

FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de **ADMINISTRACIÓN**

“LA GESTIÓN POR COMPETENCIAS Y  
DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES  
DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y  
PROMOCIÓN DEL EMPLEO DE MADRE DE DIOS,  
AÑO 2022”

Tesis para optar al título profesional de:

**Licenciado en Administración**

**Autores:**

Danae Leslie Liñan Flores

Liz Helen Galvez Salcedo

**Asesor:**

MBA. Luis Tarmeño Bernuy

<https://orcid.org/0000-0001-7511-5273>

Lima - Perú

**JURADO EVALUADOR**

Jurado 1 Presidente(a)	<b>BACIGALUPO LAGO RAUL SANTIAGO</b>	<b>07785331</b>
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 2	<b>CICCHON MENDOZA OSCAR GUILLERMO</b>	<b>078478538</b>
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 3	<b>SANTAMARIA CASTILLO OSCAR</b>	<b>02677559</b>
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

**Tabla de contenido**

<b>JURADO CALIFICADOR</b>	<b>2</b>
<b>DEDICATORIA</b>	<b>3</b>
<b>AGRADECIMIENTO</b>	<b>4</b>
<b>TABLA DE CONTENIDO</b>	<b>5</b>
<b>ÍNDICE DE TABLAS</b>	<b>6</b>
<b>ÍNDICE DE FIGURAS</b>	<b>7</b>
<b>RESUMEN</b>	<b>8</b>
<b>CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN</b>	<b>10</b>
1.1. Realidad problemática	10
1.2. Formulación del problema	29
1.2.1. Problema general	29
1.2.2. Problemas específicos	29
1.3. Objetivos	29
1.3.1. Objetivo general	29
1.3.2. Objetivos específicos	30
1.4. Hipótesis	30
1.4.1. Hipótesis general	30
1.4.2. Hipótesis específicas	30
<b>CAPÍTULO II: METODOLOGÍA</b>	<b>33</b>
<b>CAPÍTULO III: RESULTADOS</b>	<b>42</b>
<b>CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES</b>	<b>56</b>
<b>RECOMENDACIONES</b>	<b>61</b>
<b>REFERENCIAS</b>	<b>62</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>68</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Cantidad de población por área .....	34
Tabla 2. Operacionalización de variables .....	40
Tabla 3. Alfa de Cronbach .....	37
Tabla 4. Descriptivo de variable gestión por competencias .....	42
Tabla 5. Descriptivo de dimensión competencias cardinales .....	43
Tabla 6. Descriptivo de dimensión Competencias específicas Gerenciales .....	44
Tabla 7. Descriptivo dimensión Competencias específicas por área.....	45
Tabla 8. Descripción de variable Desempeño laboral .....	46
Tabla 9. Descriptivo de dimensión Desempeño de tareas .....	47
Tabla 10. Descriptivo de condiciones laborales Desempeño contextual.....	47
Tabla 11. Descripción de dimensión Desempeño adaptativo .....	49
Tabla 12. Descripción de dimensión Comportamiento contraproducente.....	50
Tabla 13. Prueba de normalidad –Shapiro wilk.....	51
Tabla 14. Contrastación de hipótesis general .....	52
Tabla 15. Contrastación de hipótesis específica N° 1 .....	53
Tabla 16. Contrastación de hipótesis específica N° 2.....	54
Tabla 17 .Contrastación de hipótesis específica N° 3.....	55

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Porcentaje de la variable gestión por competencias .....	42
Figura 2. Porcentaje de dimensión competencias cardinales.....	43
Figura 3. Porcentaje de dimensión Competencias específicas Gerenciales.....	44
Figura 4. Porcentaje de la dimensión Competencias específicas por área.....	45
Figura 5. Porcentaje de variable Desempeño laboral.....	46
Figura 6. Porcentaje de dimensión Desempeño de tareas.....	47
Figura 7. Porcentaje de Desempeño contextual.....	48
Figura 8. Porcentaje de dimensión Desempeño adaptativo .....	49
Figura 9. Porcentaje de dimensión Comportamiento contraproducente.....	50

## RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión por competencias y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Madre de Dios, año 2022. El estudio se basó en la metodología de tipo aplicada, con diseño no experimental de corte transversal y alcance correlacional, en la cual determinó una muestra de 20 trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción de Empleo del Gobierno Regional de Madre de Dios. Se desarrolló como instrumento un cuestionario que constó de 53 preguntas con opciones de respuesta tipo Likert. El estudio determinó que la gestión por competencias se encuentra en un nivel regular 50% y el desempeño laboral en un nivel medio con un 55% lo que indicó que el personal no está percibiendo una adecuada gestión por competencias. Además, se identificó una relación significativa entre las variables por un coeficiente de correlación de  $Rho= 0.521$  y un  $p\text{-valor}= 0.018$ , determinando que mayor gestión por competencia, mayor será el desempeño de los colaboradores.

