

La formación basada en competencias y su articulación con el desarrollo sostenible en el sector público

Competency-Based Training and Its Alignment with Sustainable Development in the Public Sector

  Orquidia Hailyn Abreu González¹

  Cruz Xiomara Peraza de Aparicio²

  Yoel López Gamboa³

  Xenia Pedraza González⁴

¹ Dirección de Capacitación, Centro de Gestión Internacional de Capacitación y Posgrado, El Carmen, Ecuador

² Facultad de Salud y Cultura Física, Universidad Metropolitana de Ecuador, Quito, Ecuador

³ Coordinación de Enfermería, Facultad de Salud y Cultura Física, Universidad Metropolitana de Ecuador, Quito, Ecuador

⁴ Carrera de Educación Inicial, Instituto Superior Tecnológico Consulting Group, Quito, Ecuador

Fecha de recepción: 24.02.2024

Fecha de revisión: 13.05.2024

Fecha de aprobación: 17.05.2024

Cómo citar: Abreu González, O. H., Peraza de Aparicio, C. X., López Gamboa, Y., & Pedraza González, X. (2024). La formación basada en competencias y su articulación con el desarrollo sostenible en el sector público. *Espergesia*, 11(1), 88-97. <https://doi.org/10.18050/rev.espergesia.v11i1.2897>

Autor de correspondencia: Orquidia Hailyn Abreu González

Resumen

Este trabajo aborda la formación basada en competencias (FBC) en los servidores públicos y su relación con el Desarrollo Sostenible (DS). En un contexto global marcado por desafíos ambientales, sociales y económicos, la capacidad de los funcionarios gubernamentales para abordar eficazmente estos problemas se ha vuelto crucial. La FBC es fundamental para la preparación de los servidores públicos, permitiéndoles adquirir las habilidades, conocimientos y actitudes necesarios para desempeñarse efectivamente en su labor. El objetivo de este estudio es proporcionar una visión integral sobre la importancia de la FBC en los servidores públicos como motor de cambio hacia un DS. Este artículo realiza un análisis de la literatura existente sobre el tema, explorando diferentes perspectivas teóricas y enfoques metodológicos utilizados en la investigación. La investigación se basa en un enfoque cualitativo, utilizando el método de investigación bibliográfica y la técnica de análisis documental. A partir de este estudio, se destaca la variedad de definiciones del tema, su contextualización, así como las diferentes posiciones científicas sobre el objeto de estudio en la región. Además, se identifican tendencias emergentes y se sugieren áreas para futuras investigaciones en este campo. En conclusión, este artículo proporciona una visión integral de la importancia de la FBC en los servidores públicos como un medio para alcanzar Objetivos de Desarrollo Sostenible a nivel local, nacional e internacional.

Palabras clave: Desarrollo sostenible; formación de competencias; servidores públicos; gestión del conocimiento; administración pública.

Abstract

This paper addresses competency-based training (CBT) in public servants and its relationship with Sustainable Development (SD). In a global context marked by environmental, social, and economic challenges, the ability of government officials to effectively address these issues has become crucial. CBT is fundamental for the preparation of public servants, enabling them to acquire the skills, knowledge, and attitudes necessary to perform effectively in their roles. The objective of this study is to provide a comprehensive overview of the importance of CBT in public servants as a driver of change towards SD. This article conducts a review of existing literature on the topic, exploring different theoretical perspectives and methodological approaches used in research. The research is based on a qualitative approach, utilizing the bibliographic research method and document analysis technique. This study highlights the variety of definitions of the topic, its contextualization, as well as the different scientific positions on the subject in the region. Additionally, emerging trends are identified and areas for future research in this field are suggested. In conclusion, this article provides a comprehensive view of the importance of CBT in public servants as a means to achieve Sustainable Development Goals at local, national, and international levels.

Key words: Sustainable Development; Competency-Based Training; Public Servants; Knowledge Management; Public Administration.

INTRODUCCIÓN

En la era actual, marcada por la complejidad de los desafíos globales, La Formación Basada en Competencias (FBC) en los servidores públicos ha cobrado una importancia creciente. La habilidad de los funcionarios gubernamentales para abordar eficazmente problemas ambientales, sociales y económicos, así como para fomentar un DS, es fundamental para el bienestar de las sociedades modernas. Esta revisión bibliográfica se centra en explorar y analizar la relación entre la FBC, el papel de los servidores públicos y el Desarrollo Sostenible (DS).

