Maestría en Administración Pública

Artículo de investigación aplicada

Competencias profesionales y su incidencia en la productividad laboral de los colaboradores del GAD Municipal del cantón Montecristi

Bonilla Briones Solange Karellys
Cedeño Vélez Ciomara Marilin

Palabras clave

Competencias profesionales, gestión pública, productividad laboral, GAD Municipio de Montecristi

Clasificación JEL

O15

Resumen: En la actualidad, debido a la creciente demanda que requiere la prestación de servicios, en muchos sectores el trabajo ha pasado de ser una labor individual a una acción conjunta entre todos los departamentos de los organismos públicos. De tal manera que se seleccione a los candidatos más idóneos cuyas competencias estén en relación con su rol institucional. El objetivo del presente estudio es analizar los aspectos que conforman las competencias profesionales, con la finalidad de determinar su incidencia en la productividad laboral del sector público dentro del GAD Municipal de Montecristi. El enfoque metodológico del estudio es cuantitativo. Se aplicó una encuesta a los funcionarios del departamento de Talento Humano de esta entidad pública, cuyas variables versaron sobre procedimientos aplicados en la selección del personal, índices de productividad y servidores que cumplen con las competencias profesionales. Se obtuvo como resultado que un 91% afirma que el personal cumple con el conocimiento y las habilidades cognitivas y operativas para el cargo que fue contratado. Mientras que desde el año 2023, se ha observado un incremento en la productividad laboral. Lo que permite concluir que la contratación de personal competente refleja el grado de compromiso que tiene la institución pública con los ciudadanos y el respeto de los derechos humanos. Respondiendo a los principios de calidad, eficiencia y eficacia en todos sus procesos.

Key words

Professional skills, public management, labor productivity, GAD Municipality of Montecristi

JEL Classification

O15

Abstract: Currently, due to the growing demand required for the provision of services, in many sectors work has gone from being an individual task to a joint action between all departments of public organizations. In such a way that the most suitable candidates are selected whose competencies are related to their institutional role. The objective of this study is to analyze the aspects that make up professional competencies, in order to determine their impact on labor productivity in the public sector within the Municipal GAD of Montecristi. The methodological approach of the study is quantitative. A survey was applied to the officials of the Human Talent department of this public entity, whose variables dealt with procedures applied in the selection of personnel, productivity indices and servers that meet professional competencies. The result was that 91% affirm that the staff meets the knowledge and cognitive and operational skills for the position for which they were hired. While since 2023, an increase in labor productivity has been observed. Which allows us to conclude that the hiring of competent personnel reflects the degree of commitment that the public institution has with citizens and respect for human rights. Responding to the principles of quality, efficiency and effectiveness in all its processes.

INTRODUCCIÓN

La transformación del paradigma producido por la competitividad de las instituciones estatales ha favorecido la demanda de perfiles profesionales del ámbito de la comunicación, resolución de problemas y el ejercicio de funciones adaptados al entorno de la transparencia en la gestión pública (Álvarez-Flores et al., 2018). Dentro de toda administración, el reclutamiento del personal para ocupar roles específicos, precisa de una evaluación eficaz que permita la asignación de funciones correspondientes a las capacidades, destrezas y habilidades de los colaboradores (Bolaños, 2020).

En ese sentido, para la correcta selección de personal, es necesario la intervención del departamento de talento humano para la medición de los índices de productividad de cada ente seleccionado (Castro, 2020; Ruiz, 2020). Ahora bien, en las esferas estatales, la finalidad del servicio público es brindar procesos que respondan a las necesidades de la ciudadanía. Dentro de este mismo escenario, la calidad del servicio institucional es un reflejo de la capacidad operativa y aptitudes que cuenta el personal, ya que mientras exista un personal capacitado, mejor será la productividad en la institución (Zavala y Vélez, 2020).

De acuerdo con Amo (2019), la selección de personal con competencias profesionales es un factor fundamental para incrementar la productividad laboral, incluso los procesos de selección de personal indicando que son procesos en donde denota que la selección del mejor candidato conlleva a un entorno óptimo de trabajo. De igual manera Coba et al (2019) señalan que el aplicar un modelo para gestionar las competencias tiene como finalidad la aplicación de las capacidades personales y profesionales de los colaboradores que le permitan desarrollar su potencial en el perfil profesional que se desenvuelve.

Con respecto a la institucionalidad de Ecuador, el departamento de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Montecristi (GADMM) ha cumplido con la aplicación de procedimientos en la selección del personal. En consecuencia, se ha observado la operatividad eficiente de los servidores públicos y el incremento de la responsabilidad en el ejercicio de sus funciones. Esto ha conllevado que a la óptima productividad laboral que redunda en la adecuada atención a los ciudadanos. Esto posiblemente se debe a que el departamento de la entidad estatal cuenta con estándares

adecuados que permiten una correcta selección de perfiles con competencias profesionales. Por lo que se plantea que las Competencias profesionales inciden en la productividad laboral de los colaboradores del GAD Municipal del Cantón Montecristi.

La relevancia fundamental con la que cuenta la presente investigación radica en la necesidad de conocer sobre los beneficios que tiene la correcta selección de personal para ocupar cargos en el sector público. Así se logrará ver la repercusión que tiene esto en la productividad laboral de las instituciones públicas. Esto permitirá producir nuevo conocimiento que hasta la actualidad no ha sido analizado en el Ecuador, brindando así a la ciudadanía en general un documento académico que valide que, a través de la aplicación de estándares de selección de personal por parte del departamento de talento humano en el GAD Municipal de Montecristi se incrementa la productividad laboral en el sector público.

El objetivo del presente estudio es analizar los aspectos que conforman las competencias profesionales, con la finalidad de determinar su incidencia en la productividad laboral del sector público dentro del GAD Municipal de Montecristi.

