

Las Políticas Públicas en Torno a la Formación Profesional por Competencias del Talento Humano que Labora en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Del Cantón Portoviejo.

Public Policies Around the Professional Training by Competencies of Human Talent Working in the Municipal Decentralized Autonomous Government of the Portoviejo County.

María Alejandra Henriques-Alcívar¹
Pontificia Universidad Católica del Ecuador
mhenriques1617@pucesm.edu.ec

Magda Francisca Cejas- Martínez²
Pontificia Universidad Católica del Ecuador
mcejass@pucesm.edu.ec

doi.org/10.33386/593dp.2023.3-1.1908

V8-N3-1 (jun) 2023, pp. 194-213 | Recibido: 7 de abril de 2023 - Aceptado: 30 de abril de 2023 (2 ronda rev.)
Edición Especial

1 María Alejandra Henriques Alcívar, de 33 años, Licenciada en Administración de Empresa, estudiante de la Maestría en Administración Pública de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, sede Manabí, Coordinadora de Capacitación, Formación y Evaluación Continua del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Portoviejo. Actualmente como aspirante a Magister en Administración de Empresas de PUCE- Manabí.

ORCID: <https://orcid.org/0009-0000-6119-7546>

2 Lic. En Relaciones Industriales. Magister en Administración del Trabajo. Magister en Sociología del Trabajo. Especialista en Gerencia de Recursos Humanos. PhD. en Ciencias Empresariales y PhD. en Ciencias Sociales. Docente Investigadora de la Universidad Nacional de Chimborazo – Comisión de servicios- y Docente Titular de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. Actualmente docente de postgrado de PUCE-Manabí. Áreas del Conocimiento: administración, Metodología, Turismo.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0618-3608>

Cómo citar este artículo en norma APA:

Henriques-Alcívar, M., & Cejas- Martínez, M., (2023). Las Políticas Públicas en Torno a la Formación Profesional por Competencias del Talento Humano que Labora en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Del Cantón Portoviejo. 593 Digital Publisher CEIT, 8(3-1), 194-213 <https://doi.org/10.33386/593dp.2023.3-1.1908>

Descargar para Mendeley y Zotero

RESUMEN

El objetivo general de este artículo científico es analizar las políticas públicas en torno a la formación profesional por competencias del talento humano que labora en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Portoviejo. Para alcanzar el objetivo propuesto, se llevó a cabo una investigación de enfoque mixto con énfasis en el tipo de investigación descriptiva, mediante la recopilación y análisis de información relevante a través de la revisión bibliográfica que permitió el análisis de la teoría correspondiente a la temática. Se aplicó una investigación de campo para la recopilación de datos clave que permitieron comprender, observar e interactuar con los informantes respecto a la temática. La muestra fue de 15 servidores públicos quienes tenían conocimiento respecto al tema objeto de estudio realizando una encuesta con un total de 16 afirmaciones que permitieron analizar la problemática respecto a la efectividad de las políticas públicas en la gestión de formación por competencias. De igual forma se logró articular estos resultados con la investigación cualitativa a través de la hermenéutica permitiendo realizar interpretaciones que se articularon con el significado del objeto de estudio abordado. Se concluye que las políticas públicas en torno a la formación profesional por competencias del talento humano que labora en el GAD Municipal del cantón Portoviejo tienen una base sólida, sin embargo, se requiere realizar un mayor seguimiento y evaluación de los programas de formación incentivando a los servidores públicos a incrementar sus competencias laborales.

Palabras clave: políticas públicas, formación profesional, competencias, talento humano, gad municipal del cantón portoviejo.

ABSTRACT

The general objective of this scientific article is to analyze the public policies around the professional training by competencies of the human talent that works in the Municipal Decentralized Autonomous Government of the Portoviejo canton. To achieve the proposed objective, a mixed approach research was carried out with emphasis on the type of descriptive research, through the collection and analysis of relevant information through the bibliographic review that allowed the analysis of the theory corresponding to the theme. A field research was applied to collect key data that allowed understanding, observing and interacting with the informants regarding the theme. . The sample consisted of 15 public servants who had knowledge regarding the subject under study, conducting a survey with a total of 16 statements that allowed analyzing the problems regarding the effectiveness of public policies in the management of training by competencies. In the same way, it was possible to articulate these results with qualitative research through hermeneutics allowing interpretations that were articulated with the meaning of the object of study addressed. It is concluded that public policies around the professional training by competencies of human talent working in the Municipal GAD of the Portoviejo canton have a solid basis, however, it is necessary to carry out greater monitoring and evaluation of training programs encouraging public servants to increase their work skills.

Key words: public policies, vocational training, skills, human talent, municipal gad of the portoviejo county.

Introducción

Las políticas públicas son un elemento fundamental en la gestión de las instituciones locales, estas permiten la construcción de una agenda pública más consensuada y ajustada a los intereses del colectivo. Las políticas públicas son herramientas clave para la gestión del talento humano en cualquier organización, incluyendo el gobierno y las instituciones públicas, por tanto, son normas, principios y directrices que orientan el comportamiento y las decisiones de las organizaciones públicas en relación con su personal y su gestión.

En el Ecuador los gobiernos locales también denominados GADs (gobiernos autónomos descentralizados) y los cuales son identificados- Constitución de la República del Ecuador (2008)- como Provinciales, Cantonales y Parroquiales considerándose como parte de una estructura de gobernanza definida en las que identifican la necesidad de incorporar la ciudadanía en procesos de participación activa que contribuyan a los propósitos de la agenda pública, y en consecuencia en las políticas públicas que competen a sus instancia. Moreira R., & Bermeo M., (2022). En consecuencia, la necesidad de vincular los procesos públicos con la participación ciudadana es cada vez más relevante, dado que permite retroalimentación constante y un mejoramiento continuo de los procesos internos de la propia institucionalidad pública.

Así entonces la participación de la ciudadanía es clave para el desarrollo de procesos más expeditos, innovadores y con características diferenciadoras que hacen que la gestión pública sea cada vez más competente y capaz de dar mejores respuestas a la sociedad.

De esta manera, la administración pública local, con énfasis en los GAD es compleja en el marco del desarrollo de la gestión pública que llevan cabo. La complejidad de los procesos en atención a lo planteado por Elkin, J. (2009) denota que las instituciones no pueden considerarse como un mecanismo programado, o un organismo natural, sino como

un sistema complejo, de base social, política, y técnica, dado que operan múltiples lógicas y diversidad de fuerzas que constituyen un todo armónico y estable. En efecto, la complejidad en el mundo laboral se caracteriza por diseños y acuerdos constitutivos que presentan la capacidad de redefinir y adaptarse a los nuevos esquemas o cambios derivados de los procesos de globalización en la búsqueda de respuestas a los grandes desafíos involucrando procesos de aprendizajes que repercutan en el talento humano y su desempeño.

En la actualidad las instituciones públicas denotan en sus agendas la necesidad de mejorar el desarrollo profesional del talento humano en el marco de sus actividades laborales. En el informe global 2021 emitido por diversas organizaciones internacionales – Powers Watson, American Expres, Universidad del Sur de California, Organización de Estados Americanos-plantan la necesidad de adaptarse a procesos cambiantes como la tecnología, las inversiones sostenidas en la educación superior, la formación por competencias entre otros. No obstante, queda demostrado los grandes desajustes en la gestión del talento humano, cuando se evidencia tanto en el sector público como privado el déficit de formación/cualificaciones existentes en el sector laboral que conlleva a la escasez de talento humano en campos administrativos y técnicos que demuestren sus cualidades y alto desempeño.

Así entonces el mundo está rodeado de grandes cambios y en consecuencia las instituciones al servicio de la sociedad, en virtud del escenario global que cada vez más es cambiante. Los avances tecnológicos, la globalización de los mercados, las tendencias demográficas cambiantes, nuevas necesidades del colectivo social y la mayor competencia en el servicio que se requiere hace necesario revalorizar el talento humano.

Particular análisis merece en este escenario global la relevancia que tiene la gestión del talento humano y en consecuencia la formación profesional por competencias requerida para lograr un desempeño efectivo

por parte de la gente que labora y realiza sus actividades laborales.

