



UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO

REPÚBLICA DEL ECUADOR

**UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO
FACULTAD DE POSGRADO**

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO

**ARTÍCULOS PROFESIONALES DE ALTO NIVEL
PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE:**

**MAGÍSTER EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
CON MENCIÓN EN DESARROLLO
ORGANIZACIONAL**

TEMA:

**LAS COMPETENCIAS LABORALES Y SU IMPACTO EN EL DESEMPEÑO
LABORAL EN LAS EMPRESAS ECUATORIANAS, PERÍODO 2020 A 2026:
REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA**

Autores:

**CARRION CABRERA ANYI NATHALIE
HEREDERO NORIEGA CHRISTIAN DANIEL**

Director:

ZUÑIGA SANTILLAN XIOMARA LETICIA

Milagro, 2026

Las competencias laborales y su impacto en el desempeño laboral en las empresas ecuatorianas, período 2020 a 2026: revisión bibliográfica

Work skills and their impact on job performance in Ecuadorian companies, from 2020 to 2026: a literature review

As competências profissionais e o seu impacto no desempenho no trabalho nas empresas equatorianas, de 2020 a 2026: uma revisão da literatura.

Anyi Nathalie Carrión Cabrera ^I

¹ Maestría en Gestión del Talento Humano, Universidad Estatal de Milagro (UNEMI), Milagro, Ecuador. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6439-8682> . Correo: acabrerac18@unemi.edu.ec

Christian Daniel Heredero Noriega ^{II}

² Maestría en Gestión del Talento Humano, Universidad Estatal de Milagro (UNEMI), Milagro, Ecuador. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7283-3664> . Correo: cherederon@unemi.edu.ec

Ing. Xiomara Leticia Zuñiga Santillan, PhD. ^{III}

³ Docente Investigador de la Universidad Estatal de Milagro (UNEMI), Milagro, Ecuador. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3273-1540> . Correo: xzunigas@unemi.edu.ec

*** Autor para correspondencia:** acabrerac18@unemi.edu.ec

RESUMEN

La investigación abordó un problema relacionado con la insuficiente articulación entre las competencias laborales y el desempeño laboral en las empresas ecuatorianas, fenómeno que limita la eficiencia organizacional, la productividad y la adecuada gestión del talento humano en distintos sectores económicos. En este contexto, el objetivo fue analizar cómo las competencias laborales impactan el desempeño laboral durante el período 2020–2026. Se adoptó un enfoque cualitativo de tipo bibliométrico, utilizando el protocolo PRISMA para garantizar la rigurosidad en la selección de literatura científica. En una primera fase se identificaron 2102 artículos en REDALYC y 495 en SCIELO; tras el proceso de cribado, se seleccionaron 20 estudios pertinentes, de los cuales 7 provienen de Redalyc y 13 de SciELO. Los resultados evidencian una relación positiva y significativa entre las competencias laborales y el desempeño laboral, destacando que la integración de habilidades técnicas, blandas y digitales incide en la mejora del rendimiento organizacional y en el cumplimiento de objetivos institucionales. Se concluye que este impacto depende de la existencia de sistemas de gestión del talento humano que articulen capacitación, evaluación y alineación estratégica.

Palabras clave: competencias laborales, desempeño laboral, empresas, Ecuador.

ABSTRACT

This research addressed a problem related to the insufficient alignment between job skills and job performance in Ecuadorian companies, a phenomenon that limits organizational efficiency, productivity, and the proper management of human talent in various economic sectors. In this context, the objective was to analyze how job skills impact job performance during the period 2020–2026. A qualitative, bibliometric approach was adopted, using the PRISMA protocol to ensure rigor in the selection of scientific literature. In the first phase, 2,102 articles were identified in REDALYC and 495 in SciELO; after the screening process, 20 relevant studies were selected, 7 from Redalyc and 13 from SciELO. The results demonstrate a positive and significant relationship between job skills and job performance, highlighting that the integration of technical, soft, and digital skills contributes to improved organizational performance and the achievement of institutional objectives. It is concluded that this impact depends on the existence of human talent management systems that integrate training, evaluation, and strategic alignment.

Keywords: job skills, job performance, companies, Ecuador.

Fecha de recibido: 23 de abril de 2026

Fecha de aceptado: 25 de mayo de 2026

Fecha de publicado: 13 de junio de 2026

INTRODUCCIÓN

En el contexto organizacional contemporáneo, el desempeño laboral representa un indicador de gran importancia para evaluar el desempeño de los trabajadores, así como el cumplimiento de los objetivos institucionales (Aguirre-Castillo 2025). Este concepto no solo refleja los resultados obtenidos por los empleados, sino también la calidad, eficiencia y consistencia con la que ejecutan sus funciones dentro de la organización. El desempeño laboral se encuentra condicionado por múltiples factores, entre ellos la capacitación, las condiciones laborales y las capacidades individuales, lo que evidencia su carácter multifactorial y dinámico (González García et al. 2021).

En el caso de las empresas ecuatorianas, particularmente en el período reciente marcado por transformaciones tecnológicas y organizativas, se ha observado una creciente preocupación por comprender los determinantes que inciden en el rendimiento del talento humano.

A pesar de su relevancia, en muchos entornos empresariales persisten limitaciones en la gestión del talento humano, evidenciadas en brechas entre los niveles esperados y reales de desempeño (Zapata Huamaní et al. 2023). Esta situación se traduce en ineficiencias operativas, dificultades en la adaptación a entornos competitivos y una menor capacidad de innovación (Cevallos Mera et al. 2024).

En este marco, se plantea la siguiente pregunta de investigación: **¿cómo las competencias laborales impactan el desempeño laboral en las empresas ecuatorianas durante el período 2020–2026?**

Las competencias laborales incluyen tanto los conocimientos, habilidades, actitudes y capacidades que permiten a los individuos desempeñarse de manera efectiva en un puesto de trabajo (Dávalos García et al. 2023). Estas no solo comprenden dimensiones técnicas, sino también aspectos sociales, metodológicos y participativos que facilitan la adaptación a entornos cambiantes. La literatura reciente evidencia que el desarrollo de competencias laborales guarda una relación directa y significativa con el desempeño, mostrando incluso correlaciones elevadas entre ambas variables en distintos contextos organizacionales (Montalvo 2024). Asimismo, autores como Aldaz Hernández et al. (2023) destacan que las competencias, tanto básicas como específicas, inciden directamente en la eficiencia, calidad del trabajo y productividad organizacional.

Desde una perspectiva teórica, el enfoque de gestión por competencias plantea que el rendimiento organizacional depende en gran medida de la alineación entre las capacidades del trabajador y los requerimientos del puesto (Nápoles-Villa et al. 2021). Este enfoque se articula con teorías del capital humano, las cuales sostienen que la inversión en habilidades y

conocimientos incrementa la productividad individual y organizacional. A su vez, modelos contemporáneos de desempeño destacan que las competencias, incluyendo habilidades cognitivas, sociales y emocionales, son determinantes clave para explicar diferencias en el rendimiento laboral entre individuos (Cordero-Clavijo et al. 2020).

En este sentido, el presente estudio tiene como objetivo analizar cómo las competencias laborales impactan el desempeño laboral en las empresas ecuatorianas durante el período 2020–2026, a través de una revisión bibliográfica de literatura científica.

