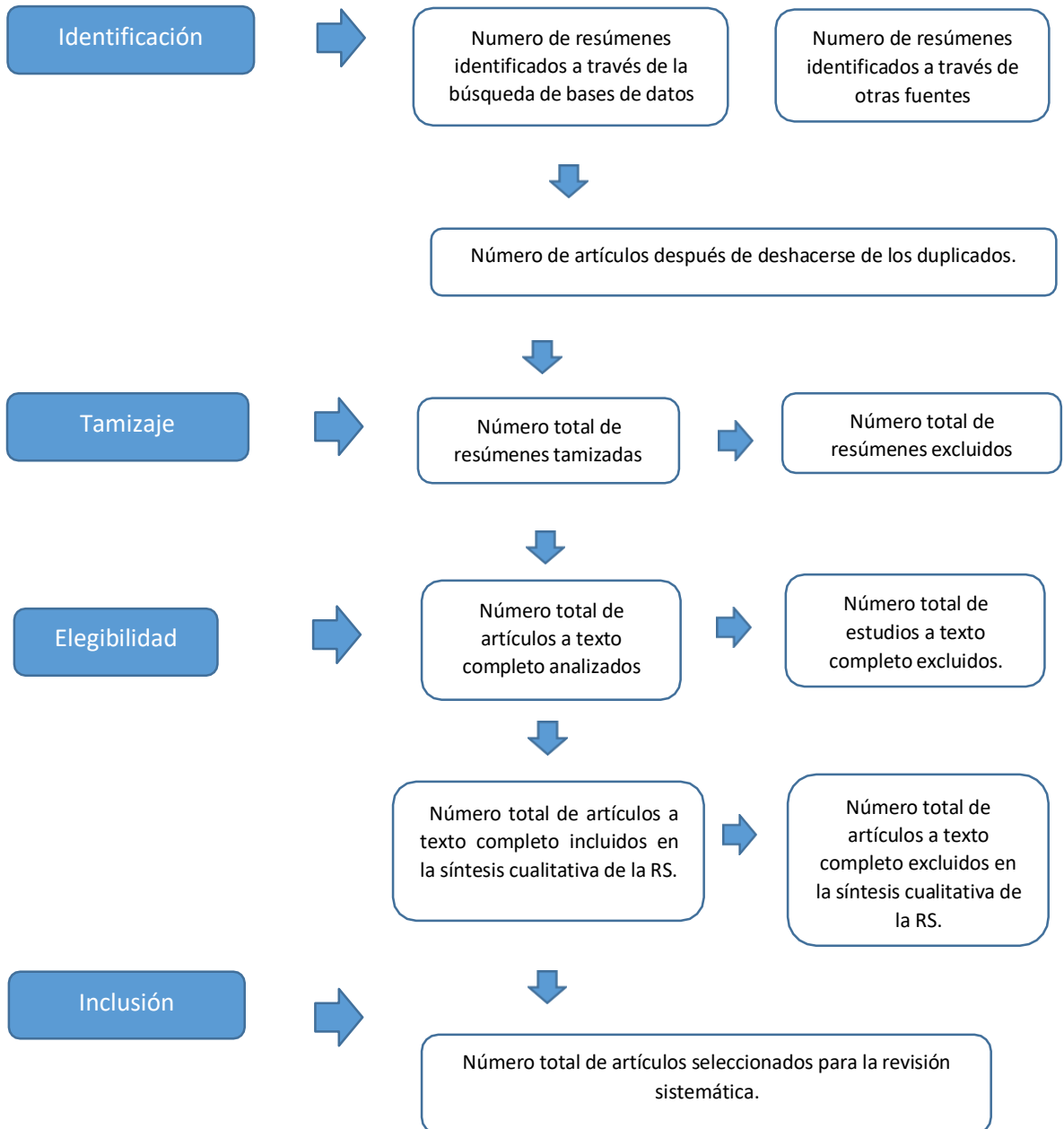
11: los resultados están claramente descritos de acuerdo con los objetivos del estudio, 12: la discusión considera implicaciones prácticas de los resultados y potenciales beneficios para la muestra.

#### **Calidad del trabajo**

1-4 puntos: bajo; 5-8 puntos: media; 9-12 puntos: alto

### ANEXO 3

#### Flujograma de selección de estudios





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, CONCHA HUARCAYA MANUEL ALEJANDRO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis Completa titulada: "Competencia Laboral en trabajadores peruanos y extranjeros: Una Revisión Sistemática en el periodo de 2011-2022

", cuyo autor es ALVAREZ PARDO STEFANY CONY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24.00%, 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 Completa 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, 30 de Enero del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
CONCHA HUARCAYA MANUEL ALEJANDRO <b>DNI:</b> 07285283 <b>ORCID:</b> 0000-0002-8564-7537	Firmado electrónicamente por: MACONCHAC el 03- 02-2023 15:07:47

Código documento Trilce: TRI - 0529663