El desarrollo de formación por competencias en el GAD Municipal del cantón Portoviejo presta atención a las necesidades puntuales que se requiere en materia de capacitación y formación profesional. Este fundamento se basa en lo establecido en el artículo 227 de la Constitución de la República del Ecuador cuando establece que la administración pública constituye un servicio a la colectividad que se rige por los principios de eficacia, eficiencia, calidad, jerarquía, desconcentración, descentralización, coordinación, participación, planificación, transparencia y evaluación, dichos principios son de aplicación ineludible planteando así requerimientos indispensables en la gestión del talento humano dado que los servidores públicos son los que brindan el servicio en las instituciones del estado haciendo uso de los principios antes mencionados.

Así mismo, el artículo 229 de dicha Carta Magna indica que serán servidoras o servidores públicos aquellas personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios, ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público (...) La remuneración de las servidoras y servidores públicos será justa y equitativa, correlación a sus funciones y valorará la profesionalización, capacitación, responsabilidad y experiencia. Por tanto esta consideración responde al Capítulo II del Sistema Integrado de Desarrollo del Talento Humano del Sector Público respondiendo al reglamento de la Ley Orgánica del Servicio Público en su artículo 130 cuando se señala que la Administración del Talento Humano del servicio público, es un sistema integrado que está conformado por subsistemas de planificación, clasificación de puestos, reclutamiento y selección de personal, formación, capacitación y desarrollo profesional y finalmente evaluación por desempeño.

Estos aspectos tienen su fundamento en especialistas en el área del talento humano (Cuestas, A. 2018; Cejas, M. Chirinos, N. y Vásquez. 2017; Ariza, J. Morales, A. y Morales, F. 2014; Sastre, M. y Aguilar, P. 2014 entre otros)

cuando destacan la estructura global con enfoque estratégico centrado en las personas encajando el diseño de las diferentes políticas sumergidas en los procesos inherentes a los subsistemas de la gestión del talento humano atendiendo la naturaleza estratégica, técnica o táctica que pone de manifiesto las instituciones públicas en el manejo del talento humano; destacando así la preponderancia de los procesos de gestión en el campo y aplicabilidad de las políticas públicas buscando el propósito de actuar al servicio de la comunidad en forma eficiente y con impacto social.

En otro orden de ideas, las políticas públicas en las instituciones públicas vinculadas al talento humano garantizan la puesta en práctica de procesos formativos que implican crear una ventaja competitiva de cara a la comunidad. Según la teoría de recursos y capacidades, los recursos humanos son el elemento básico para la creación de capacidades y, a partir de ellas, de ventaja competitiva. Sastre, M. y Aguilar E. (2014).

Este trabajo investigativo se ha propuesto como objetivo analizar las políticas públicas en torno a la formación profesional por competencias del talento humano que labora en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Portoviejo; planteándose como interrogante: ¿Cómo contribuye la puesta en práctica de las políticas públicas en la gestión del talento humano del GAD Municipal del cantón Portoviejo?, en este ámbito se pretende desarrollar un estudio en el departamento de gestión de talento humano interpretando a través de la consulta a los actores laborales el impacto que tiene las políticas públicas en el ámbito de la gestión del talento humano.

En este contexto, las políticas públicas están articuladas no sólo la capacitación técnica, sino también el desarrollo de habilidades blandas – entendidas como un conjunto de competencias personales y sociales que permiten a una persona interactuar de manera efectiva con otras personas y desempeñarse adecuadamente en su entorno laboral y social- como la comunicación efectiva,

el liderazgo y la gestión del cambio entre otros. Cuesta, S. (2018).

En este sentido las políticas públicas en talento humano del Ecuador inciden en la gestión de recursos humanos del estado y su capacidad para cumplir con sus objetivos institucionales y satisfacer las necesidades de la ciudadanía las mismas que pueden abordar diferentes aspectos, como la selección y contratación de personal, la capacitación y formación continua, la evaluación del desempeño, el desarrollo de carreras y la promoción del bienestar laboral.

Por su parte, la formación profesional por competencias se enfoca en desarrollar habilidades, conocimientos y destrezas específicas en los empleados públicos para cumplir con los objetivos y metas de la institución, y así mejorar la calidad de los servicios que se ofrecen a la comunidad. Porret M. (2018).

No obstante, la vinculación de políticas públicas con procesos de formación por parte del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Portoviejo presenta grandes desafíos en virtud de las múltiples condiciones -problemáticas- que implican la gestión pública entre otros aspectos se destaca la necesidad de recursos presupuestarios para el proceso de capacitación y formación profesional que a su vez pueden requerir recursos significativos en términos de tiempo, inversión y personal especializado. Si la institución no cuenta con suficientes recursos para invertir en este proceso, puede haber limitaciones para implementar políticas públicas que requieren personal capacitado. Por otro lado, la falta de alineación entre políticas y necesidades de capacitación pueden no abordar las necesidades de capacitación específicas del personal de los GADs, lo que puede afectar su efectividad. Así mismo, la implementación de políticas públicas y la capacitación del personal pueden enfrentar resistencia por parte de algunos servidores públicos que pueden sentirse temerosos de los cambios en sus funciones o responsabilidades; de igual manera si no se realiza un seguimiento y una evaluación rigurosa de los procesos de formación, puede ser difícil medir su efectividad

y justificar la inversión en recursos. Es importante en el ámbito de esta investigación considerar que estas condiciones no solo se reflejan en esta institución pública, sino que son desafíos comunes que enfrentan otras en la administración pública.

La necesidad de transformaciones o cambios de enfoque en procesos de capacitación y formación pasa por comprender la emergencia de sustituir modelos tradicionales por procesos de formación profesional por competencias. Buscando desarrollar habilidades prácticas y conocimientos aplicables a la actividad laboral.

La combinación de ambas herramientas permite una gestión pública más eficiente y efectiva, en la que se fomenta la participación ciudadana y se desarrolla el talento humano en la institución. De esta manera, se logra una retroalimentación constante entre la sociedad y la gestión pública, permitiendo mejorar los procesos internos y la calidad de los servicios ofrecidos a la comunidad.

En el Ecuador, la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) establece las bases para la gestión del talento humano en el sector público. Esta ley busca garantizar la selección, formación y desarrollo de los trabajadores públicos, así como establecer un régimen remunerativo justo y equitativo. Asimismo, la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo (SENPLADES) ha desarrollado políticas públicas en materia de talento humano que buscan fomentar el liderazgo, la innovación y la calidad en la gestión pública, a través de la formación y capacitación continua del personal y la promoción de un ambiente laboral saludable. Desde la perspectiva de la presente investigación sobre las políticas públicas en talento humano del Ecuador, las instancias más cercanas a la ciudadanía en las que su participación en los asuntos públicos se hace más necesaria son los gobiernos locales. En este contexto, se hace imprescindible que exista un talento humano con una formación profesional idónea y con el conocimiento suficiente para entender a la gobernanza como una nueva forma de estructurar el poder en la toma de decisiones, así como de los procesos que facilitan la viabilidad

de sus principios y las estrategias que de ella se desprenden para una gestión pública local cada vez más comprometida con la sociedad.

Tabla 1:
Gestión del Talento Humano

Acepciones	E-A
La gestión del talento humano es una responsabilidad en la administración pública. Buscando que la directiva asegure que la institución tenga el personal adecuado para cumplir su misión.	Ulrich, D., Brockbank, W., Younger, J., & Ulrich, M. (2017).
En la administración pública, la gestión del talento humano es esencial para garantizar que se cuente con el personal adecuado para enfrentar los desafíos del entorno cambiante brindando un servicio a la ciudadanía de calidad.	López-Cabrales, A., Valle-Cabrera, R., & Herrero-Díaz, P. (2019).
La gestión del talento humano en la administración pública es fundamental para la creación de una cultura organizacional positiva y sostenible.	Kellough (2016)
La gestión del talento es importante atraer y retener al personal talentoso y motivado para asegurar la provisión de servicios públicos de alta calidad y eficientes.	Armstrong (2017)
En la administración pública, la gestión del talento es una prioridad clave para garantizar que se pueda cumplir con sus objetivos de servicio a la ciudadanía.	Society for Human Resource Management (2020)

En tanto es fundamental comprender el valor estratégico de las políticas públicas en procesos formativos por competencias; en virtud que el talento humano comprenda la importancia de integrar el proceso formativo con acciones

que garantizan el servicio a la comunidad una premisa fundamental un servicio efectivo tanto internamente como externamente. El objetivo principal de esta integración debe ser lograr beneficios para todas las partes involucradas, y es importante tener en cuenta que la toma de decisiones consensuadas en cuanto al diseño de políticas públicas y su lugar en la agenda del gobierno local son componentes clave en la administración pública.