La FBC presenta diversas aplicaciones, ya que implica un proceso de aprendizaje continuo que integra el trabajo con el estudio. Esto permite a las personas mejorar el valor que aportan a las organizaciones mediante la demostración de su desempeño. Las competencias cultivadas, que incluyen la dedicación, los estándares éticos, los principios, las habilidades para la toma de decisiones, la destreza de liderazgo, la empatía y el pensamiento innovador, demuestran la capacidad de las personas para sobresalir en diversos entornos y su aptitud cognitiva en varios escenarios (Cejas et al., 2019, p. 98).

Por su parte, el concepto de DS ha cobrado importancia en las agendas políticas y sociales durante las últimas décadas. Cada vez se reconoce más la importancia de conciliar el progreso económico con la protección ambiental y la equidad social, garantizando así el cumplimiento de los requisitos de las generaciones actuales sin poner en peligro la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades. En este contexto, los funcionarios gubernamentales ocupan una posición fundamental en la formulación y ejecución de estrategias e iniciativas que fomenten un progreso sostenible y sólido (United Nations, 1987).

Esta revisión se buscó responder cómo influye la FBC en los servidores públicos en la promoción y logro del DS (local, nacional e internacional). El propósito fundamental fue proporcionar una visión integral sobre la importancia de la FBC en los servidores públicos como motor de cambio hacia un DS, haciendo hincapié en la necesidad de una formación continua y flexible, al tiempo que se ofrecen sugerencias tangibles para

mejorar las habilidades de los empleados del gobierno y fomentar una administración mejor y más responsable de los fondos públicos.

METODOLOGÍA

análisis documental. La investigación bibliográfica proporcionó una amplia gama de fuentes primarias y secundarias, incluidos libros, artículos académicos, informes gubernamentales y documentos institucionales, esenciales para comprender el estado actual de la comprensión sobre el tema y reconocer las pautas y los debates futuros.

El análisis documental, por otro lado, consistió en examinar y sintetizar críticamente la información recopilada de las fuentes bibliográficas seleccionadas. Esta técnica implicó una revisión minuciosa de los textos relevantes para identificar patrones, temas recurrentes, enfoques teóricos y hallazgos clave relacionados con la FBC en el ámbito de administración pública y el DS.

Para asegurar la calidad y relevancia de la información teórica incluida, se aplicaron criterios de selección rigurosos, que incluyeron la pertinencia del contenido, la credibilidad de las fuentes y la actualidad de la información. Además, se llevó a cabo un proceso de triangulación de datos, contrastando y comparando diferentes perspectivas y recursos para adquirir una comprensión más completa y mejorada del tema.

En resumen, la combinación del método de investigación bibliográfica y la técnica de análisis documental proporcionó un marco sólido y riguroso para abordar el objetivo de esta investigación, permitiendo una exploración profunda y crítica de la FBC en los servidores públicos en el contexto del DS.

En esta revisión, se siguieron estrictos estándares éticos en la citación y acceso a fuentes, garantizando la integridad académica y el respeto por los derechos de autor. Todas las fuentes utilizadas fueron verificadas y adecuadamente referenciadas para asegurar la precisión y transparencia en la información presentada.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1.1 Consideraciones teóricas sobre la concepción de desarrollo

A lo largo de la historia, el concepto de desarrollo se ha basado históricamente en suposiciones erróneas, promesas incumplidas y resoluciones ineficaces. Diversos imperios han ejercido el control sobre individuos, grupos sociales, comunidades, sociedades, economías, regiones e incluso continentes enteros mediante la manipulación de elementos estratégicos tangibles y simbólicos mediante sistemas de autoridad. Estos imperios, para justificar las injusticias derivadas de sus inconsistencias fundamentales, construyen una narrativa dominante que legitima su gobierno autoritario. Esta narrativa sirve de base para el establecimiento de normas, suposiciones, comportamientos sociales, entidades, verdades y realidades que perpetúan su pretensión de supremacía (De Souza Silva, 2004).