1. FUNDAMENTO TEÓRICO

Competencias Laborales

Hablar de competencias laborales ha cobrado una importancia creciente tanto en el ámbito organizacional como en el académico, especialmente en contextos latinoamericanos donde la gestión del talento humano enfrenta retos que trascienden lo operativo. En el caso ecuatoriano, la discusión reciente se ha orientado a comprender las competencias como un elemento estructural dentro de las organizaciones, no solo por su presencia en los perfiles profesionales, sino por su papel en la configuración de las capacidades requeridas en entornos cambiantes. En este sentido, Priego et al. (2026) señalan que las competencias laborales deben entenderse como una articulación de dimensiones cognitivas, motivacionales y funcionales que se construyen y adaptan según las exigencias del contexto.

Desde una perspectiva aplicada, estudios han puesto énfasis en la necesidad de identificar y clasificar las competencias en función de su naturaleza, en este ámbito, Mejía Gavilánez et al. (2025) destacan que, en el sector empresarial ecuatoriano, resulta útil distinguir entre competencias técnicas, vinculadas al dominio de tareas específicas, y competencias transversales, relacionadas con la interacción, la toma de decisiones y la capacidad de respuesta ante situaciones imprevistas.

En el ámbito formativo, el enfoque por competencias ha sido incorporado como eje en la preparación profesional, con el propósito de acercar los procesos educativos a las demandas del entorno productivo. En su publicación, Álvarez-Armas (2024) sostiene que la formación basada en competencias implica no solo la adquisición de conocimientos, sino también el desarrollo de habilidades prácticas y capacidades de adaptación, lo que favorece una preparación más integral del individuo. Este planteamiento se articula con la idea de que las competencias no se limitan a lo aprendido en espacios formales, sino que se consolidan a partir de la experiencia y la interacción con el entorno laboral.

A nivel conceptual, las competencias laborales han sido definidas como capacidades adquiridas que integran conocimientos, habilidades y actitudes orientadas a la ejecución de tareas en contextos específicos. En su investigación, Muñoz Sánchez et al. (2021) indican que estas capacidades deben ser observables en la práctica, lo que permite diferenciarlas de nociones más abstractas asociadas únicamente al potencial del individuo.

Por otro lado, Arévalo Coronel et al. (2022) señalan que, en América Latina, el desarrollo de competencias se encuentra estrechamente vinculado con procesos de inserción laboral y con las transformaciones del mercado de trabajo, particularmente en escenarios marcados por la digitalización y la innovación. Esta mirada permite ubicar las competencias dentro de un marco más amplio, donde interactúan factores económicos, sociales y tecnológicos.

En esta misma línea, la literatura reciente ha puesto atención en la formación técnica y profesional como espacio clave para el desarrollo de competencias desde etapas tempranas. La investigación de Carine y Fong (2024) plantea que los programas formativos orientados a competencias permiten fortalecer habilidades prácticas alineadas con las necesidades del sector productivo, facilitando la transición hacia el ámbito laboral y la adaptación a distintos escenarios de trabajo.

La literatura revisada coincide en que las competencias laborales constituyen un factor determinante en el desarrollo organizacional, al influir directamente en la productividad, la eficiencia y la capacidad de adaptación de las empresas.

Desempeño Laboral

El desempeño laboral ha sido ampliamente abordado en la literatura reciente como tema central para evaluar la eficiencia, productividad y cumplimiento de objetivos dentro de las organizaciones. En el contexto ecuatoriano, los estudios identifican las transformaciones estructurales del mercado laboral y hacen referencia a las exigencias crecientes en materia de competitividad empresarial. En este sentido, Cuba-Díaz et al. (2023), sostienen que el desempeño laboral se configura como el resultado observable del accionar del talento humano en relación con los objetivos organizacionales, destacando su estrecha vinculación con los sistemas de gestión por competencias.

Desde una perspectiva institucional, diversos estudios han identificado que el desempeño laboral está condicionado por factores organizacionales internos, tales como la estabilidad administrativa, la planificación estratégica y la gestión del liderazgo. Es así como Guevara-Rufasto et al. (2024), evidencian que la inestabilidad en la dirección institucional puede incidir negativamente en el rendimiento de los trabajadores, generando inconsistencias en la ejecución de funciones y en el logro de resultados organizacionales. Esta relación pone de manifiesto la importancia de estructuras organizativas sólidas para garantizar niveles adecuados de desempeño.

En el ámbito empresarial, investigaciones recientes han enfatizado el papel de la gestión del talento humano como un determinante clave del desempeño laboral. El estudio de Meza - Lizarraga et al. (2025) señala que las deficiencias en los procesos de gestión, particularmente en la motivación, capacitación y evaluación, repercuten directamente en el rendimiento del personal, afectando la productividad organizacional. De manera complementaria, Olivera-Garay et al. (2021) destaca que la adecuada planificación del talento humano permite optimizar el desempeño mediante la alineación entre las capacidades del trabajador y los objetivos estratégicos de la organización.

Asimismo, el desempeño laboral ha sido analizado en estrecha relación con los sistemas de evaluación implementados en las organizaciones, los autores Rosales Padilla et al. (2024) sostienen que la evaluación del desempeño constituye una herramienta fundamental para identificar brechas en las competencias del personal, permitiendo diseñar estrategias orientadas a mejorar la productividad y la calidad del trabajo. En este sentido, la evaluación no solo cumple una función diagnóstica, sino también formativa dentro de la gestión organizacional.

Por otro lado, la literatura reciente ha destacado la influencia de factores individuales en el desempeño laboral, tales como las competencias, la motivación y la capacidad de adaptación. Respecto a esto, Paz-Ravines (2025) evidencia que existe una relación directa entre el desarrollo de competencias laborales y el nivel de desempeño alcanzado por los trabajadores, lo que refuerza la importancia de la formación continua en el ámbito empresarial.

En términos teóricos, el desempeño laboral ha sido abordado desde enfoques que lo vinculan con la teoría del capital humano y la gestión estratégica de recursos humanos, destacando que la inversión en el desarrollo de capacidades individuales se traduce en mejoras en el rendimiento organizacional (Bohórquez et al. 2020). En conjunto la literatura analizada deja ver que el desempeño no es un resultado aislado, sino la consecuencia de un sistema articulado de factores que incluyen la formación, las habilidades, la experiencia, la motivación y el entorno laboral.

Relación entre competencias laborales y desempeño laboral de las empresas ecuatorianas, periodo 2020 – 2026 La relación entre competencias laborales y desempeño laboral se aborda en la literatura como un vínculo que permite comprender cómo las capacidades del trabajador se traducen en resultados concretos dentro de la organización. En el contexto ecuatoriano, este enfoque ha ganado relevancia en la medida en que las empresas enfrentan entornos más exigentes, donde no basta con disponer de recursos humanos, sino que resulta necesario que estos cuenten con capacidades efectivas para responder a las demandas del puesto.

Desde la evidencia empírica, diversos estudios desarrollados en el ámbito empresarial muestran que la forma en que se gestionan las competencias incide directamente en los niveles de rendimiento del personal. En este sentido, Mero et al. (2023) evidencian que la organización del trabajo basada en competencias permite mejorar la ejecución de tareas y la calidad de los resultados, particularmente en sectores donde la precisión y la eficiencia son determinantes. De manera similar, Velastegui et al. (2023) destacan que la identificación de competencias específicas facilita una mejor adaptación del trabajador a escenarios cambiantes, lo que repercute en su desempeño cotidiano.