Fundamentación Teórica:

La Gestión del Talento Humano:

La gestión del talento humano es esencial para garantizar que las instituciones cuenten con el personal adecuado para enfrentar los desafíos del entorno cambiante y para proporcionar servicios públicos eficientes y eficaces a la ciudadanía (López-Cabrales et al., 2019); de esta manera logren alcanzar los objetivos propuestos maximizando la contribución y el rendimiento de los servidores públicos, y promoviendo la equidad y la igualdad de oportunidades en el entorno laboral.

En la administración pública, la importancia de la gestión del talento humano radica en que el personal es el recurso más valioso y su desempeño impacta directamente en la eficacia y eficiencia de los servicios públicos que se ofrecen a la ciudadanía. Conviene destacar (ver tabla 1) el alcance y significado de la gestión del talento humano.

El objetivo de la gestión del talento humano es atraer, desarrollar y retener al personal adecuado con las habilidades y competencias necesarias para cumplir los objetivos estratégicos de la organización, mejorar el rendimiento organizacional, crear una ventaja competitiva en el mercado, y garantizar que la organización cuente con el personal adecuado y motivado para lograr sus objetivos y crear una cultura empresarial positiva y sostenible. Deloitte (2020).

Algunos de los aspectos clave de la gestión del talento humano en la administración

pública requieren tomar en cuenta la selección de personal que permita atraer a los candidatos más adecuados para los puestos de trabajo. Así mismo en el ámbito público se debe garantizar oportunidades de desarrollo profesional y capacitación para su personal permitiendo que los servidores públicos puedan mejorar sus habilidades y competencias, lo que, a su vez, les permite realizar mejor su trabajo y crecer profesionalmente; de igual forma se debe establecer un sistema de evaluación del desempeño que sea justo, transparente y objetivo. Esto permite identificar fortalezas y debilidades en el desempeño del personal, así como establecer planes de mejora y desarrollo personalizados. En otro orden de ideas la gestión del talento humano debe prever la promoción de la diversidad e inclusión creando un ambiente de trabajo en el que se respeten las diferencias culturales, de género, de orientación sexual, de discapacidad, entre otras, y se ofrezcan oportunidades equitativas para el desarrollo profesional. En un mundo tan complejo las instituciones públicas desde la gestión del talento humano deben estar preparadas para gestionar el cambio en un entorno laboral que evoluciona constantemente. Esto significa estar dispuesto a adaptarse a nuevos modelos de trabajo, tecnologías y formas de trabajar.

Para Cejas, Vásquez y Chirinos (2017) la gestión del talento humano ayuda a crear una cultura organizacional positiva, donde se fomenta el trabajo en equipo, la innovación y el compromiso de los empleados con la misión y valores de la organización. Señalando los autores:

La gestión del talento humano es esencial para el éxito de la organización, ya que las personas son el activo más valioso de la institución y su gestión adecuada puede crear una ventaja competitiva sostenible constituyendo de esta manera componente clave para el buen manejo del recurso en el marco de una integración que identifique a la institución a través de su talento (p. 90).

Finalmente, la legislación ecuatoriana en el ámbito de la gestión del talento humano y en

forma específica de la gestión pública ecuatoriana, se refiere a los empleados o funcionarios públicos como “servidores públicos”; en virtud de ello el artículo 229 establece que serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público. Los derechos de las servidoras y servidores públicos son irrenunciables y la ley debe definir el organismo rector en materia de recursos humanos y remuneraciones para todo el sector público, así como regular el ingreso, ascenso, promoción, incentivos, régimen disciplinario, estabilidad, sistema de remuneración y cesación de funciones de sus servidores. En otro orden de ideas, conviene indicar que la Ley Orgánica del Servicio Público (2020) regula a los servidores públicos, estableciendo su denominación, funciones básicas, responsabilidades primarias y otros aspectos relevantes dentro de un marco normativo. En el caso específico del estudio de investigación sobre el GAD Municipal del cantón Portoviejo, se hace referencia al artículo 23 de dicha ley, el cual establece los derechos de las servidoras y los servidores públicos, incluyendo el derecho a recibir formación y capacitación continua por parte del Estado generándose así la prevalencia en los procesos de capacitación y formación continua en estos servidores públicos.

Los artículos 72 y 73 de la Ley Orgánica del Servicio Público (2020) establecen la importancia de la formación y capacitación de los servidores públicos. El artículo 72 establece que el Ministerio del Trabajo coordinará con las redes de formación y capacitación de los servidores públicos y las unidades de administración del talento humano de la institución, la ejecución del Plan Nacional de Formación y Capacitación de los Servidores Públicos, el cual debe ser desconcentrado y descentralizado, de acuerdo con los preceptos constitucionales. En el caso de los gobiernos autónomos descentralizados, sus entidades y regímenes especiales se sujetarán a lo que determine la correspondiente ley. Por su parte, el artículo 73 establece que la formación y capacitación efectuada a favor de los servidores públicos, en la que el Estado hubiera invertido

recursos económicos, generará la responsabilidad de transmitir y poner en práctica los nuevos conocimientos adquiridos por un lapso igual al triple del tiempo de formación o capacitación.

En este sentido, estos artículos de la Ley Orgánica del Servicio Público (2020) permiten que la Unidad de Gestión de Talento Humano (o la que haga sus veces) pueda desarrollar estrategias de acompañamiento formativo y capacitación para los servidores públicos. De esta manera, los servidores públicos pueden contar con las habilidades, conocimientos y capacidad necesarios para realizar sus actividades laborales con mayor destreza, y también para manejar adecuadamente los paradigmas gerenciales que son necesarios en la gestión pública local, lo que se vuelve imperante la formación y capacitación.

Formación profesional por competencias del talento humano

En la actualidad el contexto laboral en la administración pública demanda una adaptación y generación de formación profesional por competencias, que está vinculada con un sentido de responsabilidad que reconoce la trascendencia, la dirección de las acciones y el impacto que éstas pueden tener en el ámbito institucional, lo que implica la puesta en práctica de mecanismos y estrategias de prácticas orientadas a la formación continua coherentes con las necesidades del sistema público y lo establecido en el marco regulatorio inherente a la práctica de las funciones del servidor público la misma que establece diferencias significativas en el servicio prestado a la comunidad. La formación por competencias se refiere a un enfoque educativo en el que se desarrollan habilidades prácticas y conocimientos específicos necesarios para realizar una tarea o función en particular. Este enfoque se centra en el desarrollo de habilidades transferibles y aplicables en situaciones reales, y se basa en la idea de que el aprendizaje debe ser orientado hacia el desempeño y la práctica.

Para Alles, M. (2018), la formación por competencias es un proceso formativo y continuo que tiene por objeto el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes en las

personas, en función de las necesidades presentes y futuras de la organización y del mercado, para el logro de los objetivos estratégicos de la empresa. En este enfoque, se busca que las personas adquieran las habilidades necesarias para desempeñar su trabajo de manera efectiva y eficiente, y que se puedan adaptar a los cambios y desafíos que se presenten en el futuro. Este proceso orientado al desarrollo por competencias en el proceso formativo del talento humano ha sido concebido desde diversas disciplinas, entre las que se destaca el campo de la sociología del trabajo, administración, la teoría de las relaciones humanas, educación, psicología organizacional entre otras. Esta diversidad disciplinar ha permitido considerar diversos enfoques que permiten comprender a las competencias en la esfera del conocimiento desde diversos ángulos, de esta manera se destaca un reconocimiento en la actualidad que permite la generación de los enfoques disciplinares (Cuesta S., 2018; Maldonado P., 2018; Porret M., 2018; Urdaneta O., 2017 entre otros), determinándose así la concepción y alcance de las competencias a través del otorgamiento de significados asociados a la rama disciplinar correspondiente., en el caso particular de esta investigación al estudio de la administración pública. El enfoque de formación por competencias en la administración pública es esencial para garantizar que los servidores públicos estén capacitados y preparados para desempeñar eficazmente sus funciones y cumplir con los objetivos y metas de la institución.