**PALABRAS CLAVES:** Gestión por competencias, desempeño laboral, competencias cardinales, competencias específicas.

## ABSTRACT

The present study determined the relationship between competency-based management and the job performance of the workers of the Regional Directorate of Labor and Employment Promotion of Madre de Dios, year 2022. The study was based on the applied type methodology, with a non-functional design. experimental cross-sectional and correlational scope, in which a sample of 20 workers from the Regional Directorate of Labor and Employment Promotion of the Regional Government of Madre de Dios was determined. A questionnaire consisting of 53 questions with Likert-type response options was developed as an instrument. The study determined that competency management is at a regular level of 50% and job performance at a medium level with 55%, which indicated that the staff is not perceiving adequate competency management. In addition, a significant relationship between the variables was identified by a correlation coefficient of  $Rho= 0.521$  and a  $p\text{-value}= 0.018$ , determining that the greater the management by competence, the greater the performance of the collaborators.

**KEY WORDS:** Management by competencies, work performance, cardinal competencies, specific competencies.

## **NOTA DE ACCESO**

**No se puede acceder al texto completo pues contiene datos confidenciales**

## REFERENCIAS

- Acosta, D., & Quiroz, G. (2018). La Gestión Por Competencia Y Su Incidencia En El Desempeño Laboral Del Talento Humano De La Empresa Decorcasa Cia. Ltda, Ciudad Manta. In *La comercializadora de productos lácteos Lacycon Cía Ltda*. Tesis de Licenciatura, Escuela Superior Politécnica agropecuaria de Manamí, Ecuador.
- Alles, M. (2016). *Dirección estratégica de recursos humanos: gestión por competencias*. (Editorial DCM Design: México (ed.); 3a. ed., Vol. 1). <https://bdbiblioteca.universidadean.edu.co/login?url=http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edselb&AN=edselb.4536605&lang=es&site=eds-live&scope=site>
- Álvarez, B., Alfonso, D., & Indacochea, B. (2018). El desempeño laboral: un problema social de la ciencia. *Didasc@lia: Didáctica y Educación*, 9(2), 147–158. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6596591>
- Aparicio, V. (2021). Competencias Laborales De Técnicos Informáticos En Empresas Públicas Y Privada. *Dom. Cien.*, 7(2), 925–935. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8231807.pdf>
- Bardales, S. (2019). *La gestión por competencias y su influencia en el desempeño del profesional docente de una Institución Educativa del nivel secundaria del sector público de la ciudad de Cajamarca*. Tesis de Maestría, Universidad Privada del Norte. Perú. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/22249/Bardales%20Torres%20Saira%20Eli%20Yhina.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bautista, D. H. (2020). *Gestión por competencias y desempeño laboral de los colaboradores del Banco Ripley Perú S.A., Santa Anita 2020*. Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo. Perú. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/52215/Bautista\\_BDH-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/52215/Bautista_BDH-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Bautista, R., Cienfuegos, R., & Aquilar, J. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54–60. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Berlanga, V., & Rubio, M. (2014). Clasificación de pruebas no paramétricas: cómo aplicarlas en SPSS. *Revista d'innovació*, 5(2), 101-113. <https://redined.mecd.gob.es/xmlui/handle/11162/15045>.
- Boada, N. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *Journal of Economics Finance and International Business*, 3(1), 75–103. <https://doi.org/10.20511/jefib.2019.v3n1.398>
- Cabezas, E., Andrade, D., & Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica* (Ecuador: Editorial ESPE (ed.)).