REVISIÓN DE LA LITERATURA

Competencia profesional

La competencia profesional surge como aquella respuesta a la necesidad de contar con profesionales idóneos dentro de cada ámbito específico de trabajo (Ronquillo et al. 2019). Por lo que conforme pasa el tiempo, se va acuñando la terminología de competencia profesional a las capacidades que tiene el trabajador dentro de una rama específica de formación y conocimiento. Estableciéndose, así como una especie de idoneidad frente al conocimiento y saber sobre una materia específica requerida para un campo laboral predeterminado (Cristancho, 2022).

Ahora bien, las competencias profesionales son aquellas capacidades que posee toda persona para ejercer una determinada acción dentro del rol organizacional. Bajo este mismo concepto, es el conjunto de conocimientos, actitudes y procedimientos coordinados por parte del individuo sobre el saber hacer y estar para el ejercicio profesional. La competencia profesional se adquiere a través de la práctica de capacidades. Las capacidades pueden ser

cognitivas, afectivas y psicomotrices, estas repercuten directamente en la generación de competencias (Gutiérrez et al 2021).

Por otra parte, las competencias profesionales guardan relación con las cualidades que deben poseer los profesionales, las mismas que se determinan por la destreza y habilidad desarrollada o adquirida durante la formación profesional de cada persona. A esto se suman características o cualidades personales que cada individuo posee y ha fortalecido con la madurez emocional e intelectual (Ramos et al, 2021).

La evaluación de competencias laborales es un proceso complejo, que requiere como pasos previos la definición de perfiles ocupacionales, estructurados en torno a conocimientos, habilidades, conductas individuales y sociales en el trabajo. En ese sentido, las competencias profesionales es la capacidad de un profesional para tomar decisiones, con base en los conocimientos, habilidades y actitudes asociadas a la profesión, para solucionar los problemas. En este concepto se combinan lo afectivo, lo psicomotriz y lo cognitivo como un conjunto integrado de potencialidades (Pupo et al., 2018; Mendieta-Ortega et al., 2020).

Para comprender ampliamente lo que supone aplicar las habilidades que se destacan dentro del ámbito profesional, en el siguiente cuadro se muestran las cualidades de este concepto.

Tabla 1.

Competencias profesionales dentro del ámbito laboral

Aspectos	Cualidades
Facilita la unión entre los requerimientos del mundo del trabajo	Con la aproximación hacia la resolución de problemas, estrecha vínculos del profesional con el contexto en el que debe actuar.

Se trasluce sus ideas y obras con más eficacia.	Este enfoque garantiza una mejor disposición para la consecución de logros.
Competencias técnicas	Consiste en el uso eficaz de los sistemas, herramientas o mecanismos, exclusivamente necesarios para el puesto. En estas también se incluyen habilidades cognoscitivas, capacidades metodológicas, destrezas tecnológicas y destrezas lingüísticas.
Comunicación efectiva	Se refiere a la interrelación y diálogo de manera directa y con responsabilidad. Además de la claridad y prestancia que se le otorga al mensaje expresado.
Competencias de liderazgo	Esta competencia se enfoca en conocer la gestión eficiente del equipo de trabajo y en su mayoría se relaciona con cargos de gerencia.

Resiliencia	Consiste en la capacidad de manejar aspectos negativos y transformar los inconvenientes en verdaderas oportunidades de éxito.
Compromiso y aprendizaje independiente	Incorporar nuevos escenarios de aprendizaje para crecer con la entidad con base a la optimización de recursos. lo que supone un compromiso para crear un clima laboral acorde a las exigencias del mercado y de las demandas de los ciudadanos.

Nota: elaboración propia de acuerdo a Ormaza-Andrade et al. (2019); Velandia et al. (2022); Escandell-Poveda (2023).

Productividad laboral

La productividad cobra sentido a partir del requerimiento que se tiene frente a conocer sobre los factores de producción y su relación con el producto. Es así que la productividad se establece como una medida empleada para conocer la efectividad en la aplicación de recursos en un país industria o unidad de negocios en relación a la cantidad y calidad de resultados (Agudelo, Escobar. 2022).

En virtud de esto, los estándares de productividad laboral serán medidos en torno al cumplimiento de los objetivos que tienen las instituciones públicas. En este caso la productividad será medida en torno al cumplimiento de los servicios que están a cargo del personal capacitado (Silva et al, 2020). La medición de la productividad como un factor clave para el índice de desarrollo, esto en razón de que desde el punto de vista de optimización de servicio la productividad laboral y su medición se considera como una herramienta importante de las organizaciones que buscan una productividad mayor (Sánchez, 2020).

Un aspecto relevante es que su definición se asocia a la producción de servicios y bienes, combinando de manera eficiente los insumos necesarios de producción con los factores productivos. En consecuencia, la productividad laboral se entiende como la relación existente entre la producción obtenida en un período laboral y la relación cuantificable de producción durante un periodo determinado (Baltodano, Leyva. 2020).

En consecuencia, la productividad laboral es el resultado del análisis de dos factores que se pretenden medir dentro del desempeño del personal y los resultados que este obtenga en sus prácticas diarias. Así se constituye como una herramienta de medición a mayores resultados favorables, se entiende que mejor producción laboral. Y así también mientras más bajo el número de producción de resultados más deficiente la productividad laboral (Armijos, et al 2019).

Ahora bien, la productividad laboral en el sector público es determinante, puesto que se comprenderá de esta manera a través de los resultados si los objetivos del servicio de la administración pública se están cumpliendo (González et al, 2020). Desde esta perspectiva, la productividad laboral se evalúa mediante la relación existente entre la producción alcanzada y la cantidad de labor dada en un proceso dentro de un tiempo determinado, esto con el objetivo de determinar el rendimiento de los trabajadores y su eficiencia en las instituciones públicas (Dávila et al, 2022).

Por otro lado, es imperioso conocer las acciones del sector público frente a la productividad laboral como un aspecto de retroalimentación a la gestión del Estado. (Fontalvo et al., 2018). Incluso, se debe evaluar la productividad laboral bajo la modalidad de teletrabajo. Demostrando de esta manera la importancia de determinar el cumplimiento de las funciones de los colaboradores y servidores que prestan la atención al usuario de manera eficaz (Herrera et al., 2021).