Este enfoque se centra en el desarrollo de habilidades y conocimientos específicos necesarios en el servidor público que le permite a su vez llevar a cabo tareas y responsabilidades en el ámbito laboral. En lugar de centrarse únicamente en la teoría, enfocándose en la aplicación práctica y en la resolución de problemas reales que se enfrentan en el trabajo diario.

Al adoptar este enfoque, la administración pública puede asegurarse de que sus servidores públicos se caracterizan por las habilidades y competencias necesarias para llevar a cabo tareas de manera eficiente y efectiva. Además, los empleados capacitados pueden adaptarse

más fácilmente a los cambios en el entorno laboral y a los nuevos desafíos que puedan surgir. La formación por competencias también puede aumentar la motivación y el compromiso de los servidores públicos, ya que se les brinda la oportunidad de adquirir nuevas habilidades y conocimientos que les permiten crecer y desarrollarse en su vida profesional. Además, esto puede mejorar la satisfacción laboral y, en última instancia, la calidad del trabajo que realizan al servicio de la comunidad.

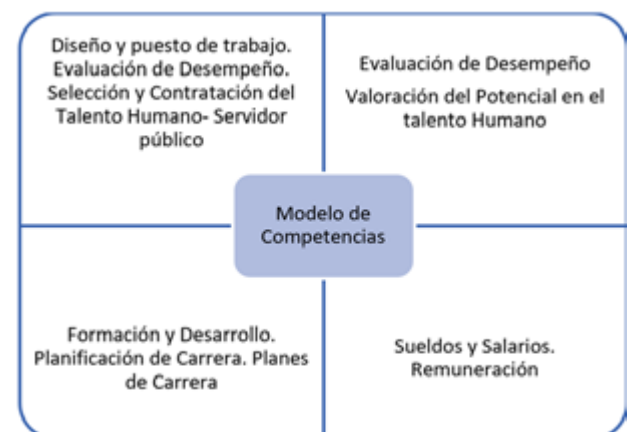
En este orden de ideas, conviene señalar el enfoque estructural -el enfoque estructural en la formación por competencias se enfoca en el diseño y la implementación de un sistema de formación profesional que sea coherente y esté estructurado de manera lógica y secuencial- este enfoque plantea la búsqueda de la demostración de los atributos de la personas, incluyendo habilidades actitudes, comunicación y personalidad; es decir comprende la capacidad de articular los atributos personales con aquellos profesionales y diversos subsistemas asociados a la institución. Este enfoque pretende identificar las competencias clave y necesarias para llevar a cabo las tareas y responsabilidades laborales por parte del servidor público, y luego estructurar los requerimientos de la institución en torno a la formación y desarrollo de las competencias. Esto puede incluir la definición de objetivos de aprendizaje claros y medibles, la identificación de las habilidades y conocimientos específicos de acuerdo con el cargo desempeñado, y la creación de un plan de formación estructurado y sistematizado que permita a los servidores públicos adquirir esas habilidades y conocimientos.

De esta manera y en virtud de lo planteado el enfoque estructural en formación por competencias también puede incluir la definición de criterios de evaluación y seguimiento para medir el progreso de los servidores públicos en el desarrollo de las competencias requeridas. Esto puede incluir la realización de evaluaciones formativas y sumativas, así como la retroalimentación constante sobre el desempeño

y el progreso de los servidores públicos. Cordero, J., Narváez, C., & Erazo, J. (2019).

Siguiendo los aportes (Bayón F., 2002) que gesta la gestión de formación por competencias expuesto por Mc Clelland en el seno de la Universidad de Harvard en 1973, se exponen en la figura 1 como aquellas que se relacionan directamente con la obtención de los mejores resultados en el puesto de trabajo, siendo así una característica subyacente en una persona que esta causalmente relacionada con una actuación exitosa en un puesto de trabajo. Las competencias “umbral” o “competencias esenciales” son las mínimas exigidas en un proceso de selección para acceder al puesto de trabajo.

Figura 1:
Modelo de Competencias



Fuente: A partir de Bayón, F. (2002) Dalziel, M., Cubeiro, J. y Fernández, G. (2010).

De igual manera en el ámbito de la administración pública el desempeño de las funciones de un cargo – GAD Municipal del cantón Portoviejo– requiere de la evidencia que se desprende del perfil requerido y de la experiencia adquirida en su vida laboral. En la argumentación realizada por (Franhi 1988, p. 69; Holm y Martin 2012), se asume la postura en cuanto a la formación por competencia como aquella que rige una serie de correspondencia más o menos directas tales como enseñanza, desarrollo, cualificación, trabajo, comportamiento y movilidad social, lo que permite oportunidades colectivas en el marco de la sociedad. La formación por competencias en

la administración pública se ha convertido en un factor en el manejo del talento humano, como un marco para converger el desempeño y desarrollo de los servidores municipales en los planes organizacionales y sus objetivos estratégicos.

Cada vez es más notorio los estudios que giran en el marco de esta temática en la búsqueda de opciones y estrategias que se vinculen al desarrollo del desempeño a través de una formación continua en los servidores públicos. La imagen proporcionada por el buscador de información científica – connectedpapers-evidencia con estudios relevantes la preponderancia que se ha desarrollado respecto al tema en los últimos tiempos.

Figura 2:
Exploración del tema de Talento Humano, Competencias y Administración Pública



Tipos de Competencias:

En la tipología de las competencias existen múltiples formas o categorías para identificar las competencias. En este orden de ideas, Llopert Pérez X. Y Redondo Duran R. (1997, p.147) coincide con Mc Clelland (1973) estableciendo tres categorías de competencias individuales:

Competencias Técnicas: los saberes o conocimientos específicos que permiten desarrollar la función o asumir las responsabilidades correspondientes a una ocupación y que es importante poseer, pueden

tratarse de conocimientos teóricos o de lenguajes científicos y técnicos.

Competencias Específicas: los “saberes hacer”, herramientas, métodos o las aptitudes que permiten desempeñar funciones o responsabilidades de un puesto de la manera que la organización espera, expresados en términos de capacidades observables.

Competencias Genéricas: “los saberes ser” características personales (capacidades, actitudes, rasgos y comportamientos) que permiten al individuo comportarse dentro de su ocupación de la manera que la organización pide a sus empleados.

De igual forma coincidiendo con las clasificaciones anteriores resulta comprensible destacar la estructurada por Vargas, F. (2008) quién destaca en sus prescripciones tres grupos identificadas como: las básicas, las genéricas y las específicas:

Las Básicas, se orientan a habilidades para la lectura, escritura, comunicación oral y matemáticas.

Las Genéricas están dadas por desempeños en diferentes sectores o actividades, por lo general en relación con el manejo de equipos.

Las Específicas se refieren a las ocupaciones concretas y no transferibles fácilmente.

Así entonces, la combinación de la aplicación de conocimientos, habilidades o destrezas que se requieren para poner en práctica la trilogía de la formación por competencia expresada en el Saber, el Saber Hacer y el Saber. Tomándose en cuenta lo siguientes aspectos:

- Transmite saberes y destrezas manuales.
- Incrementa la capacidad de los servidores públicos.
- Combina aspectos culturales, sociales y humanos.
- Existen en la actualidad un gran número de autores y especialistas que hacen énfasis en

las diversas competencias existentes, la tabla 1 refleja un menú de competencias.

Tabla 2:
Menú de Competencias.