Más allá de esta relación directa, algunos trabajos han profundizado en los mecanismos a través de los cuales las competencias influyen en el desempeño. En el sector público ecuatoriano, Pino-Yépez y González-Gómez (2023) señalan que el nivel de dominio de habilidades técnicas y organizativas condiciona la forma en que los trabajadores enfrentan sus responsabilidades, lo que se refleja en la consistencia y calidad de su rendimiento. Esta perspectiva permite entender que el desempeño no depende únicamente de condiciones externas, sino también de la capacidad del individuo para movilizar sus conocimientos y habilidades en situaciones concretas.

Otro aspecto relevante tiene que ver con el papel de la formación y la actualización profesional. La literatura reciente muestra que los procesos de capacitación orientados al desarrollo de competencias generan efectos visibles en el rendimiento laboral, en la medida en que reducen brechas entre lo que el puesto exige y lo que el trabajador puede ofrecer. En esta línea, Tejada Ramos (2025) señala que la mejora en las capacidades específicas del personal se traduce en una ejecución más eficiente de las tareas, especialmente en entornos donde los cambios tecnológicos exigen una adaptación constante.

Asimismo, se ha observado que esta relación no se presenta de forma aislada, sino que se encuentra condicionada por la forma en que las organizaciones estructuran la gestión del talento humano. Molina-Morán et al. (2025) destacan que factores como los sistemas de evaluación, las condiciones laborales y las políticas internas influyen en la manera en que las competencias se expresan en el desempeño. En concordancia, Acurio Armas et al. (2020) señalan que cuando existe coherencia entre los perfiles profesionales y los requerimientos del puesto, el trabajador logra desenvolverse con mayor claridad en sus funciones, lo que se refleja en resultados más consistentes.

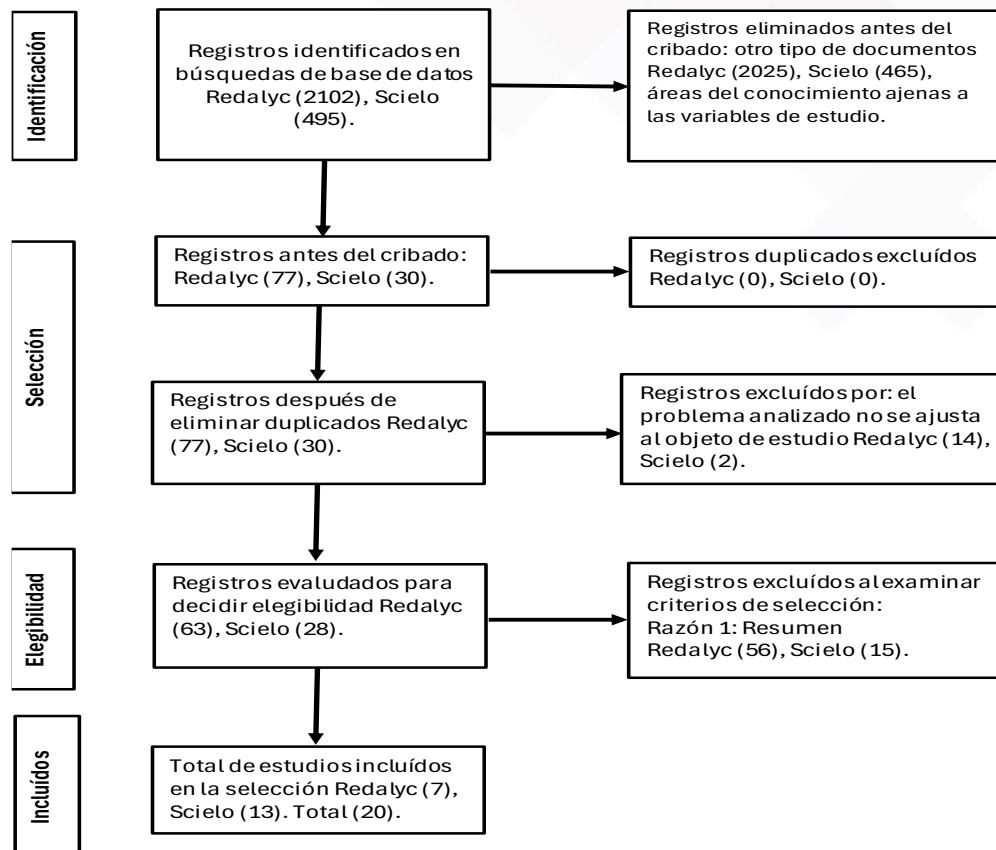
En el ámbito organizacional, también se ha puesto atención a las competencias de carácter transversal, especialmente aquellas relacionadas con la interacción social y la resolución de problemas. (Alba Marrugo et al. 2022) indican que habilidades como la comunicación, el trabajo en equipo y la toma de decisiones influyen en la forma en que los trabajadores responden a situaciones complejas, lo cual repercute en la calidad de su desempeño, particularmente en entornos donde el trabajo colaborativo es frecuente.

Los aportes revisados permiten observar que la relación entre competencias laborales y desempeño laboral no se limita a una correspondencia directa, sino que involucra procesos intermedios vinculados a la formación, la organización del trabajo y las condiciones institucionales.

METODOLOGÍA

En el desarrollo de la investigación se utilizó un análisis bibliométrico, considerando como base artículos de gran impacto relacionados con la temática estudiada y sus variables. Para la revisión de la literatura se siguieron los lineamientos del protocolo "Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses – PRISMA"; seguidamente, se describe el proceso de selección de los fundamentos teóricos:

Figura 1: Proceso de Selección de Artículos para la Revisión (adaptación Método PRISMA)



Fuente: Elaboración Propia.

Fuentes de Información

Para la recopilación documental se recurrió a artículos científicos en idioma español, indexados en las bases de datos REDALYC y SCIELO. La elección de estas plataformas responde a la rigurosidad de sus procesos de validación, ya que los trabajos allí publicados han pasado por evaluaciones de revisión por pares ciegos, lo cual respalda su credibilidad y valor académico. A continuación, se presentan los criterios bajo los cuales se llevó a cabo la búsqueda:

- Respecto a REDALYC, se obtuvo inicialmente 1076 documentos asociados a la búsqueda “competencias laborales”, considerando los filtros: año 2020, 2021, 2022, 2023, 2024, 2025, 2026, idioma español, país Ecuador, disciplinas administración y contabilidad, y multidisciplinaria. En cuanto a la variable “desempeño laboral”, mediante los mismos criterios de delimitación indicados anteriormente, se contó con 1026 artículos, dando un total de 2102 artículos. En una identificación inicial, se eliminó 2025 resultados, debido a que se consideró que responden a áreas de conocimiento ajenas a Talento Humano, quedando con 77 documentos.
- En lo que corresponde a la plataforma SCIELO, al realizar la búsqueda del término clave “competencias laborales” se obtuvo un total de 129 documentos, delimitados mediante los criterios: años 2020, 2021, 2022, 2023, 2024, 2025, idioma español, tipo de literatura artículo. Mediante la misma delimitación la búsqueda de “desempeño laboral” arrojó un resultado de 366 documentos, en total se obtuvieron 495. En el cribado inicial se descartaron 465 documentos de SCIELO, quedando un total de 30.