En este cambio de enfoque sobre el concepto, es fundamental revisar la obra de Marx, donde, aunque no se define explícitamente el concepto de desarrollo, se presentan pautas fundamentales como la sustitución de un modo de producción mediante la revolución industrial. Además, se destaca la emancipación del ser y la satisfacción creciente de sus necesidades como premisas del progreso y la transformación (Martini Willeman, 2024). Estos aspectos anteriormente expuestos introdujeron nuevas perspectivas sobre el concepto de desarrollo, basadas en los cambios socioeconómicos que se manifiestan en el escenario mundial, lo que permitió visualizar el término desarrollo atendiendo a diferentes características como el contexto, los beneficiarios, el alcance y la perspectiva.

En los Estados Unidos, en 1947, se introdujo un concepto que postula el desarrollo como un movimiento destinado a mejorar la vida comunitaria en general con la participación activa de la comunidad, basándose en la utilización de esta idea por parte del gobierno inglés en 1942. Posteriormente, surgieron varias definiciones nuevas de desarrollo comunitario en los años siguientes. Una de esas definiciones surgió en 1956, en la que se consideraba el desarrollo comunitario como la fusión de los esfuerzos de los miembros de la comunidad y las autoridades gubernamentales para mejorar las

condiciones económicas, sociales y culturales de la comunidad, fomentar la integración de la comunidad en la vida nacional y empoderarla para contribuir positivamente al progreso de la nación (Díaz Ozuna et al., 2012).

A propósito del tema, en investigaciones incluidas indican que, a raíz de la crisis de los países industrializados en los años setenta, se comenzó a tomar conciencia del valor de las pequeñas economías y se retomó el desarrollo desde la base, asumiéndolo como una alternativa frente a la crisis globalizada. Se otorgó mayor participación a los ciudadanos con iniciativas propias, surgiendo así los nuevos actores sociales (Cárdenas & Michel, 2018; Torregrosa, 2020; Bugallo, 2016).

El desarrollo se caracteriza por una progresión multifacética que abarca las dimensiones económica, social, cultural, territorial y ambiental. Al mejorar los procesos de autogobierno, empoderar a los ciudadanos y consolidar los valores morales emancipadores, su objetivo es satisfacer las necesidades materiales y socioculturales y, al mismo tiempo, mantener una coexistencia armoniosa con el entorno natural (Bugallo, 2016, p. 12). Este cambio permitió una interpretación más matizada del desarrollo, pasando de la perspectiva estrecha de los economistas, centrada únicamente en el crecimiento económico, a una comprensión más amplia de los diversos factores que influyen en el proceso. Al proponer un cambio hacia la priorización de los seres humanos, las nuevas perspectivas abogan por modificar su progreso y las correspondientes políticas de apoyo. Cabe mencionar que el PNUD introdujo el índice de desarrollo humano (IDH) como un enfoque novedoso para medir el desarrollo, lo que llevó a la publicación de varios informes a partir de 1991 en los que se analizaba el panorama mundial desde la perspectiva del desarrollo humano (DH) (PNUD, 1991).

La reflexión sobre el desarrollo ha evolucionado con el tiempo, y una de las transformaciones más significativas ha sido la incorporación del aspecto humano como eje central del proceso de desarrollo. Este cambio de metodología ha llevado al surgimiento del concepto de DH, que ha adquirido importancia en el contexto del marco de las Naciones Unidas. Esta metodología subraya la importancia de seguir un camino hacia el DS con objetivos explícitos: cumplir los

requisitos humanos fundamentales, lograr una expansión económica constante, mejorar la calidad del progreso económico, tener en cuenta los factores demográficos, elegir alternativas tecnológicas adecuadas, utilizar, preservar y reponer los activos naturales y prevenir el agotamiento de estos recursos.

El surgimiento de la formulación del enfoque de DH puede entenderse como una respuesta crítica al paradigma imperante de la economía del desarrollo, la cual priorizaba el crecimiento económico como objetivo supremo. El DH, por el contrario, sostiene que el crecimiento económico debe ser considerado como un medio para alcanzar un fin más amplio: el bienestar humano. En este contexto, el desarrollo debe ser entendido como un proceso integral que busca no solo el crecimiento económico, sino también la promoción del bienestar humano en todas sus dimensiones: física, emocional, social y espiritual (Ramos Rodríguez et al., 2021).