Tipos De Competencias	Competencias
Competencias relacionadas con las metas y la acción	Orientación a la eficiencia. Proactividad. Diagnóstico y uso de conceptos. Preocupación por el impacto. Preocupación por el orden y la calidad. Iniciativa. Búsqueda de información.
Competencias relacionadas con el conocimiento especializado	Atención a la función laboral producto o tecnología. Reconocimiento de utilidad. Memoria.
Competencias relacionadas con el liderazgo	Auto confianza. Presentaciones orales. Pensamiento lógico. Conceptualización.
Competencia relacionada con los recursos humanos	Uso del poder socializado. Relacionarse positivamente. Gestión de grupos. Correcta auto evaluación. Valores. Ética. Principios.
Competencias relacionadas con la dirección de servidores públicos	Desarrollo de personas en el ámbito social. Autoconfianza. Responsabilidad Social. Atención al ciudadano. Planificación y gestión. Toma de decisiones. Dirección, asertividad y uso posicional del poder. Trabajo en equipo y cooperación. Liderazgo de equipos.
Competencia personal	Conciencia en valores éticos. Habilidades para relacionarse. Integridad. Innovación. Motivación de logro, Compromiso.
Competencias cognoscitivas	Pensamiento analítico. Pensamiento conceptual. Profesionalidad o gestión experta.
Competencia de impacto e influencia	Impacto e influencia. Conocimiento y compromiso institucional. Construcción de relaciones.
Otras competencias	Toma de decisiones. Transparencia. Capacidad de análisis. Compromiso con las relaciones. Comunicación.

Fuente: A partir de Leyle M. Spencer y Signe M. Spencer (1992), Daniel Goleman (1996-1997), Richard Boyatzis (1982).

En la administración pública en el campo de desempeño de los servidores públicos Gobiernos Autónomos Descentralizados (GADs)- se debe garantizar el desarrollo de una formación continua basada en competencias (Rothwell W. y Kazanas, H., 2003; Stephen B., 1997; Gallo E., y Calfat G., 2014; Greene J., 2015) para llevar a cabo sus tareas y responsabilidades de manera efectiva. En este sentido, conviene indicar que el desarrollo de las competencias específicas para un servidor público estarían orientadas al conocimiento de la legislación y normativas dado que los servidores públicos deben tener un conocimiento profundo de las leyes y regulaciones que rigen su trabajo, especialmente aquellas relacionadas con la administración pública y la gestión financiera; una comunicación efectiva en correspondencia que los servidores públicos deben ser capaces de comunicarse claramente y de manera efectiva con otros miembros del equipo, así como con los ciudadanos y los diferentes actores involucrados en la gestión pública. Los servidores públicos deben ser capaces de trabajar en equipo, colaborar y compartir información para lograr objetivos comunes; garantizar una buena planificación y gestión en sus actividades laborales asegurando la implementación de proyectos y programas de manera oportuna y eficiente; tener buena disposición para la resolución de problemas y toma de decisiones y en tiempos complejos como el que hoy en día se presenta en las instituciones en general se debe incrementar las habilidades tecnológicas con ellas los servidores públicos deben poseer habilidades tecnológicas empleando la capacidad de análisis y síntesis para utilizar herramientas digitales y tecnologías de la información en su trabajo diario. Por último, una de las competencias más relevantes que se destinan a incrementar el servicio eficiente en las instituciones públicas son orientación al servicio; en este sentido los servidores públicos deben tener una actitud positiva y orientada al servicio, que les permita trabajar en beneficio de los ciudadanos y la comunidad en general. Entre otras competencias a destacar estaría la gestión de recursos, la atención al ciudadano, la transparencia, autoconfianza, comprensión ante las situaciones, incorporación de valores,

implicaciones que derivan de la actividad laboral y los propósitos de la institución.

Metodología

El diseño de investigación es el que tiene por “objeto proporcionar un modelo de verificación que permita contrastar hechos con teorías, y su forma es la de una estrategia o plan general que determina las operaciones necesarias para hacerlo” (Hernández S y Mendoza C., 2018); entendido como una estrategia general de trabajo que el investigador determina una vez que se ha captado el objeto de estudio para su posterior abordaje. En el desarrollo de esta investigación teniendo en cuenta el propósito de la misma esta investigación tiene una orientación empírica que permitió analizar las políticas públicas en torno a la formación profesional por competencias del talento humano que labora en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Portoviejo aplicando así un instrumento a 15 servidores públicos que recogía información relevante respecto al tema de estudio y desarrollo de la investigación, posteriormente se logró elaborar un análisis de la situación planteada llevada a cabo por el diseño de campo, donde los datos de interés de las investigadoras se presentaron para la recoger la información deseada. A tal efecto, el estudio se desarrolla sistemáticamente (selección, diseño, elaboración de instrumento, recolección de datos) aplicándose un cuestionario de tipo cuantitativo sin descartar la interpretación de los datos por parte de las autoras que permitieron darle un enfoque hermenéutico-cualitativo con ello emplear una metodología mixta. La población estuvo representada por un total de 15 servidores públicos que prestan servicios a la referida institución.

Estos servidores públicos pertenecen al área de gestión del talento Humano. El cuestionario – para el enfoque cuantitativo- se diseñó bajo la escala de Likert con un total de 16 afirmaciones generándose las opciones de la escala de Likert para la elección de las respuestas respectivas: 1) Totalmente de acuerdo, 2) De acuerdo 3) Medianamente de acuerdo, 4) En desacuerdo y 5) Totalmente en desacuerdo;

siendo así, el cuestionario constituye una forma concreta de la técnica de observación, logrando que las investigadoras fijen su interés en ciertos aspectos y se sujete a determinadas condiciones.

Diseño Metodológico

En el caso de esta investigación se consideró un enfoque mixto, Según Hernández y Mendoza (2018), el enfoque mixto siendo definido como un diseño que responde a una metodología de investigación que combina elementos de investigación cuantitativa y cualitativa en un mismo estudio, con el objetivo de aprovechar las fortalezas de ambos enfoques y mejorar la comprensión del fenómeno de estudio.

Este enfoque mixto implica la recolección y análisis de datos cuantitativos y cualitativos, así como la integración de estos datos para obtener una comprensión más completa y enriquecedora del fenómeno de estudio. De esta manera, el enfoque mixto permite explorar tanto las características cuantitativas como cualitativas de un fenómeno y proporcionar una comprensión más profunda y detallada de éste.

El enfoque mixto es utilizado en diferentes campos de investigación, incluyendo la administración pública, la educación, la psicología, la sociología y la salud, entre otros. Este enfoque ha demostrado ser útil en la investigación aplicada, ya que permite la obtención de datos rigurosos y relevantes que pueden ser aplicados en la toma de decisiones y la mejora de prácticas en diversos ámbitos.

Población – Muestra:

En las investigaciones que son vinculantes a las instituciones públicas por su carácter social, se recomienda seleccionar un conjunto de entidades que conforman el colectivo en el cual se estudiará un determinado objeto de estudio (entendidas como las unidades que proveerán la información) por lo cual se deben definir quienes y qué características deben tener los consultados a ser investigados. Arbaiza Fermini, L. (2018). En este caso en particular se selecciona una

población finita por tratarse de un departamento que está conformado por un total de 15 servidores públicos. Por lo tanto, la población es finita dado que está establecido o limitado su tamaño y en cuyo caso el número de sujetos se pueden contar. Como muestra se consideraron los 15 servidores públicos. Cabe destacar que se consideró un muestro No Probabilístico con una muestra por conveniencia, es decir las investigadoras decidieron que elementos de la población pasarían a formar parte de la disponibilidad de estos, en este caso se seleccionaron todos los servidores públicos que prestan servicios en esta dependencia.

Técnicas e Instrumento de Investigación

Para seleccionar el instrumento adecuado se consideraron dos aspectos importantes, un aspecto de forma y de contenido. En la de forma se consideró la técnica que conduce a la verificación del problema planteado es decir se eligió la encuesta como técnica, y en el contenido se especificaron datos concretos a través de 16 afirmaciones sobre el objeto de estudio y de interés en esta investigación. Elaborándose así un instrumento que permitiera a través de una serie de ítems obtener información relevante. Lo referido está respondiendo al enfoque cuantitativo. En cuanto al enfoque mixto se consideró lo planteado por Bolaños y Garita (2020) indicando que este enfoque estudia especialmente los significados de las acciones humanas en una vida social. Utiliza una metodología de la interpretación planteándose así una explicación de ciertas y determinadas condiciones que identifican diversos escenarios o ambientes, así como otros aspectos que acontecen en ambientes “únicos” por medio de circunstancias inéditas o actores de relevancia.