- Cadena Santana, J. (2016). La administración del talento humano en las empresas del sector público. Ecuador. *Dominio de Las Ciencias*, 2(4), 448–460. <https://doi.org/10.23857/dc.v2i4.268>
- Cárdenas, A. (2020). *¿Por qué el Estado no tiene capacidad de gestión?* RPP Noticias. [https://rpp.pe/columnistas/alonso\\_cardenas/por-que-el-estado-no-tiene-capacidad-de-gestion-noticia-1272645](https://rpp.pe/columnistas/alonso_cardenas/por-que-el-estado-no-tiene-capacidad-de-gestion-noticia-1272645)
- Carrasco, S. (2006). *Metodología de la Investigación científica* (San Marcos (ed.)).
- Cendales, B., Segura, S., & Gonzales, M. (2022). Variables e Instrumentos para la evaluación del desempeño individual en el trabajo. *Revista Universidad de La Salle*, 18(34), 1-17. <https://revistas.unbosque.edu.co/index.php/cuaderlam/article/download/3950/3252>.
- Chávez, N. (2012). La gestión por competencias y ejercicio del coaching empresarial, dos estrategias internas para la organización. *Pensamiento & Gestión*, 6276(33), 140–161. <http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n33/n33a07.pdf>
- Chiavenato, I. (2018). *Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones* (McGraw-Hill Interamericana (ed.); 10ª. Ed.).
- Correa, S. (2016). Incidencia de la gestión por competencias en el crecimiento empresarial. *INNOVA Research Journal*, 2(1), 88–98.
- Cuesta, A. (2017). Gestión del talento humano y del conocimiento. In Coe Ediciones (Ed.), *Gestión de Recursos Humanos* (2a. ed.).
- Cuevas, L., Rocha, V., Casco, R., & Martínez, M. (2011). Constructivismo Y Competencias. *AAPAUNAM Academia, Ciencia y Cultura*, 5–8. <https://www.medigraphic.com/pdfs/aapaunam/pa-2011/pa1111b.pdf>
- Deloitte. (2018). *Gestión de RRHH en América Latina Compensaciones salariales, perfiles y retos*. <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ec/Documents/human-capital/Gestion%20de%20RRHH%20en%20America%20Latina.pdf>: Deloitte. Obtenido de Deloitte.
- Díaz, J., Núñez, L., & Cáceres, K. (2018). Influencia de las competencias gerenciales y la gestión por resultados en la imagen institucional. *Fides Et Radio*, 16, 169–197.
- Durán, C. (11 de 1 de 2017). *Gestión por competencias, buena forma de concretar propósitos empresariales*. Obtenido de Revista Forbes: <https://www.forbes.com.mx/gestion-por-competencias-una-buena-forma-de-concretar-propositos-empresariales/>
- Espada, S. (2020). *Gestión por competencias del talento humano y estrés laboral del personal de salud del Hospital San Juan de Lurigancho 2019*. (Tesis de Maestría) Universidad Cesar Vallejo, Perú. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41011/Espada\\_DS.pdf?squence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41011/Espada_DS.pdf?squence=1&isAllowed=y).

- Fernández, A., Pérez, E., Alderete, A., & Richaud, M. (2010). ¿Construir o Adaptar Tests Psicológicos? Diferentes Respuestas a una Cuestión Controvertida. *Revista Evaluar*, 60-74. <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/revaluar/article/view/459>.
- Gabini, S., & Salessi, S. (2016). Validación de la escala de rendimiento laboral individual en trabajadores argentinos. *Revista Evaluar*, 16(1). <https://doi.org/10.35670/1667-4545.v16.n1.15714>
- García, J. (2011). Modelo educativo basado en competencias: importancia y necesidad. *Modelo Educativo Basado En Competencias: Importancia y Necesidad.*, 11(3), 1–24. <https://www.redalyc.org/pdf/447/44722178014.pdf>
- Gobierno Nacional del Perú. (2022). *Comunicado : Sobre las designaciones en entidades del sector público*. Servir. <https://www.gob.pe/institucion/servir/noticias/583297-comunicado-sobre-las-designaciones-en-entidades-del-sector-publico>
- Hanco, P. (2018). Gestión Por Competencias Y Desempeño Laboral Del Personal De Enfermería De Los Establecimientos Del Primer Nivel De Atención De Essalud Cusco. In *Universidad Cesar Vallejo*. Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo. Perú.
- Hernández, G., & Castillo, S. (2017). Adquisición de las competencias específicas, mediante una docencia centrada en. *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 8(15), 1-28. <https://www.redalyc.org/pdf/4981/498154006005.pdf>.
- Hernández, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (Mc Graw Hill Education (ed.); 6a. edi.).
- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., De Vet, H., & Van, A. (2014). Measuring individual work performance: Identifying and selecting indicators. *Work*, 48(2), 229–238. <https://doi.org/10.3233/WOR-131659>
- Lluncor, M., Cacho, A., Zegarra, W., & Olano, D. (2021). El desempeño laboral en organizaciones públicas y privadas Labor performance in public and private organizations. *Revista Pakamuros*, 9(Enero-marzo), 12–20. <http://revistas.unj.edu.pe/index.php/pakamuros/article/view/159>
- López, R. (2010). La selección de personal basada en competencias y su relación con la eficacia organizacional. *The Journal of Physiology*, 166(3), 129–152. <https://doi.org/10.1113/jphysiol.1963.sp007120>
- Madragón, M. (2014). Uso de la correlación de Spearman en un estudio de intervención en fisioterapia. *Revista Mov.cient.*, 8(1), 98-104. [https://www.researchgate.net/publication/332365912\\_USO\\_DE\\_LA\\_CORRELACION\\_DE\\_SPEARMAN\\_EN\\_UN\\_ESTUDIO\\_DE\\_INTERVENCION\\_EN\\_FISIOTERAPIA](https://www.researchgate.net/publication/332365912_USO_DE_LA_CORRELACION_DE_SPEARMAN_EN_UN_ESTUDIO_DE_INTERVENCION_EN_FISIOTERAPIA).
- Moscoso, M., & Carpio, L. (2021). Estudio de las competencias investigativas del docente investigador de la Universidad del Azuay. *Revista Creative Commons*, 1-18.