Es ahí donde surge la selección de personal como aquella herramienta aplicable a través de técnicas y procedimientos que permite elegir al candidato idóneo para realizar la actividad (Rivera. 2019). En donde se selecciona a través de calificaciones y capacidades a un candidato para que ocupe un puesto dentro de esta organización, constituyéndose de esta

manera como un sistema mediante el cual la organización selecciona de entre varios aspirantes al más idóneo para un puesto específico y determinado (Bolaños, 2020).

Para Aguilera et al (2020), la selección de personal se constituye como un conjunto de procedimientos y técnicas que buscan seleccionar un personal que cumpla con las necesidades de la empresa y su proceso de reclutamiento se puede dar de manera interna externa y mixta. El proceso de selección debe ser objetivo, contando así con herramientas acordes a la evolución de los procesos selectivos. En consideración, se puede establecer que depende del proceso de reclutamiento, la calidad de producción que se realice en una institución, ya que esta actividad será un reflejo de las capacidades profesionales que el trabajador posee y pone en práctica diariamente en sus labores (Salinas, 2020).

Competencias profesionales y su incidencia en la productividad laboral

La productividad laboral dentro de una institución pública será el reflejo de las capacidades que desarrolle un personal con competencias profesionales. Debido a que las capacidades del personal que conforman una estructura organizacional óptima está directamente relacionado con el desarrollo de la institución (Ortiz et al., 2019; Ramírez y Mapén, 2019). En ese sentido, los sistemas de gestión y estrategias y mano de obra son determinantes de la productividad laboral e incluyen habilidades gerenciales, planeación, gestión de materiales y equipos, y control de calidad; y en la categoría mano de obra: experiencia, actividades de entrenamiento, educación, motivación y antigüedad (Jaimes et al., 2018).

En este mismo escenario, se debe recurrir al control interno como una técnica administrativa para prevenir posibles escenarios que atenten contra el desempeño de las actividades de la institución, garantizando así un correcto funcionamiento de la entidad. En consecuencia, la responsabilidad de contar con personal capacitado es un reflejo de las decisiones que se tome por el departamento para seleccionar este perfil idóneo (Apolo et al., 2019).

Ahora bien, la gestión de talento humano tiene sus fundamentos en plantear elementos primarios que ayuden a la toma de decisiones. En ese sentido, el departamento de Talento humano tiene la capacidad de implementar procesos por los cuales se garantice optimizar los recursos en el beneficio de las instituciones. Por lo que dentro de la institución pública en cuanto refiere con la selección de personal, se faculta como una posibilidad la aplicación por parte de talento humano de estándares que establezcan las competencias profesionales que debe cumplir el profesional que quiera ser parte de las instituciones. (Coronel et al, 2021).

El modelo de gestión de talento humano se basa en las necesidades institucionales mediante competencias que logran potenciar el recurso humano que permitirá generar ventajas competitivas y con esto se optimizan recursos económicos y financieros que permite llegar al éxito empresarial. Entonces se avala la postura de que si talento humano interviene en la aplicación de estándares de selección de personal se garantiza un proceso transparente en pro del desarrollo institucional (Guerrero, Velastegui. 2020).

Con el objetivo de brindar confianza en los ciudadanos, el Estado busca implementar estrategias de calidad para establecer la reputación y confianza en sus entidades respecto a los servicios que se ofrecen (Contreras, 2019). Por ello el brindar procesos de reclutamiento de personal, de manera transparente y eficiente, se garantiza la credibilidad ciudadana en las acciones de la institución pública (Cepeda, 2019; Martines y Mateus, 2020).

Para que exista un incremento de la productividad laboral es necesario enfocarse en el desarrollo de los factores internos que hacen parte de la empresa o institución. Por otro lado, los factores externos son difíciles de controlar como por ejemplo los cambios económicos, recursos naturales, y cambios demográficos. En consideración, el recurso humano debe ser idóneo para garantizar una productividad laboral adecuada (Montalvo et al, 2018; Ramírez et al., 2020).

La productividad laboral será un claro ejemplo de las acciones correctas que tome el departamento de Talento humano en torno a la selección de personal. La gestión de talento humano se relaciona con la calidad del servicio público (López. 2018). De igual manera Martínez (2019), expresa que el reclutamiento de profesionales a través de la aplicación de

estándares adecuados permite contar con profesionales productivos dentro de una empresa (Enríquez y Espinoza, 2019).

METODOLOGÍA

Enfoque, Diseño y tipo de estudio

El enfoque de la investigación es cuantitativo ya que se planteó la medición de las variables (Polanía et al, 2020), sobre la incidencia de las competencias profesionales en la productividad laboral dentro de la gestión pública del GAD del cantón Montecristi. La investigación, desde el paradigma cuantitativo, se desarrolló dentro de los parámetros de un tipo de investigación de campo que, consistió en la recolección de datos directamente de la realidad, en el ambiente natural sin ingerir en ellos de ninguna manera, por lo que el diseño es no experimental. El tipo de estudio es retrospectivo y observacional (Calderón, Alzamora. 2019).

Técnicas e instrumentos de evaluación

Para poder comprender la situación actual dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Montecristi respecto a la productividad laboral, como primer punto es necesario saber si es que los perfiles dentro de la institución en la actualidad tienen competencias profesionales, por lo que se necesita información por parte del departamento de talento humano. Los funcionarios de este departamento, son los especializados en medir el índice de productividad dentro de la institución (Feria et al, 2020).

Se procedió a aplicar una encuesta a través de un cuestionario cuyas variables de evaluación son: Procedimientos aplicados en la selección del personal, índices de productividad y funcionarios que cumplen con las competencias profesionales. En la siguiente tabla se observa la escala de likert y los indicadores de respuesta.

Estoy totalmente de acuerdo	4
Estoy algo de acuerdo	2
No estoy de acuerdo ni en	1

desacuerdo	
Estoy algo en desacuerdo	1
Estoy Totalmente en desacuerdo	0

Población y muestra

El contexto en donde se desarrolló la investigación es en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Montecristi. Se procedió a buscar información en la página web oficial del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Montecristi, específicamente en apartado titulado Transparencia. A través de la descarga del documento denominado Directorio junio de 2019, se pudo constatar que en el departamento de talento humano trabajan 8 personas. Por lo que para la presente muestra se consideró censal y se tomó en cuenta un total de ocho colaboradores pertenecientes al Departamento de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Montecristi.