Criterios de Elegibilidad

- Se emplearon únicamente las bases de datos REDALYC y SCIELO, dada su relevancia y rigor académico.
- Selección de artículos directamente relacionados con las variables que conforman el estudio, variable independiente “competencias laborales” y dependiente “desempeño laboral”.
- Delimitado a idioma español, país Ecuador.
- Se eliminaron registros duplicados.
- Verificación de que los artículos seleccionados estuvieran orientados al análisis del objeto de estudio y correspondan al ámbito organizacional y empresarial.
- Se incluyeron artículos únicamente dentro del periodo desde 2020 hasta 2026.
- El problema o relación identificada recae en las variables de estudio

Proceso de Selección

En una primera fase se identificaron 2102 artículos de REDALYC y 495 de SCIELO. Tras la depuración inicial debido a que se trataban de publicaciones sobre áreas ajenas al tema central del estudio, se eliminaron de 2025 de REDALYC y 465 de SCIELO. Esto redujo el número a 77 documentos de REDALYC y 30 de SCIELO.

Siguiendo los lineamientos del método PRISMA, se verificó que el problema analizado no se ajusta al objeto de estudio, por este motivo se redujo en número a 63 artículos de REDALYC y 28 de SCIELO. Posteriormente, en la revisión final de resumen y texto completo se excluyeron 56 documentos de REDALYC y 15 de SCIELO, como resultado se seleccionaron 20 artículos pertinentes para la revisión final.

Evaluación de Calidad

Se seleccionaron estudios considerados de alta calidad por proceder de repositorios académicos reconocidos, como Redalyc y SciELO, los cuales emplean estrictos procesos de evaluación mediante revisión por pares en modalidad ciega, lo que asegura la consistencia y fiabilidad de los documentos científicos analizados.

Cada uno de los artículos incluidos aportó de manera relevante a la pregunta de investigación: ¿Cómo las competencias laborales impactan el desempeño laboral en las empresas ecuatorianas durante el período 2020–2026? y al objetivo general: analizar cómo las competencias laborales impactan el desempeño laboral en las empresas ecuatorianas durante el período 2020– 2026.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

La selección de los estudios se definió tras un análisis exhaustivo de los resúmenes y de los textos completos, lo que permitió identificar un total de 20 artículos pertinentes: 7 provenientes de Redalyc y 13 de SciELO.

Este proceso de depuración se llevó a cabo con base en el nivel de correspondencia de cada estudio con el objeto de investigación. La calidad y pertinencia de los 20 artículos finalmente seleccionados se detallan en la tabla siguiente.

Tabla 1. Artículos seleccionados para el estudio tras la evaluación de calidad

Autor/año/Base de datos	Título	Muestra	Resultados relevantes
(Priego, Tecillo, y Guillen 2026). Redalyc. https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/4825	Competencias profesionales del Licenciado en Contaduría Pública en el entorno empresarial del siglo XXI.	Revisión sistemática de literatura publicada entre los años 2016 y 2025 en bases de datos académicas (Redalyc, Dialnet y Scielo).	Enfoque de desarrollo profesional continuo sustentado en el aprendizaje permanente, la adaptabilidad y la integración equilibrada de competencias técnicas, interpersonales, digitales y éticas.
(Mejía Gaviláñez et al. 2025).	Análisis descriptivo de las	Cuestionario en escala de Likert a	Existe una relación estrecha entre las competencias laborales y el

Scielo. DOI: https://doi.org/10.47460/uct.v29iSpecial.895	competencias profesionales.	una población de 80 estudiantes egresados.	contexto laboral, siendo estas indispensables para mejorar la empleabilidad.
(Álvarez-Armas 2024). Scielo. DOI: https://doi.org/10.35381/e.k.v7i13.3214	Desarrollo de competencias laborales en estudiantes universitarios.	Investigación exploratoria y descriptiva. Se realizó una búsqueda en Redalyc (10 artículos) y Scielo (5 artículos); a través de revisión sistemática.	El desempeño laboral efectivo depende de un conjunto de competencias clave, entre ellas comunicación, adaptabilidad, trabajo en equipo, innovación digital, manejo de idiomas y creatividad.
(Muñoz Sánchez et al. 2021). Redalyc. http://dx.doi.org/10.35588/gpt.v14i4.2.5281	Evaluación de las Competencias Laborales para el cargo de secretaria en Instituciones Universitarias Ecuatorianas.	Investigación de campo y correlacional. Encuesta aplicada a 120 docentes, 28 personal administrativo y 3996 estudiantes.	Destacan habilidades de resolución de problemas (0,869), junto con asociaciones más altas como comprensión de situaciones-cooperación (0,992), puntualidad (0,944), atención al cliente y habilidades de resolución de problema (0,938) reflejando alta interdependencia.
(Arévalo Coronel et al. 2022). Scielo. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2218-36202022000100517&lng=es&nrm=iso&tlng=es	La formación de competencias desde el contexto latinoamericano.	El estudio utiliza una metodología de revisión documental y análisis conceptual. Se revisan y comparan diferentes definiciones y enfoques sobre competencias.	Las competencias laborales se conciben como un conjunto integral de conocimientos, habilidades y actitudes, cuyo vínculo directo con los objetivos organizacionales potencia el desempeño.
(Carine y Fong 2024). Scielo. DOI: https://doi.org/10.61154/holopraxis.v8i1.3458	Competencias profesionales, fundamento de la calidad en el proceso docente educativo universitario	Se revisaron 62 clases a docentes; 36 expedientes para verificar las competencias del puesto de trabajo y 82 entrevistas a estudiantes.	Brecha entre las competencias requeridas y las desarrolladas, asociada a la ausencia de perfiles definidos y a limitaciones en la aplicación práctica de dichas competencias.
(Cuba-Diaz et al. 2023). Redalyc. DOI: https://doi.org/10.35381/r.k.v8i1.2797	Desempeño laboral y gestión pública: Un análisis predictivo.	Se sometió a estudio la percepción de 427 trabajadores, entre 22 a 62 años, con experiencia mínima de 3 años.	El desempeño laboral es un factor determinante de la eficacia organizacional, con una relación positiva y significativa que se traduce en mejores resultados institucionales.
(Guevara-Rufasto et al. 2024). Scielo. DOI: https://doi.org/10.35381/r.k.v8i1.2797	Impacto del clima organizacional en el desempeño laboral en	El estudio empleó la revisión documental de revistas indexadas	El desempeño laboral se encuentra estrechamente asociado al clima organizacional, donde condiciones favorables impulsan la motivación,