[https://revistas.uazuay.edu.ec/html/revistas/UDAAKADEM/09/ARTICULO6/uazuay\\_estudio\\_de\\_las\\_competencias\\_investigativas\\_del\\_docente\\_investigador.html](https://revistas.uazuay.edu.ec/html/revistas/UDAAKADEM/09/ARTICULO6/uazuay_estudio_de_las_competencias_investigativas_del_docente_investigador.html).

- Moreira, V. (2019). *Informe de investigación previa la obtención del título de magíster en administración de empresas* [Tesis de licenciatura. Escuela superior politécnica agropecuaria de Manabí Mnauel Felix López. Ecuador]. <https://repositorio.esпам.edu.ec/bitstream/42000/1085/1/TTMADM-E5.pdf>
- Moreno, M., Tabares, R., Casanova, M., Reina, A., & Gonzales, L. (2019). La gestión por competencias en la carrera de Cultura Física en Cuba. *PODIUM - Revista de Ciencia y Tecnología En La Cultura Física*, 14(1), 40–55.
- Muñoz, D., & Araya, D. (2017). Los desafíos de la evaluación por competencias en el ámbito educativo. *Educacao e Pesquisa*, 43(4), 1073–1086. <https://doi.org/10.1590/S1678-4634201706164230>
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., & Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa - cualitativa y redacción de la Tesis* (Bogotá: Editorial de la U (ed.); 4a ed.). [https://books.google.com.pe/books?id=VzOjDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=valderrama+s.\(2015\).+pasos+para+elaborar+proyectos+de+investigación+científica+pdf&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwj3-czh6YbxAhVlk-AKHQ1ABLkQ6AEwBXoECAgQAg#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=VzOjDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=valderrama+s.(2015).+pasos+para+elaborar+proyectos+de+investigación+científica+pdf&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwj3-czh6YbxAhVlk-AKHQ1ABLkQ6AEwBXoECAgQAg#v=onepage&q&f=false)
- Oliveros, L., & Váres, M. (2006). Identificación de competencias: una estrategia para la formación en el Espacio Europeo de Educación Superior. *Revista Complutense de Educación*, 17(1), 101-118. <https://revistas.ucm.es/index.php/RCED/article/view/RCED0606120101A>.
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). *23 Condiciones de trabajo (Plataforma de recursos)*. OIT. <https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/working-conditions/lang--es/index.htm>
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227–232. <https://doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Palmar, R., & Valero, J. (2014). Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia. *Espacios Públicos*, 17(39), 159–188.
- Panduro, C., & Casa, E. (2021). Del desempeño laboral en el trabajo remoto de los trabajadores de una Universidad Pública de Perú. *Sathiri*, 17, 34–44. [https://www.researchgate.net/publication/359443642\\_relacion\\_de\\_la\\_motivacion\\_laboral\\_con\\_los\\_determinantes\\_del\\_desempeno\\_laboral\\_en\\_el\\_trabajo\\_remoto\\_de\\_los\\_trabajadores\\_de\\_una\\_universidad\\_publica\\_de\\_peru](https://www.researchgate.net/publication/359443642_relacion_de_la_motivacion_laboral_con_los_determinantes_del_desempeno_laboral_en_el_trabajo_remoto_de_los_trabajadores_de_una_universidad_publica_de_peru)
- Paredes, A. (2017). *Competencias del personal operativo y el desempeño laboral en el sector hotelero*. Tesis de Magister. Universidad Técnica de Ambatol. Ecuador.