RESULTADOS

Marco contextual

Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal como gobernanza local

Los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales forman parte del sector público. Por lo que se espera que el servicio que brinda esta dependencia sea óptimo, en pro de los principios que rigen la administración pública. Dentro de las funcionalidades del departamento Talento Humano de las instituciones estatales existe una selección de personal con competencias profesionales que permita desarrollar labores adecuadas en beneficio de la ciudadanía. Incluso, para verificar la competencia profesional algunos GAD Municipales han implementado modelos de evaluación de desempeño a su personal (Coronel et al, 2021).

Los GAD Municipales cuentan con cargos que pueden ser ocupados a través de una denominación directa por parte de la autoridad administrativa de turno. A estos cargos se los conoce como cargos de libre remoción, la particularidad de estos cargos es que son

designados por las autoridades administrativas de turno, sin tener en consideración perfiles profesionales óptimos para ocupar estos cargos. Frente a esto, se debe mencionar que la sección de empleados en base a la confianza y no en base a su perfil profesional genera que exista una ocupación de plazas laborales por personas que no cumplen con la formación académica adecuada, lo que no ayuda a un desenvolvimiento de manera adecuada en el cargo que ostenta (Sánchez, 2020).

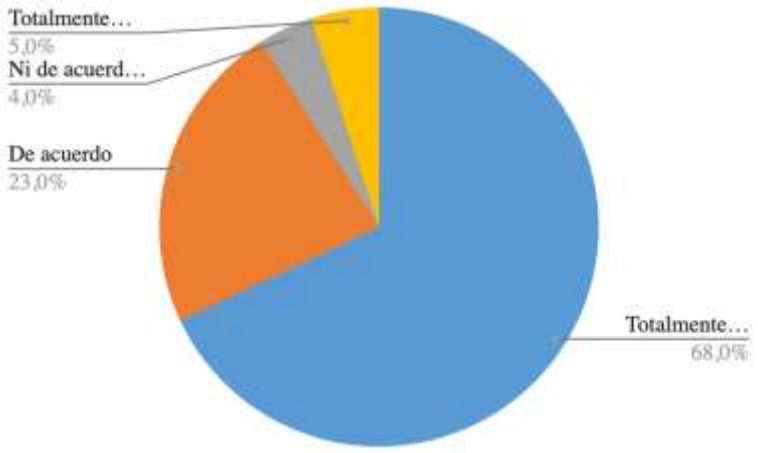
Dentro de la normativa ecuatoriana se encuentra la resolución en donde reza lo siguiente:

> "Al Alcalde Dispondrá al Director de Talento Humano que previo al ingreso de personal, se verifiquen los documentos que sustenten las habilidades, destrezas y competencias establecidas, según el perfil determinado en el manual de clasificación y valoración de puestos del GAD Municipal y coordine se verifique el cumplimiento; con la finalidad de garantizar el cumplimiento de sus actividades en l;as unidades administrativas en que laboran. Al Director de Talento Humano Verificará que los servidores de la entidad cumplan con los perfiles establecidos…" (Artículo 47 y 48 Ley Orgánica de Servicio Público-Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Resultados de la encuesta

Gráfico 1.

Percepción de personal con competencias profesionales dentro del GADMM

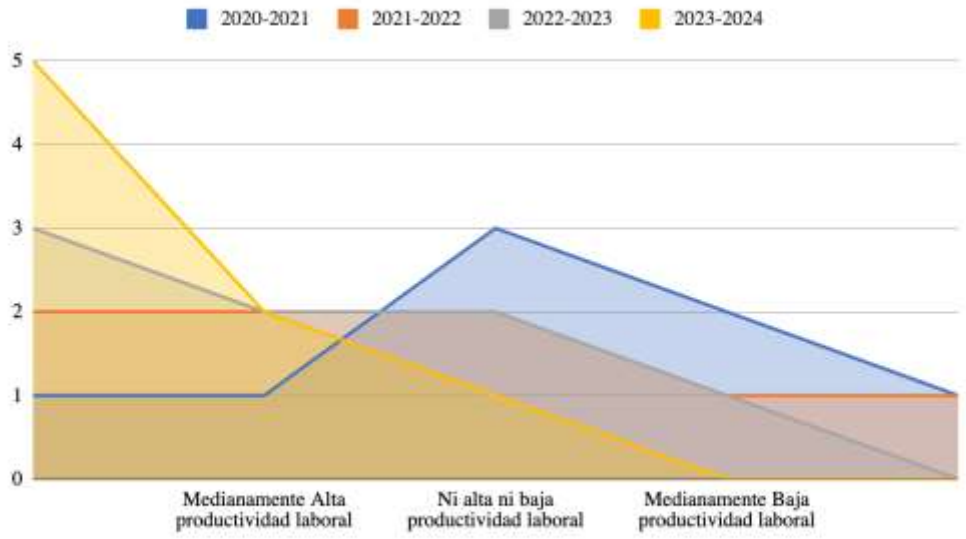


Nota: datos obtenidos de servidores públicos del Departamento de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Montecristi.

Análisis: En el gráfico 1 se aprecia que el 68% está totalmente de acuerdo en que el personal cumple con el conocimiento y las habilidades idóneas para el cargo que fue contratado. Por lo que el personal con competencias profesionales dentro de esta institución refiere solo un mínimo del 5% que expresa que los servidores no cumplen con estas destrezas para impactar en la productividad de la entidad.

Gráfico 2.