35381/cm.v10i19.1357	instituciones de salud.	en Scielo, Scopus y Redalyc.	satisfacción y eficacia de los trabajadores.
(Meza-Lizarraga et al. 2025). Scielo. DOI: https://doi.org/10.35381/gep.v7i1.261 .	Cultura organizacional y desempeño laboral en trabajadores de empresas automotrices.	La población de estudio, estuvo conformada por 68 trabajadores del sector automotriz.	Una cultura organizacional orientada a la motivación, colaboración y compromiso fortalece el desempeño y contribuye al cumplimiento eficiente de los objetivos institucionales.
(Olivera-Garay et al. 2021). Scielo. DOI: https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.02.003 .	Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores.	La muestra fue de 80 trabajadores, utilizando la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento.	El clima organizacional se identifica como un factor determinante del desempeño laboral, influyendo directamente en la adaptación al cambio y la comunicación.
(Rosales Padilla et al. 2024). Scielo. DOI: https://doi.org/10.36792/rvu.v26i95.100 .	Evaluación de Desempeño e Intención de Mejora en Empleados de Empresas Manufactureras.	224 empleados de empresas manufactureras automotrices a los cuales se aplicó un cuestionario.	La retroalimentación y la diligencia del supervisor se consolidan como factores clave del desempeño, explicando el 45,6% de la intención de mejora y destacando la relevancia de la evaluación del desempeño en el comportamiento laboral.
(Paz-Ravines 2025). Scielo. DOI: https://doi.org/10.35381/noesisin.v7i14.395 .	Competencias laborales y calidad de los servicios en salud pública. Revisión Sistemática.	Se empleó el método PRISMA 2020 en SciELO y Scopus, analizando 20 estudios.	El fortalecimiento de competencias, liderazgo, cultura organizacional, habilidades digitales y ética. se vincula con mejoras en la calidad del servicio, la seguridad y el desempeño institucional.
(Bohórquez et al. 2020). Scielo. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2218-36202020000300385&lng=es&nrm=iso&tlng=es	La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización.	Muestra de 157 personas correspondientes a empleados del GAD de Salinas.	El desempeño laboral tiende a ser favorable cuando los trabajadores perciben que sus competencias son aplicadas eficazmente, aunque su nivel puede verse condicionado por factores motivacionales como la equidad y la satisfacción laboral.
(Mero et al. 2023). Redalyc. DOI: https://doi.org/10.26820/reciamuc/7.(1.esp).enero.2023.25-38 .	Análisis de la gestión de las competencias laborales en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa automotriz.	Aplicación de cuestionario a 323 trabajadores del sector automotriz del cantón Manta.	Se evidencia una relación positiva y significativa entre el desarrollo de las competencias laborales y el desempeño laboral, confirmando que el fortalecimiento de competencias incide directamente en la mejora del rendimiento de los trabajadores.
(Velastegui, Landa, y Villavicencio 2023). Redalyc. https://www.redal	Competencias laborales y la eficiencia en las pymes del cantón	Se empleó una muestra estratificada de 141 PYMES del Cantón Ambato.	Relación directa y positiva entre las competencias laborales y la eficiencia (desempeño laboral) en las pymes del cantón Ambato postcovid.

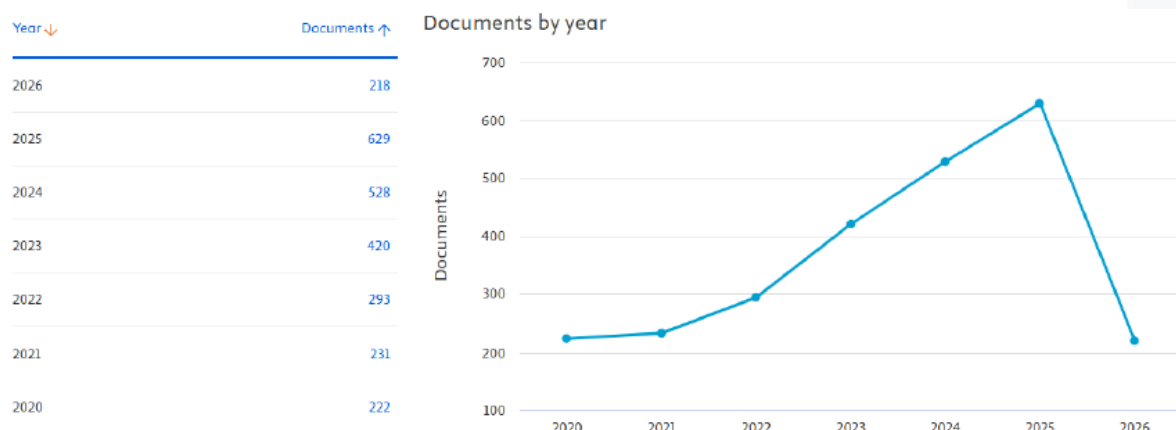
yc.org/articulo.oa?id=564676367003	Ambato postcovid.		
(Pino-Yépez y González-Gómez 2023). Redalyc. https://editorialibkn.com/index.php/Yachasun/article/view/392	Talento Humano y desempeño laboral del gobierno autónomo descentralizado municipal del Cantón Paján.	La muestra del estudio está compuesta por 95 empleados administrativos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Paján.	Limitada capacitación laboral, 68% sin formación, y un desempeño insuficiente, ya que solo el 40% considera cumplir plenamente sus funciones.
(Tejada Ramos 2025). Redalyc. DOI: https://doi.org/10.5281/zenodo.16933151 .	Análisis sistemático de la gestión del desempeño en las entidades públicas: herramientas de las oficinas de recursos humanos.	Revisión sistemática de la literatura mediante método PRISMA.	El desempeño laboral mejora cuando existe una gestión estructurada del talento humano, donde la evaluación, el seguimiento y la capacitación del personal actúan como mecanismos clave.
(Molina-Morán et al. 2025). Scielo. DOI: https://doi.org/10.47606/acven/ph0410 .	Capital psicológico y desempeño laboral en las organizaciones: Tendencias actuales y futuras en la era digital.	Análisis bibliográfico, se consideraron 500 artículos indexados en Web of Science (2011–2025).	Asociación consistente entre el capital psicológico (<i>soft skills</i>) y el desempeño laboral, destacando su papel como factor explicativo del rendimiento.
(Alba Marrugo et al. 2022). Scielo. DOI: https://doi.org/10.15332/22563067.8176 .	Estudio de revisión sobre el concepto de competencias en el ámbito organizacional	Se realizó una revisión de 50 artículos encontrados en las bases de datos Springer Link, Scopus, Proquest, Dialnet, Scielo y Google Académico.	La falta de modelos integrados y criterios unificados de competencias limita la identificación, desarrollo y evaluación del desempeño laboral.
(Acurio Armas et al. 2020). Scielo. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2218-36202020000400093&lng=es&nrm=iso&tlng=es	Modelo de gestión del talento humano para la Empresa Contigo S.A del cantón Valencia, Ecuador.	Se aplicó un cuestionario al personal administrativo, personal médico y técnico en total 19 personas.	El desempeño laboral mejora mediante la implementación de modelos de gestión del talento humano que integran capacitación, seguridad y bienestar, fortaleciendo conductas, toma de decisiones y productividad en el entorno laboral.

En relación a los artículos descrito en la tabla 1, se procedió a la escritura del desarrollo teórico que sustenta las posturas analíticas de este artículo; además, se presenta la siguiente cadena de búsqueda:

((("labor competenc*" OR "job competenc*" OR "employee competenc*" OR "core competenc*" OR "key competenc*" OR "competencias laborales" OR "competencias profesionales") AND ("job performance" OR "work performance" OR "labor performance" OR "employee performance" OR "desempeño laboral" OR "desempeño laboral efectivo") AND ("predict*" OR "influence*" OR "impact*" OR "relationship between" OR "asociación entre" OR "relación entre")) AND (LIMIT-TO (SRCTYPE , "j")) AND (LIMIT-TO(DOCTYPE , "ar"))

La cadena corresponde a Scopus, con un total de 3384 documentos; y, permitió obtener la siguiente bibliometría:

Figura 1.- Documentos publicados por año (2020 al 2026) sobre competencias laborales y desempeño laboral.