- Pasco, J. (2015). La modernización del estado en el Perú. *Rev. Est. de Políticas Públicas*, 246-252. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6067298.pdf>.
- Quero, M. (2010). Confiabilidad y coeficiente Alpha de Cronbach. *Revista Telos*, 12(2), 248-252. <https://www.redalyc.org/pdf/993/99315569010.pdf>.
- Ramírez, V. (2019). Factores motivacionales de diseño del trabajo y su relación con desempeño laboral. *Revista Psicología: Organizações e Trabalho*, 19(4), 791-799. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v19n4/v19n4a08.pdf>.
- Riva, J. P., & Fernández, G. M. (2020). Modelo de Gestión por Competencias para optimizar el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Rioja, 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 1594–1622. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2.184](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.184)
- Rodriguez, A., Balluerka, N., & Gorostiaga, A. (2021). El desempeño adaptativo: implicaciones para la gestión de recursos humanos en el sector público. *Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas*(20), 8-29. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7994548>.
- Saavedra, K. (2021). *Gestión de competencias y desempeño laboral en usuarios internos del Centro de Salud de Juan Guerra 2021*. Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo. Perú. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/77037/Saavedra\\_RK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/77037/Saavedra_RK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Salazar, R., Bejarano, B., & Núñez, Y. (2018). Las competencias gerenciales y el desempeño laboral: un estudio descriptivo de corte transeccional aplicado a las autoridades de las Instituciones Estatales de Educación Superior del Cantón Ambato. *Revista Publicando*, 74(4), 55–61.
- Sánchez, A., Martínez, R., & Moreno, J. (2017). La gestión des competencias de travail dans le cadre du processus des changements politiques et économiques à Cuba. *Innovar*, 27(66), 169–184. <https://doi.org/10.15446/innovar.v27n66.66811>
- Sosa, P. (2018). *Gestión por competencias y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, 2018*. Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo. Perú. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27117/sosa\\_cp.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27117/sosa_cp.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Trujillo, J. (2014). El enfoque en competencias y la mejora de la educación. *Ra Ximhai*, 10(5), 307–322. <https://www.redalyc.org/pdf/461/46132134026.pdf>
- Tuesta, J., Cárdenas, M., Chávez, R., & Morante, M. (2021). Desempeño laboral en entidades públicas peruanas: Impacto salarial, antigüedad y nivel académico. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(95), 629–641. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.95.12>

- Vallejo, V., & Portalanza, A. (2017). Importancia de la Gestión del Talento Humano como Estrategia para la Atracción y Retención de Docentes en las Organizaciones Educativas de Ecuador. *Revista PODIUM*, 1, 145-168. <https://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/76>.
- Vargas, F., & Carzoglio, L. (2017). *La brecha de habilidades para el trabajo en América Latina: Revisión y análisis en la región*. [http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file\\_publicacion/brechahabilidades\\_cinterfor2017\\_seg\\_0.pdf](http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/brechahabilidades_cinterfor2017_seg_0.pdf)
- Vélez, K., Loor, G., & Esquivel, R. (2021). Desempeño y gestión por competencias del talento humano en la Fundación Fondo Ecuatoriano. *Uniandes Episteme*, 8(350), 350–363. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8298161>
- Villafuerte, J. S., & Benites, R. I. (2018). Competencias del profesional de la administración y finanzas para una economía basada en el conocimiento. *Revista Educación*, 42, 414–437. <https://doi.org/10.15517/revedu.v42i2.27559>
- Visintin, S., Elvira, M., Rodríguez, C., & Lavezzolo, S. (2019). Un análisis exploratorio de los salarios y la estabilidad laboral en el sector de los cuidados de larga duración en Europa. *Statistical Field Theor*, 53(9), 1689–1699. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>