Percepción de nivel de productividad en el GADMM

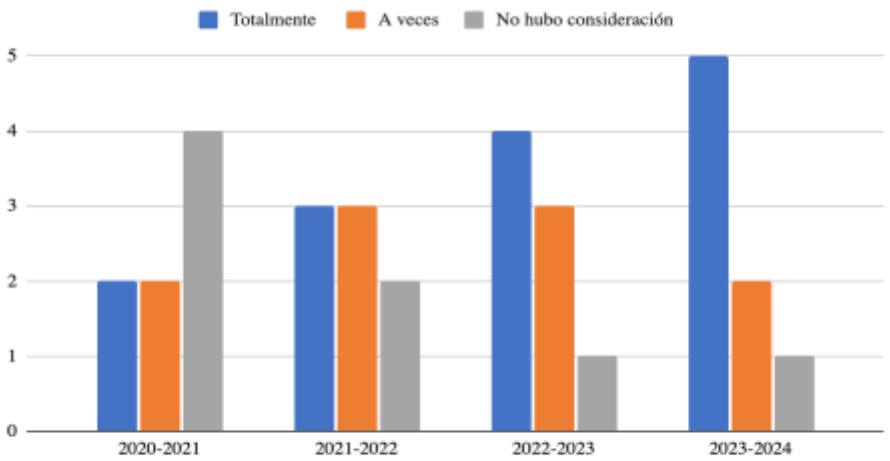


Nota: *datos obtenidos de servidores públicos del Departamento de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Montecristi.*

Análisis: Como se puede evidenciar en el gráfico 2, existe una concordancia entre los índices de productividad y la respuesta sobre las competencias profesionales. Dentro del gráfico se aprecia un crecimiento total en el año 2024. Es necesario considerar que existen índices bajos de productividad en años anteriores, es necesario determinar si esto se debe a una selección de competencias profesionales en la selección de personal en estos años.

Gráfico 3.

Percepción de selección por competencias profesionales en el GADMM

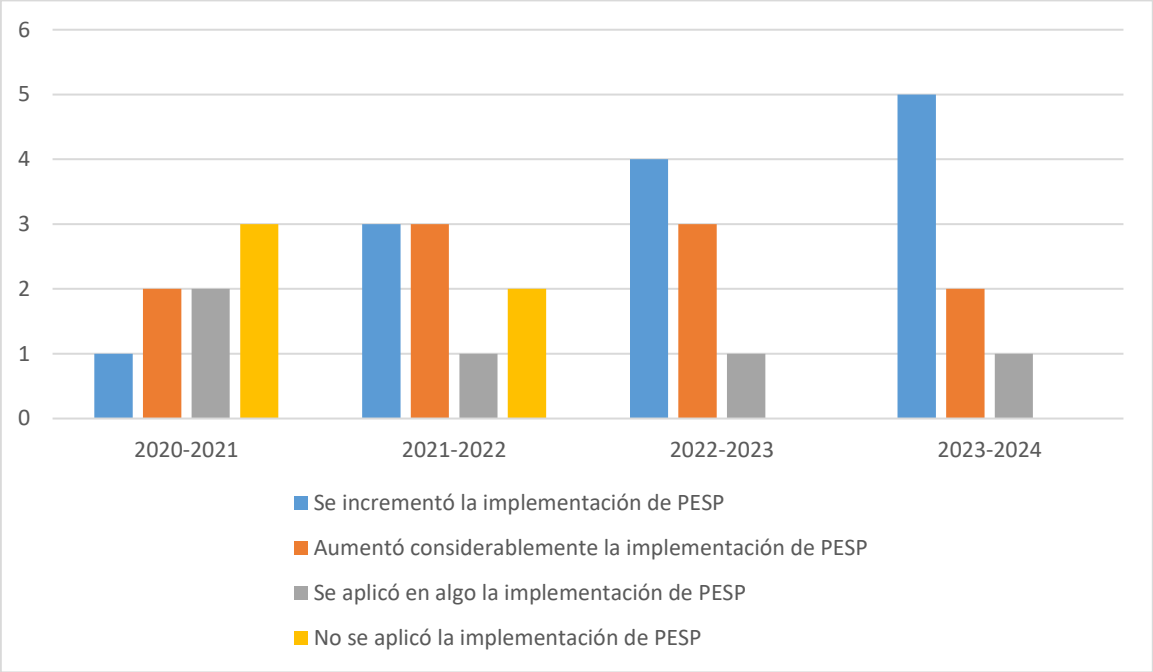


Nota: *datos obtenidos de servidores públicos del Departamento de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Montecristi.*

Análisis: En la gráfica 3, se observa que en el año 2020 a 2022 no se tuvo en consideración mucho las competencias profesionales. Sin embargo, a partir del año 2022 a la actualidad se ve un incremento en las consideraciones de personal que tengan competencias profesionales. Lo cual estaría directamente relacionado con la alta productividad para estos años. Es necesario tener en consideración si esta selección de personal se dio a través de la implementación de procesos especializados de selección de personal por lo que a los encuestados se les pidió información sobre la implementación de los PESP. Datos establecidos en el gráfico número 4.

Gráfico 4.

Percepción de aplicación de PEPS en el GADMM



Fuente: Encuesta practicada al Departamento de Talento Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Montecristi.

Análisis: En consideración, es evidente que en los últimos años se han implementado procesos específicos de selección de personal que buscan seleccionar a profesionales con competencias para que ejerza un cargo específico dentro de la institución municipal, esto evidencia un crecimiento de la productividad laboral, misma que es medida a través de la percepción de los encuestados, quienes tienen total capacidad para dar estos datos ya que su labor es la de conocer las actividades relacionadas dentro del personal en dicha institución.

Discusión de los resultados

De acuerdo a los datos obtenidos, se debe advertir que, en el GAD Municipal de Montecristi, se plasma la importancia de las Competencias Profesionales debido a que se considera que la selección de personal con altos índices de conocimientos y destrezas es un factor crucial para mejorar la calidad de los servicios públicos ofrecidos por los organismos

el Estado. Esta investigación entra en concordancia con Herrero-Diz (2022), cuya percepción refleja el reconocimiento de la influencia directa que tienen las competencias profesionales en la productividad y eficiencia de la institución; pero sobre todo con competencias específicas y transversales como el manejo efectivo de la comunicación y habilidades digitales.