Hernández (2008) proporciona una definición del DH centrada en su evolución y las dimensiones que lo definen como un proceso mediante el cual se presentan nuevas oportunidades a las personas, lo que les permite mejorar tanto a sí mismas como a sus instituciones al mejorar sus habilidades para supervisar recursos de diversa naturaleza, con el objetivo de lograr un avance sostenible y distribuido de manera equitativa que facilite una mejora en su nivel de vida en consonancia con sus objetivos personales, (...) (p.37).

En esta investigación, se asume el enfoque de DH como base de los procesos de desarrollo actuales, partiendo de las bases y principios de las Teorías del DH, donde se prioriza el medio ambiente, la investigación y la educación en conexión con la cultura. Asimismo, se adopta la concepción de que los sujetos son los protagonistas de las transformaciones sociales que ocurren en contextos específicos.

Por consiguiente, el desarrollo, como proceso holístico y multidisciplinario, articula a los actores de la economía, la academia, la sociedad civil y el gobierno con el objetivo de concretar intereses y satisfacer necesidades sociales comunes, para alcanzar niveles superiores de calidad de vida. Este objetivo se logra mediante el empleo de los recursos naturales y las capacidades humanas de manera concienzuda, generando alternativas

sostenibles para la población desde la equidad y la justicia social. Todo esto encuentra su mejor implementación en el escenario local, donde se asume que su valor radica precisamente en la naturaleza distintiva y en el potencial que presenta para establecer conexiones horizontales, formar acuerdos y expresarse en detalle. El desarrollo local implica la mejora de las condiciones de vida de la población en un área geográfica específica mediante el crecimiento económico y productivo. Sin embargo, es importante considerar que, en algunos casos, no todas las comunidades dentro de un mismo territorio experimentan progreso simultáneo ni logran satisfacer sus necesidades básicas de manera equitativa (Vargas & Esquivel, 2023).

El desarrollo local abarca las complejas interacciones entre factores culturales, económicos, políticos, sociales y psicológicos, con el objetivo de mejorar la calidad de vida, el bienestar individual y la preparación para el futuro de los habitantes. Este proceso se fundamenta en el capital humano, los comportamientos y las habilidades que surgen de las necesidades, circunstancias y oportunidades presentes (Bustos Aguayo et al., 2020). En esta investigación, se asume que el desarrollo local es un proceso donde convergen intereses y objetivos, desde la percepción particular de los diversos actores que participan y la relación entre demandas y necesidades locales.

De Franco (2000) sostiene que el desarrollo local integrado y sostenible es una metodología destinada a fomentar el avance de entidades socioterritoriales específicas a través de una serie de prácticas. Además, afirma que los componentes clave del desarrollo local sostenible abarcan la creación de capacidades para la gobernanza local, el establecimiento de un marco institucional participativo novedoso, la configuración colaborativa de las necesidades públicas locales y el empoderamiento de la sociedad civil. Partiendo de esta metodología y desde el enfoque presentado en esta investigación, se considera que la metodología actual para fomentar la gestión del DS se basa en: la FBC relacionadas con la gestión del desarrollo en los actores y servidores del proceso; la articulación entre gobierno, universidad, empresa y comunidad, haciendo énfasis en la sinergia de los actores económicos; y la generación de alternativas socioeconómicas innovadoras que respondan a las demandas y aspiraciones locales.

3.1.2 Gestión del conocimiento en función del DS

La comprensión del desarrollo como un fenómeno multidimensional implica la necesidad de establecer estrategias inter y transdisciplinarias dentro del ámbito universitario, involucrando a diversas áreas del conocimiento. Esta asociación se extiende más allá de los límites tangibles del establecimiento educativo, alcanzando al gobierno y a la sociedad en su conjunto, con el fin de identificar, comprender y abordar los desafíos que enfrentan. Esta aproximación integral al desarrollo, busca proponer soluciones efectivas y sostenibles a problemas identificados (Laguna & Marcelín, 2016). En la actualidad, es impensable un DS, humano e inclusivo sin la existencia de capacidades de conocimiento en ciencia, tecnología e innovación.