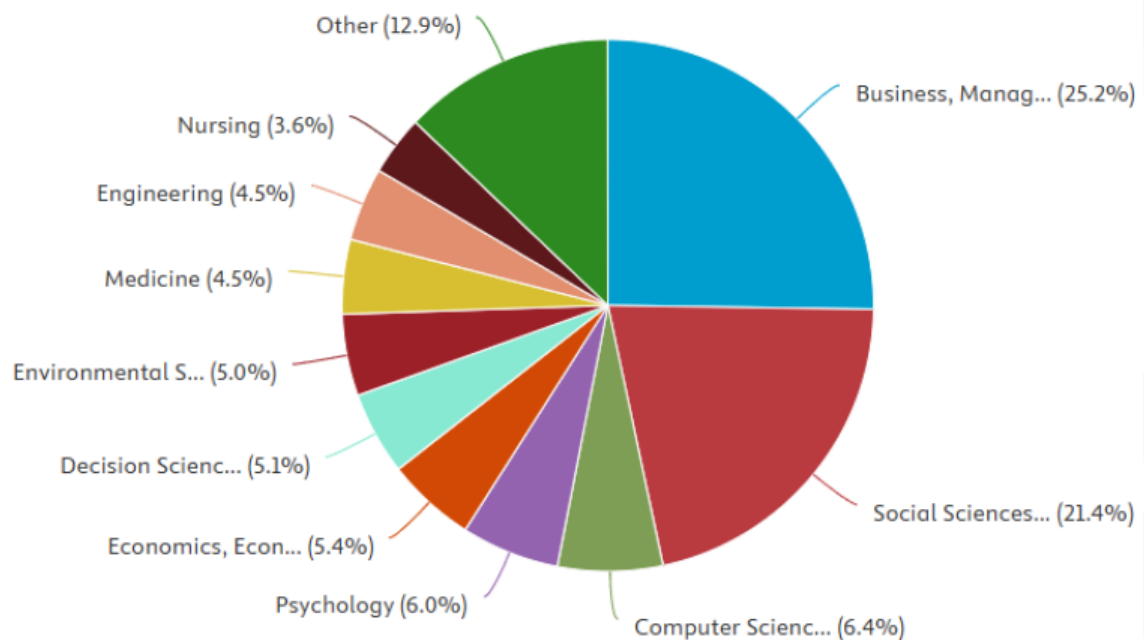


Fuente: Scopus-Analyze

La figura 1 demuestra que el tema sigue siendo investigado; siendo en el año 2025 donde se presentaron más publicaciones (629); en lo que va del 2026 ya se han publicado 218 documentos.

Figura 2.- Publicaciones sobre competencias laborales y desempeño laboral (2020 al 2026), según área de conocimiento.

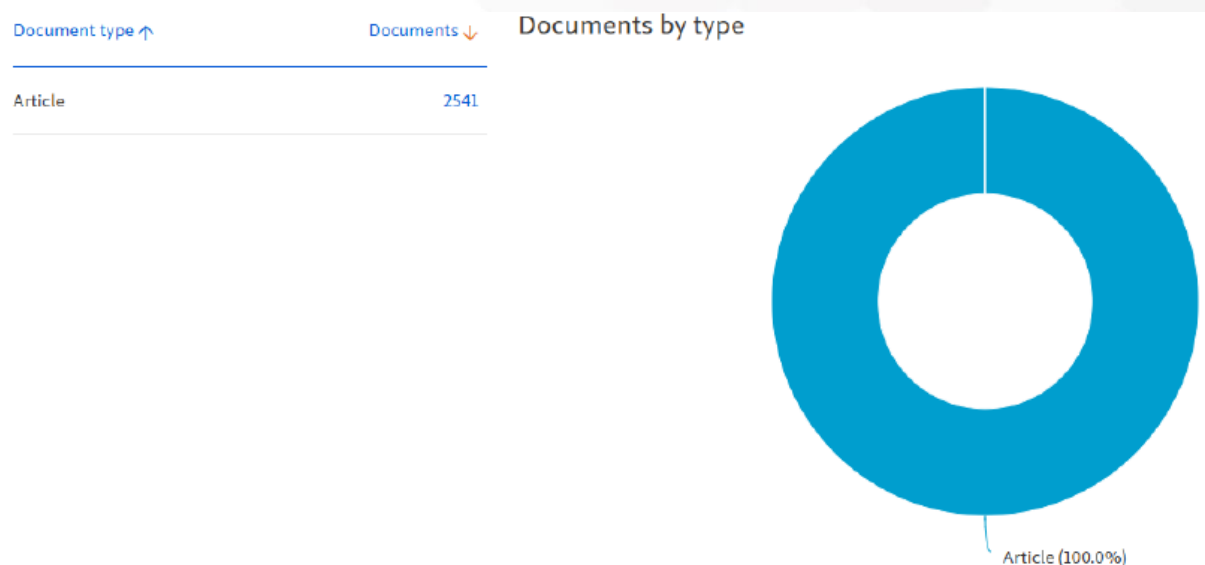
Documents by subject area



Fuente: Scopus-Analyze

La figura 2 permite observar que es en el área de negocios donde se generan más publicaciones correspondientes al tema de competencias laborales y desempeño laboral, posteriormente en el área de ciencias sociales.

Figura 3.- Cantidad de artículos científicos escritos entre el 2020 al 2026 sobre: competencias laborales y desempeño laboral.



Fuente: Scopus-Analyze

La figura 3 permite inferir que de los 3384 documentos, un total de 2541, corresponden a artículos científicos; demostrándose la relevancia del tema, en el área de negocios.

DISCUSIÓN:

La revisión bibliométrica evidencia que las competencias laborales se configuran como un elemento de múltiples dimensiones cuya efectividad radica en la integración de habilidades técnicas, interpersonales y digitales, junto con componentes éticos y adaptativos. Esto en línea con lo planteado por Priego et al. (2026), quienes destacan la sinergia entre hard skills, soft skills y fluidez digital como base del desarrollo profesional continuo. A pesar de esta claridad conceptual, se identifican limitaciones en su implementación organizacional, lo que coincide con Carine y Fong (2024), quienes evidencian una brecha entre las competencias exigidas y aquellas efectivamente desarrolladas en los puestos de trabajo.

En el plano empírico, la formación en competencias no siempre se traduce en procesos sostenidos de fortalecimiento organizacional. La evidencia de Pino-Yépez y González-Gómez (2023) muestra que el 68% de los empleados no ha recibido capacitación, situación que restringe el desarrollo de habilidades clave para un desempeño consistente. Este resultado introduce una tensión respecto a los planteamientos de Álvarez-Armas (2024) y Arévalo Coronel et al. (2022), quienes sostienen que competencias como la comunicación, la adaptabilidad y el trabajo en equipo deben articularse directamente con los objetivos organizacionales para generar valor. La revisión sugiere que el principal desafío no está en la definición de competencias, sino en su alineación estratégica y en los mecanismos institucionales que permiten su desarrollo efectivo.

En relación con el desempeño laboral, los resultados confirman su papel como variable determinante en la eficacia organizacional, con asociaciones positivas y significativas respecto a los resultados institucionales, tal como lo reporta Cuba-Díaz et al. (2023). No obstante, el análisis evidencia que el desempeño no depende únicamente de las capacidades individuales, sino también de factores contextuales. Investigaciones como Guevara-Rufasto et al. (2024) y Meza-Lizarraga et al. (2025) coinciden en que el clima y la cultura organizacional influyen directamente en la motivación y la eficacia de los trabajadores.

Se identifica, además, una divergencia relevante en la literatura: mientras algunos estudios priorizan el entorno organizacional, otros resaltan la incidencia de factores individuales. Es así que Bohórquez et al. (2020) señala que la motivación y la percepción de equidad condicionan el nivel de desempeño, lo que introduce una visión complementaria que amplía el enfoque explicativo. De manera adicional, Rosales Padilla et al. (2024) incorpora el papel de la retroalimentación y la supervisión como mecanismos que explican el comportamiento laboral, reforzando la naturaleza multifactorial del desempeño.