En consideración con la aplicación de procesos específicos de selección de personal en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Del Cantón Montecristi existe un incremento de la productividad laboral en dicha institución. Estos datos se asemejan a lo descrito por Trillo-Domínguez y Gallego-Márquez (2021), cuyo ecosistema empresarial necesita profesionales que posibiliten una presencia efectiva y adaptada a las necesidades de sus públicos, promoviendo nuevas vías de contacto y captación de nuevas audiencias. Lo que implica que la evaluación de desempeño debe realizarse siempre con relación al rol de sus funciones. De tal manera que la evaluación de las competencias del colaborador se constituye como una herramienta imprescindible que no sólo aporta información sobre el comportamiento del empleado, sino también sobre su funcionamiento en general.

Con respecto a las dimensiones de las competencias sobre la capacidad de actualizarse y aprender, se coincide con Tarazona-Pimentel (2019) cuya perspectiva menciona que los posibles candidatos conozcan y manejen estrategias que les permita competir ante un entorno en continuo de cambio que requiere estar al día para no caer en la aplicación de técnicas en desuso. Esto se reviste de importancia porque la revisión de los procesos de selección influye en la mejor correspondencia de la fuerza laboral y lo que conoce el servidor para que sus acciones sean efectivas y eficientes.

De igual manera existe una relación entre competencias y rendimiento laboral ya que el minimizar la falta de competencias profesionales específicas afecta negativamente el rendimiento laboral de los colaboradores del GAD Municipal de Montecristi. Sin embargo, el presente estudio entra en discrepancia con Cruz, (2021), en cuyos resultados no se identificaron divergencias estadísticas significativas que permitan asociar las variables, se fundamenta al hecho que, una competencia laboral es una competencia que lleva años de experiencia en la gestión y resolución de problemas en beneficio del ciudadano/cliente

CONCLUSIONES

Se determina que los modelos de gestión aplicados en el GAD del cantón Montecristi, integran los procesos de selección, la evaluación del desempeño y la formación. Esta sugerencia indica la necesidad percibida de alinear de manera más efectiva las competencias del personal con las responsabilidades laborales asignadas. En ese sentido, la implementación de procesos de selección basados en competencias posibilitó el incremento de productividad laboral de los colaboradores del GAD Municipal de Montecristi

Se confirma que el proceso de selección de personal está íntimamente vinculado a las competencias profesionales para incorporar personal idóneo que requieren las organizaciones. De tal modo que la institución se nutra de los principios de eficiencia, eficacia y calidad. Esto es, como una herramienta fundamental para conseguir los objetivos planteados por las diversas instituciones que necesitan de personal eficiente.

Se comprueba que la contratación de personal por parte de la institución refleja el grado de compromiso que tiene la institución pública con los ciudadanos y el respeto de los derechos humanos. Esto permite afirmar que una estructura organizacional tiene efectos positivos como productividad laboral alta, aumento de creatividad y buen nivel de satisfacción. De esta manera se puede evidenciar cómo seleccionar de manera responsable al personal que cuente con competencias profesionales dentro de una institución, tiene relación directa con índices de productividad altos. Estos hallazgos respaldan la premisa de que la selección de personal adecuada contribuye significativamente al incremento de la productividad en la institución.

Se concluye que, a través del pensamiento disruptivo de las empresas, es necesario contar con personal más capacitado para que enfrente el desarrollo en un campo laboral exigente. Por eso la formación de competencias profesionales se convierte en una herramienta para generar resultados que permita al trabajador alcanzar conocimientos y, a través de estos, generar habilidades únicas dando así un valor profesional y social en donde desarrolla su actividad.

Fortalezas y limitaciones

En cuanto a las fortalezas del estudio, este artículo contribuye a ofrecer una visión global del tema de las competencias profesionales dentro de un ámbito de la gestión pública y el comportamiento de estas condiciones dentro del claustro laboral. Esto permitió identificar ciertas falencias que aún persisten en cuanto al cumplimiento de las políticas estatales acerca del procedimiento que debe seguir el departamento de Talento Humano para la selección del personal con capacidades de acuerdo a las funciones y roles laborales.

Por este motivo, de acuerdo a la disponibilidad del tiempo que los sujetos investigados se dieron a la presente investigación, no se pudo ahondar en otros criterios de evaluación para comprender de manera más amplia el tema abordado.

Futuras líneas de investigación

De acuerdo al desarrollo de esa investigación, en el contexto latinoamericano, el desarrollo de investigaciones relacionadas con las competencias profesionales dentro del ámbito de la productividad, aún es insuficiente. En virtud de estas condiciones, se sugiere la profundización de estas variables y los instrumentos que puedan medir el desarrollo de las capacidades cognitivas, procedimentales y actitudinales en beneficio de una mejor consecución de los objetivos institucionales.

Referencias bibliográficas

Aguilera, G., Nahuat, J. y Badillo, O. (2019). Reclutamiento y selección por competencia: empresas familiares del Estado de Coahuila. Revista Universidad de Guadalajara, 40(20), pp. 1-21.

Agudelo, B. E., y Escobar, M. (2022). Análisis de la productividad laboral en el sector panificador del Valle del Cauca, Colombia. Revista de Ciencias Sociales (Ve), XXVIII(2), 122-136.

Álvarez-Flores, E. P., Núñez-Gómez, P., y Olivares-Santamarina, J. P. (2018). Perfiles profesionales y salidas laborales para graduados en Publicidad y Relaciones públicas:

de la especialización a la hibridación. El profesional de la información, 27(1), 136-147. https://doi.org/10.3145

Amo, A. (2019). Reclutamiento y selección de personal. Editorial Elearning S.L. España.

Apolo, G., Narváez, C. y Erazo, J. (2019). El Control interno como herramienta de apoyo a la gestión financiera del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Zaruma. CIENCIA MATRIA, 5(1), 551-577. https://doi.org/10.35381/cm.v5i1.280

Armijos, F., Bermúdez, A. & Mora, N. (2019). Gestión de administración de los Recursos Humanos. Revista Universidad y Sociedad, 11(4), 163-170. Epub 02 de septiembre de 2019.