La perspectiva del espacio local se aborda desde un enfoque holístico del proceso, considerando la interacción e integración de las dimensiones del desarrollo y, a su vez, de ejes transversales como la participación y la equidad social. Por lo tanto, la gestión del conocimiento se orienta desde el análisis de estas categorías (Núñez & Pérez, 2018). A partir de este enfoque, el conocimiento representa un recurso invaluable en las organizaciones, y su gestión adecuada permite una respuesta efectiva frente a los cambios y contingencias inesperadas. Además, facilita la toma de decisiones acertadas, fortalece las capacidades del personal y contribuye al éxito en la implementación de planes de acción (Quiroz-Palma et al., 2020).

Aunque las investigaciones sobre gestión del conocimiento en el sector público son escasas, las existentes son de suma importancia y se recomiendan su adopción en las organizaciones gubernamentales para mejorar su rendimiento, siempre considerando las particularidades de la administración pública. Asimismo, la transferencia de conocimiento es uno de los factores que influyen en la calidad de los servicios públicos. Por lo tanto, se recomienda que los altos ejecutivos de las organizaciones respalden la adopción de un mecanismo de transferencia de conocimientos como enfoque estratégico para superar los obstáculos burocráticos que impiden su avance (Al Ahbabi et al., 2019; Ncoyini & Cilliers, 2020).

A nivel estatal, es imperativo reconocer que el avance de la gestión del conocimiento no debe limitarse únicamente a los países desarrollados, sino que también debe ser adoptado por los países en desarrollo. Tal acción podría mitigar eficazmente los problemas relacionados con la falta de dedicación organizacional y productividad laboral. Se recomienda poner en marcha iniciativas específicas para mejorar la gestión del conocimiento en el dominio público, adaptados a las particularidades de cada entidad gubernamental (Razzaq et al., 2019). Si no se dispone de conocimientos que permitan construir estrategias de desarrollo, es decir, formular, implementar, controlar y evaluar políticas, programas y proyectos de transformación local, comprometidos con el desarrollo, este se ve comprometido. Si se cuentan con las estrategias, pero no se atienden sus crecientes demandas de conocimiento, el desarrollo se compromete (Núñez & Pérez, 2018).

En este sentido, los gobiernos se enfrentan al reto de establecer políticas públicas que fomenten la generación y utilización del conocimiento y la innovación en la búsqueda constante de la transformación social. Poner el conocimiento en manos de los tomadores de decisiones permite una mayor preparación para solucionar demandas, aprovechar mejor las capacidades que se generan en el contexto, y articular y encadenar procesos desde sus lógicas esenciales. Todo esto influye directamente en la eficiencia y eficacia de la administración en el sector público, además es fundamental para gestionar el desarrollo local, territorial y nacional.

3.1.3 FBC en los servidores públicos y DS

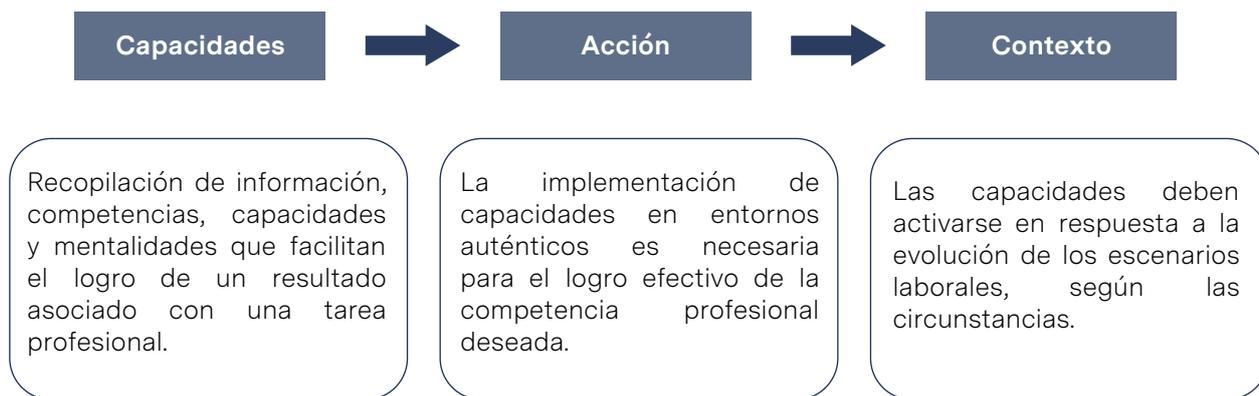
Actualmente, la perspectiva del trabajo basada en las capacidades ha experimentado un notable fortalecimiento y desarrollo tanto en Estados Unidos y Europa (incluidos países el Reino Unido y Francia, desde la década de 1970). Este avance ha llevado a la formalización de este enfoque, generando una variedad de definiciones y estrategias de implementación. El objetivo de esta evolución es abordar las nuevas expectativas formativas de la sociedad contemporánea. El término “competencias”, acuñado por Noam Chomsky en la década de 1960, permite describir el rendimiento y la capacidad interpretativa, o la habilidad para entender y utilizar el lenguaje.