La relación entre competencias laborales y desempeño laboral presenta alta consistencia empírica. Estudios como Mero et al. (2023) y Velastegui et al. (2023) reportan asociaciones significativas, incluso con coeficientes elevados como 0.844, lo que confirma la incidencia directa de las competencias en la eficiencia organizacional. Esta convergencia respalda la idea de que el desarrollo de competencias constituye un mecanismo central para mejorar el rendimiento. No obstante, la ausencia de modelos integrados, señalada por Alba Marrugo et al. (2022), limita la gestión coherente del talento humano.

En este contexto, se evidencia que la relación entre ambas variables no es automática, sino dependiente de sistemas de gestión estructurados que articulen capacitación, evaluación y alineación estratégica, en línea con lo planteado por Tejada Ramos (2025). El aporte de la revisión radica en mostrar que el fortalecimiento de competencias requiere condiciones organizacionales que permitan su aplicación efectiva.

Finalmente, se proyectan líneas de investigación orientadas a enfoques longitudinales que permitan analizar la evolución de las competencias en el tiempo, así como el uso de metodologías cualitativas que profundicen en los procesos internos de desarrollo del talento. La evidencia de Molina-Morán et al. (2025) indica una predominancia de estudios transversales, lo que limita la comprensión dinámica del fenómeno. En consecuencia, resulta pertinente avanzar hacia modelos integrados que articulen competencias, contexto organizacional y desempeño laboral desde una perspectiva más analítica y contextualizada.

CONCLUSIONES

Las conclusiones derivan de la evidencia sistematizada en la revisión bibliométrica y permiten dar respuesta tanto a la interrogante de investigación como al objetivo planteado. En este sentido, el presente estudio confirma que las competencias laborales inciden de manera directa, significativa y consistente en el desempeño laboral en las empresas ecuatorianas durante el período 2020–2026, estableciendo una relación positiva que se sostiene tanto a nivel conceptual como empírico. La revisión demuestra que el desarrollo de competencias, entendidas como la integración de conocimientos, habilidades, actitudes y capacidades adaptativas, se traduce en mejoras observables en la eficiencia, productividad y cumplimiento de objetivos organizacionales, en coherencia con lo reportado en diversos estudios analizados.

No obstante, la evidencia agrega matices a esta relación al identificar que su intensidad y efectividad dependen de condiciones organizacionales específicas. Se concluye que el impacto de las competencias laborales no se produce de forma automática, sino que está condicionado por la existencia de sistemas de gestión del talento humano que articulen procesos de capacitación, evaluación y alineación estratégica. En contextos donde estas condiciones no se encuentran consolidadas, como lo evidencia la limitada capacitación en ciertos entornos organizacionales, el efecto de las competencias sobre el desempeño tiende a debilitarse, lo que introduce una dimensión crítica en la comprensión del fenómeno.

De manera complementaria, el análisis permite establecer que el desempeño laboral responde a una lógica multifactorial, donde las competencias constituyen un componente central, pero no exclusivo. Factores como el clima organizacional, la cultura institucional, la motivación y los mecanismos de supervisión influyen de forma simultánea en el rendimiento de los trabajadores, configurando un entorno en el que las competencias pueden potenciarse o limitarse.

Finalmente, se concluye que el fortalecimiento efectivo de las competencias laborales representa una vía estratégica para mejorar el desempeño laboral, siempre que se integre dentro de esquemas organizacionales que promuevan su desarrollo continuo y su aplicación en función de los objetivos institucionales.

BIBLIOGRAFÍA

- Acurio Armas, Jorge Antonio, Lyzbeth Kruschthalia Álvarez Gómez, Luis Rodolfo Manosalvas Gómez, José Enrique Amores Burbano. 2020. «Modelo de gestión del talento humano para la Empresa Contigo S.A del cantón Valencia, Ecuador». *Revista Universidad y Sociedad* 12(4):93-100.
- Aguirre-Castillo, Daniel-Alberto. 2025. «Desempeño Laboral y Evaluaciones Efectivas: Explorando los Factores que Impactan con éxito a las organizaciones». *Revista gestión de las personas y tecnología* 18(53):1-15. doi:10.35588/jc9rpc66.
- Alba Marrugo, Mario Alejandro, Lucila Cardénas Niño, Claudia Marcela Arana Medina, Juan Diego Betancur Arias, Adriana María Restrepo Arismendy. 2022. «Estudio de revisión sobre el concepto de competencias en el ámbito organizacional». *Diversitas: Perspectivas en Psicología* 18(2):202-20. doi:10.15332/22563067.8176.
- Aldaz Hernández, Silvia Marieta, Daniel Marcelo Guerrero Vaca, Magda Francisca Cejas Martínez, Héctor German Pacheco Sanunga. 2023. «Competencias laborales en el sector turístico: un modelo de formación profesional». *Universidad, Ciencia y Tecnología* 27(119):41-51. doi:10.47460/uct.v27i119.705.
- Álvarez-Armas, Raúl Alfredo. 2024. «Desarrollo de competencias laborales en estudiantes universitarios». *Episteme Koinonía. Revista Electrónica de Ciencias de la Educación, Humanidades, Artes y Bellas Artes* 7(13):205-21. doi:10.35381/e.k.v7i13.3214.
- Arévalo Coronel, Juan Pablo, Blas Yoel Juanes Giraud. 2022. «La formación de competencias desde el contexto latinoamericano». *Revista Universidad y Sociedad* 14(1):517-23.
- Bohórquez, Emanuel, Maritza Pérez, William Caiche, Arturo Benavides Rodríguez. 2020. «La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización». *Revista Universidad y Sociedad* 12(3):385-90.
- Carine, Lázaro Ulises Muñoz, y Fuy Wah Chang Fong. 2024. «Competencias profesionales, fundamento de la calidad en el proceso docente educativo universitario». *HOLOPRAXIS. Revista de Ciencia, Tecnología e Innovación* 8(1):71-92. doi:10.61154/holopraxis.v8i1.3458.