Baltodano, G., Leyva, O. (2020). La productividad laboral: Una mirada a las necesidades de las Pymes en México. Revista Ciencia Jurídica y Política, 15-30.

Bolaños, A. (2020). Eficacia y eficiencia en los procesos de reclutamiento y selección de personal. Revista Biomar, 4(1), 134-146.

Calderón, J., y Alzamora de los Godos, L. (2019). DISEÑOS DE INVESTIGACIÓN PARA TESIS DE POSGRADO. *Revista Peruana De Psicología Y Trabajo Social*, *7*(2), 71-76. doi:10.32544/psicología.v7i2.660

Castro, K., Luna, K. y Erazo J. (2020). Gestión de talento humano para la mejora laboral en el banco solidario. Telos: Revista De Estudios Interdisciplinarios En Ciencias Sociales, 22(1), 184-203. https://doi.org/10.36390/telos221.13

Castro, K. O., & Delgado Bardales, J. M. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 4 (2), 684, 703.

Cepeda Duarte, J. P., & Cifuentes Martínez, W. E. (2019). Sistema de Gestión de Calidad en el Sector público. Una revisión literaria. PODIUM, (36), 35-54. https://doi.org/10.31095/podium.2019.36.3

Coba, P., CCarrion, J., Perez, M. y Ibarra, F. (2019). Reclutamiento y selección de talento humano basado en Competencias para proyectos tecnológicos, caso práctico proyecto CIV. Revista Ibérica De Sistemas e Tecnologias De Informação, (E25), 31-46.

Comín, F., & Díaz, D. (2005). Sector público administrativo y estado del bienestar. Estadísticas Históricas de España: Siglos XIX y XX. Fundación BBVA, Bilbao, Spain, 873-964.

Contreras Aliano, MG (2019). Competencias profesionales y productividad laboral del personal asistencial del departamento de Investigación, Docencia y atención en Patología del Instituto Nacional de Salud del Niño–Breña, 2019.

Coronel, M., Bermeo, K. y Narváez, C. (2021). Evaluación del desempeño por competencias en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Azogues: Período 2018. Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología. 7 (12). https://doi.org/10.35381/cm.v7i12.435

Constitución de la República del Ecuador. (2008).Ley Orgánica de los Servicios Públicos. Registro Oficial Suplemento 294 .https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_org10.pdf

Cristancho Giraldo, Laura Andrea. (2022). El concepto de trabajo: perspectiva histórica. Secuencia. https://doi.org/10.18234/secuencia.v0i112.1827

Cruz Padilla, J. (2021).Gestión por competencias y productividad laboral de la fuerza de ventas empresa EPSON PERÚ S.A. Tesis doctoral.UNIVERSIDAD RICARDO PALMA.https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/4525/D-NEG-T030_40445750_D%20%20CRUZ%20PADILLA%20JORGE%20MARTIN.pdf

Dávila, R., Agüero, E., Castro, L. y Vargas, A. (2022). Productividad laboral y el teletrabajo en el sector público durante el período de emergencia nacional. Revista Universidad y Sociedad, 14(2), 402-409. Epub 02 de abril de 2022.

Enríquez, M; Espinoza, E (2019).Challenges for the training of professionals in health rights. The case of Perú. Revista Ciencia de Salud, Bogotá, Colombia, 17 (1):138-148.

Escandell-Poveda, R., Papí-Gálvez, N., e Iglesias-García, M. (2023). Competencias profesionales en perfiles digitales: especialistas en posicionamiento web. *Revista De Comunicación*, 22(1), 109–125. https://doi.org/10.26441/RC22.1-2023-303

Feria, H., Matilla, M. ., & Mantecón, S. . (2020). LA ENTREVISTA Y LA ENCUESTA: ¿MÉTODOS O TÉCNICAS DE INDAGACIÓN EMPÍRICA?. Didáctica Y Educación ISSN 2224-2643, 11(3), 62–79.

Fernández, J., & Gámez, A. (2005). El desarrollo y la gestión de competencias profesionales: una mirada desde la formación. Revista Iberoamericana de educación, 37(2), 4.

Fontalvo, T., De La Hoz, E. & Morelos, J. (2018). La Productividad y sus Factores: Incidencia en el Mejoramiento Organizacional. Dimensión Empresarial, 16(1), 47-60. https://doi.org/10.15665/dem.v16i1.1375

Gonzales, D., Quinteros, M., Ordoñez, A. y Torres, M. (2020). Productividad laboral en la Dirección Distrital del Ministerio de Transporte y Obras Públicas del Cañar. Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA. 5(3)

Guerrero, C. y Velástegui C. (2020). Reclutamiento y selección de talento humano en organizaciones de la economía social y solidaria. En Pereira Burgos, Morela (Ed.) Caleidoscopio de las Ciencias Sociales. Universidad del Zulia/High Rate Consulting. Venezuela. DOI: https://doi.org/10.38202/caleidoscopio.2

Gutiérrez Yactayo, D. V., Aguilar Pawelczyk, C. A., Hancco Cahuana, L. E., Carrillo Vásquez, E. R., & Macazana Fernández, D. M. (2021). Gestión de recursos humanos del personal administrativo administrativo del departamento de Educación del Hospital Militar Central Lima, Perú. Universidad Y Sociedad, 13(S3), 346-355.

Herrera, L., Torres, V. y Montenegro, M. (2021). Teletrabajo y pandemia. Análisis de las condiciones laborales en tiempos de covid-19. Revista de Ciencias Humanas, Teoría Social y Pensamiento Crítico, 14, 141-148.

Herrero-Diz, P., Pérez-Escolar, M., & Varona Aramburu, D. (2022). Competencias de verificación de contenidos: una propuesta para los estudios de Comunicación. Revista De Comunicación, 21(1), 231–249. https://doi.org/10.26441/RC21.1-2022-A12

Jaimes, L., Luzardo, M., & Rojas, M. (2018). Factores determinantes de la productividad laboral en pequeñas y medianas empresas de confecciones del área metropolitana de Bucaramanga, Colombia. Información Tecnológica, 1(29), 75-186.