Validez y Confiabilidad de los Resultados

La validez de un instrumento radica en la calidad que deben tener para que midan lo que pretenden medir, empleados e información sobre lo que se está investigando para dichos instrumentos se debe poseer veracidad, exactitud, autenticidad y solidez. En la confiabilidad del instrumento se determinan el análisis de la

homogeneidad de los ítems, los cuales a través de procesamientos estadísticos se obtiene el grado de dicha homogeneidad. Siendo así, se aplicó a 3 expertos la validez y la confiabilidad a través del Alfa de Cronbach, el valor del coeficiente es de 0,911 lo que sugiere que las 16 afirmaciones planteadas tienen una alta consistencia interna y miden efectivamente la misma.

Resultados

En virtud de los resultados obtenidos producto de la aplicación del instrumento (encuesta) en el estudio la tabla N° 3 presenta los resultados obtenidos con relación a la encuesta realizada en el estudio.

La parte I se planteó una base de información respecto a los consultados siendo así los resultados obtenidos.

Tabla 3:
Cargo que Ocupa (CO)

	Frecuencia	Porcentaje %
Gerencial-Directivos	4	26.7%
Supervisorio- Jefaturas- Coordinadores	4	26.7
Operativo-analista, personal de apoyo, técnicos.	7	46.6%
TOTAL	15	100%

La tabla muestra la distribución de frecuencia y porcentaje de los cargos ocupados por los 15 servidores públicos, el 46.6% ocupan cargos Operativos tales como analistas, personal de apoyo técnico entre otros, seguidos por el 26.7% que ocupan cargos gerenciales/directivos. Esta información proporcionada por los servidores públicos consultados da cuenta de la diversidad existente en el cargo, a tal efecto la Tabla 4 representa el nivel profesional en el cargo de manera más específica.

Tabla 4:
Nivel profesional en el cargo

	Frecuencia	Porcentaje %
Licenciado - Ingeniero	4	26.7%
Especialización (4to Nivel)	0	0%
Maestría (4to. Nivel)	3	20%
Doctorado (4to Nivel)	1	6.7%
Técnico Superior	2	13.3%
Sin ningún tipo de título universitario	5	33.3%
TOTAL	15	100

La tabla 4 muestra la distribución de los empleados según su nivel educativo; obteniéndose como resultado el 26.7% de los empleados tienen el título de licenciado o ingeniero; ninguno de los empleados tiene una especialización de 4to Nivel; el 20% de los empleados tienen una maestría de 4to Nivel. De igual manera el 6.7% de los empleados tienen un doctorado de 4to Nivel; así mismo el 13.3% de los empleados tienen el título de técnico superior; finalmente el 33.3% de los empleados no tienen ningún tipo de título universitario.

Es importante destacar que el nivel educativo de los empleados puede influir en la toma de decisiones y en la ejecución de las tareas asignadas, por lo que es importante que se tenga en cuenta al momento de planificar y asignar responsabilidades.

La tabla 5 presenta el personal que tiene a cargo cada nivel profesional:

Tabla 5:
Personal a cargo

	Frecuencia	Porcentaje %
Profesional	6	40%
No profesional	5	33.33%
Ninguna persona a mi cargo	4	26.66%
TOTAL	15	100%

Según los datos recolectados, el 40% de los encuestados tienen personal a su cargo de nivel profesional, otro 40% tiene personal no profesional a su cargo, y el 20% restante no tiene a nadie a su cargo.

Tabla 6:
Antigüedad promedio que tiene en la institución:

	Frecuencia	Porcentaje %
0 - 5 años	3	20%
6 - 10 años	6	40%
11 - 20 años	3	20%
Más de 20 años	3	20%
TOTAL	15	100%

Nota: Resultados obtenidos de la parte I.

- La tabla muestra el tiempo de antigüedad de los empleados:
- El 20% de los empleados lleva trabajando en el GAD Municipal del cantón Portoviejo de 0 a 5 años.
- El 40% de los empleados lleva trabajando en el GAD Municipal del cantón Portoviejo de 6 a 10 años.
- El 20% de los empleados lleva trabajando en el GAD Municipal del cantón Portoviejo de 11 a 20 años.
- El 20% de los empleados lleva trabajando en el GAD Municipal del cantón Portoviejo más de 20 años.

La encuesta realizada muestra datos importantes sobre los servidores del GAD Municipal del cantón Portoviejo en cuanto a la distribución de cargos, nivel educativo, personal a cargo y antigüedad promedio. La mayoría de los empleados ocupan cargos supervisores y operativos, con un porcentaje similar en cada categoría. En cuanto al nivel educativo, un tercio de los empleados no tienen ningún tipo de título universitario, mientras que un porcentaje similar posee títulos de licenciado o ingeniero. Además, un 20% de los empleados tienen una maestría de 4to Nivel y un 6.7% tiene un doctorado de 4to Nivel. En términos de personal a cargo, un 40% tiene a su cargo personal profesional y otro 40% tiene personal no profesional a su cargo. Por último, en cuanto a la antigüedad promedio, la mayoría de los servidores lleva trabajando entre 6 y 10 años en el GAD Municipal del cantón Portoviejo.

Posteriormente se le solicitó a los consultados (PARTE II) su opinión respecto a las siguientes afirmaciones/categorías:

Tabla 7:
Categoría respecto a las Competencias

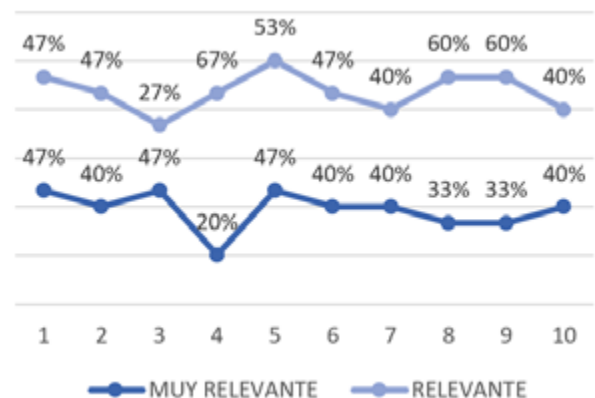
DESCRIPCIÓN	M/R	R
1.- Formar por competencias en el campo de la gestión del talento humano tiene como propósito el desarrollo de habilidades, conocimientos y actitudes que permiten a una persona desempeñarse efectivamente en su trabajo.	46,67%	46,67%
2.- La formación profesional por competencias es una prioridad en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Portoviejo.	40,00%	46,67%
3.- Al formar por competencias el talento humano que labora en el GAD Municipal del cantón Portoviejo, desarrolla las habilidades técnicas, como el manejo de herramientas o el uso de tecnología, habilidades sociales, como la comunicación y el trabajo en equipo, o habilidades de gestión, como la planificación y la toma de decisiones.	46,67%	26,67%
4.- Los programas de formación en competencias son accesibles para todos los servidores del GAD Municipal del cantón Portoviejo.	20,00%	66,67%
6.- Los recursos asignados a la formación profesional por competencias son suficientes para cubrir las necesidades del talento humano del GAD Municipal del cantón Portoviejo.	46,67%	53,33%
7.- Los programas de formación en competencias están bien estructurados y adaptados a las necesidades específicas de los servidores del GAD Municipal del cantón Portoviejo.	40,00%	46,67%
8.- La formación profesional por competencias contribuye significativamente a la eficiencia y eficacia del trabajo en el GAD Municipal del cantón Portoviejo.	40,00%	40,00%
9.- La formación en competencias es considerada un factor clave en la promoción y el desarrollo profesional de los servidores del GAD Municipal del cantón Portoviejo.	33,33%	60,00%

8.- La formación en competencias es un elemento clave en la atracción y retención del talento humano en el GAD Municipal del cantón Portoviejo.	33,33%	60,00%
9.- La evaluación y seguimiento de los programas de formación en competencias en el GAD Municipal del cantón Portoviejo es sistemática y rigurosa.	40,00%	40,00%

Nota: M/R: Muy Relevante. R: Relevante

La formación por competencias es considerada muy relevante o relevante en la gestión del talento humano en el GAD Municipal del cantón Portoviejo. La mayoría de las afirmaciones tienen un porcentaje de relevancia del 40% al 46,67%, lo que indica una percepción positiva en general. Sin embargo, la afirmación 4 tiene un porcentaje de relevancia bajo del 20%, lo que indica una posible falta de acceso a los programas de formación en competencias para algunos servidores del GAD Municipal del cantón Portoviejo. Por otro lado, las afirmaciones 6 y 9 tienen un porcentaje de relevancia del 53,33% y 60%, respectivamente, lo que sugiere que la asignación de recursos y la evaluación y seguimiento de los programas son aspectos bien considerados en la formación por competencias en el GAD Municipal del cantón Portoviejo.