- Cevallos Mera, Wendy Evelyn, Alba Ruth Vargas Montealegre, Fhara Yelipsa Junco Falconí, Alejandro Raigosa Lara. 2024. «Modelo de evaluación de desempeño laboral para una asociación de servicios de limpieza». *Prohominum. Revista de Ciencias Sociales y Humanas* 6(4):225-43. doi:10.47606/acven/ph0297.
- Cordero-Clavijo, Ana Marcela, Nancy Johana Córdova-Tobar, María Cristina Moreira-Sarmiento, y Jackson Michael Quevedo-Jumbo. 2020. «Habilidades blandas, un factor de competitividad en el perfil del servidor público». *Polo del Conocimiento* 5(5):41-63. doi:10.23857/pc.v5i5.1399.
- Cuba-Díaz, Eber Lionel, Marcelino Cuba-Díaz, Eber Lionel Cuba-Díaz. 2023. «Desempeño laboral y gestión pública: Un análisis predictivo desde la perspectiva de los trabajadores peruanos». *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía* 8:342-57. doi:10.35381/r.k.v8i1.2797.
- Dávalos García, Sergio Roberto, Magda Francisca Cejas Martínez, Edith Josefina Liccioni, Hilarión José Vegas Meléndez, Sergio Roberto Dávalos García. 2023. «Caracterización de las competencias laborales del talento humano en las organizaciones: un factor clave en la gestión administrativa». *Revista Universidad y Sociedad* 15(4):120-27.
- González García, William de Jesús, Rafael Vilchez Pirela. 2021. «Factores del desempeño laboral del personal administrativo en universidades nacionales experimentales». *Pensamiento & Gestión* (51):54-74. doi:10.14482/pege.50.658.155.
- Guevara-Rufasto, Benner Sandy, Manuel José Peñalver-Higuera. 2024. «Impacto del clima organizacional en el desempeño laboral en instituciones de salud». *Cienciamatria. Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología* 10(19):163-80. doi:10.35381/cm.v10i19.1357.
- Mejía Gavilánez, Piedad Gisela, Diego Sebastián Salazar Hidalgo, Mirian Alexandra Chuquimarca Ortega, Gladys Patricia Medina Tixi, Rosario Claribel Baca Zapata. 2025. «Análisis descriptivo de las competencias profesionales». *Universidad, Ciencia y Tecnología* 29(ESPECIAL):163-73. doi:10.47460/uct.v29ispecial.895.
- Mero, Teddy Fabián Cevallos, Erick Cantos Santana, María Auxiliadora Cevallos Aguayo, y Johana Katherine Ponce Delgado. 2023. «Análisis de la gestión de las competencias laborales en el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa automotriz». *RECIAMUC* 7(1(esp)):25-38. doi:10.26820/reciamuc/7.(1.esp).enero.2023.25-38.
- Meza-Lizarraga, Yanela Stefany, Luis Enrique Alva Palacios-Gómez, Sofia Fiorella Perez-Lizarraga. 2025. «Cultura organizacional y desempeño laboral en trabajadores de empresas automotrices». *Gestio et Productio. Revista Electrónica de Ciencias Gerenciales* 7:172-85. doi:10.35381/gep.v7i1.261.

- Molina-Morán, Ronny Omar, Edwin Martín García-Ramírez. 2025. «Capital psicológico y desempeño laboral en las organizaciones: Tendencias actuales y futuras en la era digital». *Prohominum. Revista de Ciencias Sociales y Humanas* 7(4):463-75. doi:10.47606/acven/ph0410.
- Montalvo, Alfonso Javier Vilca. 2024. «Gestión por Competencias y Desempeño Laboral en una Empresa de Lima, 2023». *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar* 8(4):1079-92. doi:10.37811/cl_rcm.v8i4.12345.
- Muñoz Sánchez, Sonia Margarita, Flavia María Vargas Mursulí, Yadney Osmaida Miranda Lorenzo, Renier Esquivel García. 2021. «Evaluación de las Competencias Laborales para el cargo de secretaria en Instituciones Universitarias Ecuatorianas». *Revista gestión de las personas y tecnología* 14(42):23-42. doi:10.35588/gpt.v14i42.5281.
- Nápoles-Villa, Ana Victoria, Clara Marrero-Fornaris, Luis Arnolis Reyes-Ramírez, Caridad Leyva-del-Toro. 2021. «Concepto de gestión por competencias desde los riesgos, necesidad en la cultura de entidades médicas». *Revista Archivo Médico de Camagüey* 25(4). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1025-02552021000400008&lng=es&nrm=iso&tlng=es.
- Olivera-Garay, Yuliana Janette, Laura Lorena Leyva-Cubillas, Ana Cecilia Napán-Yactayo. 2021. «Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores». *Revista Científica de la UCSA* 8(2):3-12. doi:10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.02.003.
- Paz-Ravines, María Elena. 2025. «Competencias laborales y calidad de los servicios en salud pública del Perú. Revisión sistemática». *Noesis* 7(14):458-78. doi:10.35381/noesisin.v7i14.395.
- Pino-Yépez, Gladys Mabel Del, y Ámbar Marbella González-Gómez. 2023. «Talento humano y desempeño laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Cantón Paján». *Revista Científica Multidisciplinaria Arbitrada Yachasun - ISSN: 2697-3456* 7(13):57-77.
- Priego, María de la Cruz Baeza, Francisco Javier Jiménez Tecillo, y Domingo Román Guillen. 2026. «Competencias profesionales del Licenciado en Contaduría Pública en el entorno empresarial del siglo XXI.» *Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores*. doi:10.46377/dilemas.v13i2.4825.
- Rosales Padilla, Nora Veronica, Carmen Estela Carlos-Ornelas, María Teresa Gómez García. 2024. «Evaluación de Desempeño e Intención de Mejora en Empleados de Empresas Manufactureras». *Vértice universitario* 26(95). doi:10.36792/rvu.v26i95.100.

- Tejada Ramos, Arístides Alexander. 2025. «Análisis sistemático de la gestión del desempeño en las entidades públicas: herramientas de las oficinas de recursos humanos». *Aula Virtual* 6(13). doi:10.5281/zenodo.16933151.
- Velastegui, Oswaldo Santiago Verdesoto, Grace Abigai Landa Landa, y Yadira Mishell Salguero Villavicencio. 2023. «Competencias laborales y la eficiencia en las pymes del cantón Ambato postcovid».
- Zapata Huamaní, Zaira Abigail, Ana Cecilia Napán, Rolando Meza Rodríguez. 2023. «Motivación laboral y su relación con el desempeño de colaboradores en empresa de rubro textil». *Revista Científica de la UCSA* 10(2):20-31. doi:10.18004/ucsa/2409-8752/2023.010.02.020.



Casa Editora del Polo (CASEDELPO), hace constar que:

El artículo científico:

“Las competencias laborales y su impacto en el desempeño laboral en las empresas ecuatorianas, período 2020 a 2026: revisión bibliográfica”

De autoría:

Anyi Nathalie Carrion Cabrera, Christian Daniel Heredero Noriega, Xiomara Leticia Zuñiga Santillan

Habiéndose procedido a su revisión y analizados los criterios de evaluación realizados por lectores pares expertos (externos) vinculados al área de experticia del artículo presentado, ajustándose el mismo a las normas que comprenden el proceso editorial, se da por aceptado la publicación en el **Vol. 11, No 6, Junio 2026**, de la revista Polo del Conocimiento, con ISSN 2550-682X, indexada y registrada en las siguientes bases de datos y repositorios: **Latindex Catálogo v2.0, MIAR, Google Académico, ROAD, Dialnet, ERIHPLUS.**

Y para que así conste, firmo la presente en la ciudad de Manta, a los 25 días del mes de mayo del año 2026.

Dr. Víctor R. Jama Zambrano
DIRECTOR



Casa Editora del Polo (CASEDELPO), hace constar que:

El artículo científico:

“Las competencias laborales y su impacto en el desempeño laboral en las empresas ecuatorianas, período 2020 a 2026: revisión bibliográfica”

De autoría:

Anyi Nathalie Carrion Cabrera, Christian Daniel Heredero Noriega, Xiomara Leticia Zuñiga Santillan

Ha sido publicado en el **Vol. 11, No 6, Junio 2026**, de la revista Polo del Conocimiento con ISSN 2550-682X, indexada y registrada en las siguientes bases de datos y repositorios: **Latindex Catálogo v2.0, MIAR, Google Académico, ROAD, Dialnet, ERIHPLUS.**

Disponible en:

URL: <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/11875>

Y para que así conste, firmo la presente en la ciudad de Manta, a los 13 días del mes de junio del año 2026.


Dr. Víctor R. Jama Zambrano
DIRECTOR

Dirección: Ciudadela El Palmar II Etapa Mz. E. No 6

Teléfono: 0991871420

Email: polodelconocimientorevista@gmail.com

www.polodelconocimiento.com

Manta – Manabí- Ecuador

UNEMI

UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO

¡Evolución académica!

@UNEMIEcuador