López, A. (2019). Gestión del talento humano y la calidad de servicio público en la provincia de Leoncio Prado. Balances. Tingo María (Perú), 6, (7): 12 – 17.

Mareira, L. & Santos, C. H. O. (2020). Interpretación de calidad del servicio en Gobiernos Autónomos Descentralizados. Un nuevo concepto en gestión pública. Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional, 5(8), 618-633.

Martínez, A., Mateus, M. (2020). Importancia del Talento Humano y Herramientas Tecnológicas en el Desarrollo Organizacional, para la Mejora de la Productividad Laboral. Revista Ingeniería, Matemáticas y Ciencias de la Información, 7(14), 117 - 126.

Martínez, O., Vargas, T. (2019). Procedimiento para la gestión del proceso de reclutamiento y selección del personal en función del desarrollo local. Cooperativismo y Desarrollo, 7(2), 225-242.

Mendieta-Ortega, M., Erazo-Álvarez, J. y Narváez-Zurita, C. (2020). Gestión por competencias: herramienta clave para el rendimiento laboral del talento humano del sector hospitalario. Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía, vol. 5, núm. 10

Ormaza-Andrade, S. E., Erazo-Álvarez, J. C., Narváez-Zurita, C. I., & Ormaza-Andrade, J. E. (2019). Modelo de puesto de trabajo por competencias para el Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) del cantón Déleg, Cañar - Ecuador. [Competency-based job model for the Decentralized Autonomous Government (DAG) of the Déleg canton, Cañar - Ecuador]. Visionario Digital, 3(2.2), 192-215. https://doi.org/10.33262/visionariodigital.v3i2.2.631

Ortiz L., Ortiz, E., Coronel, R., Hamburger, K. y Orozco, E. (2019). Incidencia del clima organizacional en la productividad laboral en instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS): un estudio correlacional. Revista Latinoamericana de Hipertensión, 14(2), 187-193.

Polanía, C., Cardona, F., Castañeda, G., Vargas, I., Calvache, O. y Abanto, W. (2020). Metodología de investigación Cuantitativa y Cualitativa. Institución Universitaria Antonio José Camacho.

Pupo Y, Mesa M, Hernández S, Pérez M, Hernández V, Montero A, Ferrero M (2018).Professional Competitions Of the Technologies of Podology. Revista Cubana de Tecnología de la Salud, 9 (4):

Ramírez, O., Patiño, J., Patiño, M., & Cuéllar M. (2020). Medición del comportamiento laboral y su impacto en la productividad. Computación y Sistemas, 24(3), 1305-1312. Epub 09 de junio de 2021.https://doi.org/10.13053/cys-24-3-3489

Ramírez, V., Mapén, F. (2019). Evaluación del Compromiso Organizacional de Servidores Públicos en México. Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA Año IV. Vol IV. N°8. Julio - Diciembre 2019. Hecho el depósito de Ley: FA2016000010 ISSN: 2542-3088. DOI: http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v4i8.263

Ramos, E., Otero, C. A., Heredia, F. D., y Sotomayor, G. (2021). Formación por competencias del profesional en administración: Desde un enfoque contingencial. Revista de Ciencias Sociales (Ve), XXVII(2), 451-466.

Ronquillo, L., Cabrera, C., & Barberán, J. (2019). Competencias profesionales: desafíos en el proceso de formación profesional. Opuntia Brava, 11(Especial 1), 1-12.

Rivera, L. (2019). Reclutamiento y selección del personal empresarial. Revista Científica Fomento De La investigación Y publicación científico-técnica multidisciplinaria). 4(12), 58-71. https://doi.org/10.23857/fipcaec.v4i12.65

Ruiz, P. y Bardales, J. (2020). Calidad del servicio público en el desarrollo de las municipalidades en la región San Martín. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 4(2), 1318-1332.

Salinas, J. y Malpartida, J. (2020). Evolución del proceso de reclutamiento de personal en las empresas latinoamericanas. Alpha Centauri, 1, 26–43. https://doi.org/10.47422/ac.v1i3.17

Sánchez, M., Hernández, J., Molina, H, & García, M. (2020). Colaboradores satisfechos - productividad empresarial. Boletín Científico De La Escuela Superior Atotonilco De Tula, 7(14), 4-9. https://doi.org/10.29057/esat.v7i14.6034

Sánchez, Y. (2020). Cumplimiento del perfil profesional de los empleados de confianza en los Gobiernos Regionales del Perú. Balances. Tingo María, (Perú), 8(11): 72-80,

Silva, L., Herrera, K., Alba, M. y Rodríguez, A. (2020). Modelo para la administración del talento humano con enfoque en el buen vivir en los gobiernos autónomos descentralizados municipales de Ecuador. Revista ESPACIOS. Vol. 41 (24) 2020. Art. 12. ISSN: 0798-1015.

Tarazona-Pimentel, T. H. (2019). Fortalecimiento de competencias laborales y la gestión de calidad de los servicios públicos. *Gaceta Científica*, *5*(2), 93–100. https://doi.org/10.46794/gacien.5.2.691

Trillo-Domínguez, M., & Gallego-Márquez, C. (2022). SEO para periodistas: nuevo perfil profesional y estrategias de publicación desde la redacción. Documentación de las Ciencias de la Información, 45(1), 17-24. https://doi.org/10.5209/dcin.77478

Velandia Rodriguez, C.A., Mena-Guacas, A.F., Tobón, S. y López-Meneses, E. (2022). Digital Teacher Competence Frameworks Evolution and Their Use in Ibero-America up to the Year the COVID-19 Pandemic Began: A Systematic Review. Int. J. Environ. Res. Public Health, 19, 16828. https://doi.org/10.3390/ ijerph192416828

Zavala, F., Vélez, E. (2020). La gestión de la calidad y el servicio al cliente como factor de competitividad en las empresas de servicios - Ecuador. Dominio De Las Ciencias, 6(3), 264–281. https://doi.org/10.23857/dc.v6i3.1284