Figura 3
Relevancia de la Formación por Competencias



La gráfica de líneas muestra la importancia que se le da a la formación por competencias en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Portoviejo. Cada línea representa un aspecto diferente de la formación

por competencias, con las respuestas de los encuestados sobre su relevancia. La línea azul representa la importancia “muy relevante” y la línea celeste representa la importancia “relevante”.

En general, se observa que la mayoría de los aspectos de la formación por competencias son considerados relevantes o muy relevantes por los encuestados. Los aspectos mejor valorados son el desarrollo de habilidades, conocimientos y actitudes para desempeñarse efectivamente en el trabajo y la suficiencia de los recursos asignados para la formación profesional por competencias.

Sin embargo, hay algunos aspectos que tienen un menor porcentaje de relevancia, como la accesibilidad de los programas de formación para todos los servidores y la evaluación y seguimiento sistemático y riguroso de los programas de formación en competencias.

En general, la gráfica sugiere que la formación por competencias es una prioridad para el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Portoviejo y que se considera importante para el desarrollo del talento humano y la eficiencia en el trabajo.

La parte III se buscó conocer por parte de los consultados respecto a las políticas públicas correspondiente a la gestión pública, comprendiendo de esta manera que el GAD Municipal del cantón Portoviejo garantiza el cumplimiento de estas considerando el marco regulatorio establecido.

La tabla muestra los resultados de una encuesta realizada sobre las políticas públicas de formación y capacitación en el GAD Municipal del cantón Portoviejo. Los encuestados evaluaron la relevancia de diferentes aspectos relacionados con las políticas públicas en el campo de la formación y capacitación institucional.

Tabla 8:

DESCRIPCIÓN	M/R	R
10.- Los servidores del GAD Municipal del cantón Portoviejo tienen la oportunidad de aplicar y mejorar sus competencias adquiridas en sus puestos de trabajo como parte de la política pública en el campo de formación y capacitación institucional.	73,3%	20,0%
11.- Las políticas públicas de formación en competencias están alineadas con las necesidades y expectativas del sector público; adecuándose a los procesos internos del GAD Municipal del cantón Portoviejo.	46,7%	20,0%
12.- En la búsqueda de una mayor calidad de servicio por parte de los servidores del GAD Municipal del cantón Portoviejo, usted considera que la formación en competencias se refleja en la mejora de los servicios prestados por el GAD Municipal del cantón Portoviejo.	60,0%	13,3%
13.- Las políticas públicas promueven eficazmente la capacitación y el desarrollo de competencias del personal que trabaja en el GAD Municipal del cantón Portoviejo	66,7%	13,3%
14.- La formación profesional por competencias tiene un impacto positivo en el ambiente laboral y en la satisfacción de los servidores del GAD Municipal del cantón Portoviejo.	66,7%	20,0%

Nota: M/R: Muy Relevante. R: Relevante

En la descripción número 10, se indica que el 73,3% de los encuestados considera que es muy relevante que los servidores del GAD Municipal del cantón Portoviejo tengan la oportunidad de aplicar y mejorar sus competencias adquiridas en sus puestos de trabajo. Esto demuestra la importancia que los encuestados le dan a la actualización y mejora continua de las habilidades y conocimientos de los trabajadores.

En la descripción número 11, se menciona que el 46,7% de los encuestados considera que es muy relevante que las políticas públicas de formación en competencias estén alineadas con las necesidades y expectativas del sector público. Aunque este porcentaje es menor, sigue siendo significativo y demuestra la importancia de la adaptación de las políticas a las necesidades del sector público.

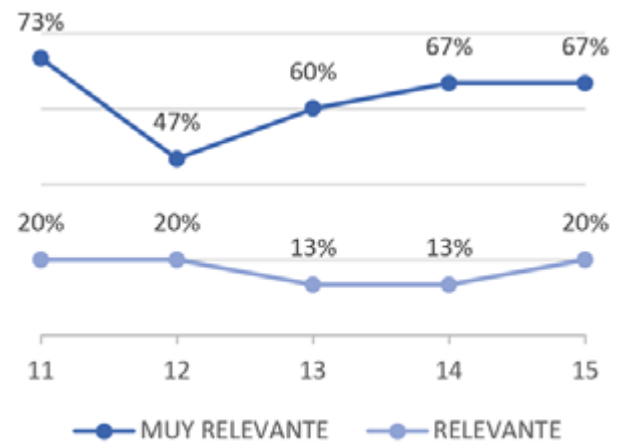
En la descripción número 12, se indica que el 60% de los encuestados considera que es muy relevante que la formación en competencias se refleje en la mejora de los servicios prestados por el GAD Municipal del cantón Portoviejo. Esto muestra la relación directa que los encuestados ven entre la capacitación y la mejora en la calidad del servicio.

En la descripción número 13, se menciona que el 66,7% de los encuestados considera que es muy relevante que las políticas públicas promuevan eficazmente la capacitación y el desarrollo de competencias del personal que trabaja en el GAD Municipal del cantón Portoviejo. Esto demuestra que los encuestados ven la importancia de que se promueva la capacitación de manera efectiva para el desarrollo de las competencias de los trabajadores.

Finalmente, en la descripción número 14, se indica que el 66,7% de los encuestados considera que es muy relevante que la formación profesional por competencias tenga un impacto positivo en el ambiente laboral y en la satisfacción de los servidores del GAD Municipal del cantón Portoviejo. Esto demuestra que los encuestados reconocen el impacto que la capacitación puede

tener en la motivación y satisfacción de los trabajadores, y, por ende, en el ambiente laboral.

Figura 4
Competencias y su impacto en la gestión del talento humano



En el gráfico, se observa que la descripción 10 tiene el mayor porcentaje de respuestas muy relevantes, seguida de las descripciones 13 y 14. La descripción 11 tiene el menor porcentaje de respuestas muy relevantes, pero tiene un porcentaje considerable de respuestas relevantes. La descripción 12 tiene un porcentaje moderado de respuestas muy relevantes y un porcentaje bajo de respuestas relevantes.

El gráfico de líneas permitiría visualizar las tendencias en las respuestas a las diferentes descripciones y compararlas entre sí. También podría ser útil para identificar patrones o tendencias a lo largo del tiempo si se realizara el mismo análisis en diferentes momentos.

Conclusiones

La temática abordada en este estudio respecto a las políticas públicas en torno a la formación profesional por competencias del talento humano que labora en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Portoviejo denota que son clave estratégica para promover y garantizar la eficacia de la prestación de servicios por parte de los servidores públicos. El análisis resultante del estudio tanto de campo como de interpretación por parte de las autoras demuestran que la formación por competencias es esencial para la mejora de los resultados y

desempeño profesional. La puesta en práctica de políticas públicas permite mejorar las habilidades, destrezas y conocimientos tanto técnicos como requeridos en un determinado cargo en el GAD Municipal del cantón Portoviejo. También es importante destacar que al ser una institución descentralizada permite una mayor participación y empoderamiento de las direcciones vinculadas a la gestión del talento humano favoreciendo los resultados esperados en el servicio a las necesidades locales y requerimientos internos generando soluciones eficientes. Se destaca que la institución promueve el enfoque en competencias, ya que con ella resulta una fuerza laboral capacitada y de alto desempeño. La implementación de políticas públicas en este sentido favorece la identificación de las competencias necesarias para el desarrollo de las funciones públicas y la planificación de programas de capacitación adecuados.

Se recomienda que la institución articule la cooperación entre el sector público, privado y la sociedad civil para el éxito de las políticas públicas en materia de formación profesional. La colaboración entre estos actores permite el intercambio de conocimientos y experiencias, así como la identificación de las necesidades de capacitación específicas para el talento humano que labora en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Portoviejo. De igual forma se recomienda la implementación de mecanismos de evaluación y seguimiento de las políticas públicas en formación profesional por competencias para garantizar la efectividad y la mejora continua de los programas de formación profesional. Esto permite identificar áreas de oportunidad, ajustar los programas según las necesidades identificadas y, en última instancia, mejorar el desempeño de los servidores municipales.

Referencias Bibliográficas:

- Alles, Martha (). Desempeño por Competencias. Evaluación de 360 °. Buenos Aires. Granica.
- Arbaiza Fermini, L. (2018). Como Elaborar una tesis de Grado. México. Ediciones Esan. Alfaomega.

- Ariza, J. Morales, A. y Morales, F. (2014). Dirección y administración integrada de Personas. Fundamentos, procesos y técnica en Práctica. Madrid. España. Editorial Mc Graw Hill
- Armstrong, M. (2017). Armstrong handbook of human resource management practice (14th ed.). Kogan Page.
- Bayón, F. M. (2002). Organizaciones y Recursos Humanos. Madrid. Editorial Síntesis.
- Bolaños – Garita R. (2020). La Imprescindible Inclusión De La Investigación Cualitativa En Las Ciencias De La Administración. Volumen 11, Número 1 30 de mayo de 2020 pp. 282 – 307. DOI: <http://dx.doi.org/10.22458/caes.v11i1.2659>. <https://revistas.uned.ac.cr/index.php/revistacalidad/article/view/2659>
- Boyatzis, R (1982). The competent manager: a model for effective managers, Wiley, Nueva York.
- Cejas, M. Chirinos, N. y Vásquez. 2017; Cejas, M. Chirinos, N. y Vásquez. (2017). Administración de recursos humanos La arquitectura estratégica de las organizaciones. <http://repositorio.espe.edu.ec/bitstream/21000/13757/1/978-9942-765-04-8%20ADMINISTRACION%20DE%20RECURSOS%20HUMANOS%20LA%20ARQUITECTURA%20ESTRATEGICA%20DE%20LAS%20ORGANIZACIONES>.
- Constitución de la República del Ecuador (2008). Decreto Legislativo 0 Registro Oficial 449 de 20-oct-2008 Última modificación: 13-jul-2011 Estado: Vigente. https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const
- Cordero, J., Narváez, C., & Erazo, J. (2019). La evaluación por competencias: una herramienta para determinar la productividad del talento humano. *593 Digital Publisher CEIT*, 4(3-1), 76-96. <https://doi.org/10.33386/593dp.2019.3-1.113>

- Cuestas, A. (2018). *Gestión del Talento Humano y del Conocimiento*. Bogotá. Colombia. Ediciones ECOE.
- Dalziel, M., Cubeiro, J. y Fernández, G. (2010) *Las competencias: clave para una gestión integrada de los recursos humanos*. Madrid: Ediciones Deusto.
- Daniel Goleman (1996-1997), *La Práctica De La Inteligencia Emocional*. <https://mendillo.info/Desarrollo.Personal/La.practica.de.la.inteligencia.emociona>
- Etkin Jorge (2014). *Capital Social y Valores en la Organización sustentable*. Buenos Aires. Editorial Management.
- Etkin, Jorge (2009). *Gestión de la Complejidad en las organizaciones*. Argentina: Editorial Management
- Franhi 1988,)
- Hernández Sampieri y Mendoza Christian P. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativas, cualitativa y mixta*. México. Editorial Mc Graw Hill.
- Informe Talento Global 2021(2021). *Talento Global. Como la nueva geografía del talento humano cambiara las estrategias de recursos humanos*. Oxford Economics.
- Kellough, J. E. (2016). *The next public administration: Debates and dilemmas*. Routledge.
- Köhler, H.-D. ; Martín Artilles, A. (2012). *Manual de la sociología del trabajo y de las relaciones laborales*. Universidad Autónoma de Barcelona. Ediciones UAB.
- Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP). Ley 0 Registro Oficial Suplemento 294 de 06-oct.-2010 Última modificación: 28-mar.-2016 Estado: Vigente
- Leyle M. Spencer y Signe M. Spencer (1992), López-Cabrales, A., Valle-Cabrera, R., & Herrero-Diz, P. (2019). Human resource management and performance: A review and research agenda. *Spanish Journal of Human Resources Management*, 20(1), 4-13. <https://doi.org/10.1016/j.reim.2018.11.001>
- Maldonado, Jorge E. (2018). *Habilidades Gerenciales. Visión Globalizada del Proceso Administrativo*. Bogotá. Colombia. Ediciones de la U
- Maldonado, Miguel A. (2006) *Competencias Método y Genealogía. Pedagogía y Didáctica del Trabajo*. Bogotá. Colombia Ecoe Ediciones.
- Medranda-Alcívar , M. (2022). *Estrategias para fortalecer la gestión del talento humano del área de contratación pública – GADM San Vicente*. 593 *Digital Publisher CEIT*, 7(5-2), 154-166. <https://doi.org/10.33386/593dp.2022.5-2.1458>
- Moreira-Rosero, E., & Bermeo-Valencia, M. (2022). *Gobernanza institucional como estrategia de gestión del talento humano en los gobiernos locales. Caso de estudio: GAD Junín (Provincia de Manabí)*. 593 *Digital Publisher CEIT*, 7(5-2), 234-251. <https://doi.org/10.33386/593dp.2022.5-2.1504>
- Pilay Tóala F. y Ugando Peñate M. (2021) *Administración pública y el presupuesto participativo en los gobiernos municipales de la Provincia de Santo Domingo-Ecuador .Vol. 2 No. 4(2021): South Florida Journal of Development, Miami, p.6142-6159,v. 2, n. 4, jul./sep. 2021ISSN 2675-5459*
- Porret G. M (2018). *Recursos Humanos. Dirigir y gestionar personas en las organizaciones*. Madrid. Editorial ESIC
- Powers, Watson (2020). *Consultoría, Corretaje y Soluciones, Informes internacionales*. <https://www.asertec.com.ec/willis-towers-watson/>
- Rothwell W. y Kazanas, H., 2003; Stephen B., 1997; Gallo E., y Calfat
- Sastre, M. y Aguilar, P. (2014). *Dirección de Recursos Humanos. Un enfoque estratégico*. Madrid. Mc Graw Hill.
- Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo (SENPLADES). *Observatorio Regional de Planificación para el Desarrollo*. <https://observatorioplanificacion.cepal.org/es/instituciones/secretaria-nacional-de-planificacion-y-desarrollo-senplades-de-ecuador>

- SHRM. Society for Human Resource Management (2020). The importance of talent management. <https://www.shrm.org/resourcesandtools/hr-topics/organizational-and-employee-development/pages/the-importance-of-talent-management.aspx>
- Ulrich, D., Brockbank, W., Younger, J., & Ulrich, M. (2017). HR from the outside in: Creating value for business, customers, and society (2nd ed.). McGraw-Hill Education.
- Urdaneta B. Orlando (2017). Psicología Organizacional. Aplicada a la gestión del Capital Humano. Bogotá. 3R. Editores. Arbaiza Fermini, L. (2018).
- Vargas, F. (2008) Vargas, F. (2008) Clasificaciones de ocupaciones, competencias y formación profesional: ¿paralelismo o convergencia? Cinterfor/OIT, México.
- Porret G. M (2008). Recursos Humanos. Dirigir y gestionar personas en las organizaciones. Madrid. Editorial ESIC
- Sastre, M. y Aguilar, P. (2014). Dirección de Recursos Humanos. Un enfoque estratégico. Madrid. Mc Graw Hill.
- SHRM. Society for Human Resource Management (2020). The importance of talent management. <https://www.shrm.org/resourcesandtools/hr-topics/organizational-and-employee-development/pages/the-importance-of-talent-management.aspx>
- Ulrich, D., Brockbank, W., Younger, J., & Ulrich, M. (2017). HR from the outside in: Creating value for business, customers, and society (2nd ed.). McGraw-Hill Education.
- Urdaneta B. Orlando (2001). Psicología Organizacional. Aplicada a la gestión del Capital Humano. Bogotá. 3R. Editores. Arbaiza Fermini, L. (2018).