En este contexto, las definiciones iniciales vinculadas al concepto de competencia se describen como un conjunto de atributos estrechamente relacionados con la ejecución efectiva de una tarea o función específica (Boyatzis, 1972; Spencer & Spencer, 1993;

Ansorena, 1996). Otras perspectivas apoyaban la idea de la competencia como una faceta de las acciones transparentes y observables que permiten a una persona funcionar eficazmente (Wordruffe, 1993).

Figura 1.

Elementos clave del concepto competencia.



Adaptación en base a Del Pozo (2013)

La complejidad de los contextos motiva a los seres humanos a cultivar, aprovechar y gestionar sus aptitudes personales y capacidades creativas y comunicativas para generar soluciones a las necesidades del puesto laboral, de las instituciones y la sociedad en su conjunto. En resumen, las competencias consisten en poner en acción de manera combinada e integrada todos los recursos (habilidades, conocimientos y actitudes) en un contexto determinado, para resolver exitosamente problemas y situaciones diversas (Sánchez Díaz, 2010).

Por su parte, Sergio Tobón destaca diversas interpretaciones del término competencia, que pueden aplicarse en diferentes contextos sociales, educativos y laborales: competencia

como autoridad, competencia como proceso de capacitación, competencias como idoneidad, competencia como rivalidad, competencia entre personas, competencia como requisito para el desempeño de un puesto de trabajo y competencia como actividad deportiva (Tobón, 2012). De esta manera, nociones como el conocimiento, las competencias, las habilidades, las capacidades, las disposiciones, las habilidades interpersonales, las anticipaciones y la participación en las normas sociales, entre otras, se ilustran en la descripción que sugiere que un individuo es competente para demostrar conocimiento, capacidad, comportamiento y carácter, que abarca las competencias técnicas, procedimentales, colaborativas y comunitarias (Echeverría, 2002).

Figura 2.

Definición de competencia.

Competencia Social/Personal.

Actitudes y habilidades para comunicarse, trabajar en equipo y cooperar.

SABER SER

Competencia Metodológica.

Procedimientos y Habilidades para aplicar los conocimientos profesionales.

SABER SER

Competencia de acción

Competencia Social/Personal.

Actitudes y habilidades para comunicarse, trabajar en equipo y cooperar.

SABER SER

Competencia Participativa.

Dominio de habilidades, destrezas y capacidades para participar en la organización del entorno laboral.

SABER SER

Echeverría (2002)

Los académicos han enfatizado la importancia de la FBC, argumentando que no se derivan de un paradigma singular, sino que han sido influenciadas por una variedad de aportes de varios dominios teóricos como la filosofía, la psicología, la lingüística, la sociología, la economía y la educación vocacional. Esta variedad de perspectivas ha reforzado la comprensión del concepto y su utilización en diversos sectores, que abarcan los ámbitos social, comercial, educativo y científico (Bustamante et al., 2012; Cejas et al., 2019; Echeverría, 2002).

A lo largo de los años, varios autores han explorado los comportamientos que impulsan el rendimiento de acuerdo con las demandas de una situación social específica. Esta variedad de enfoques ha dado lugar a nuevas definiciones del concepto, cada una influenciada por la perspectiva del autor, así como por sus contribuciones y limitaciones en su aplicación en diferentes contextos, lo que ha llevado al surgimiento de nuevas tendencias. Un ejemplo de ello es la clasificación propuesta por Mertens (2000), quien identifica el conductismo, el funcionalismo y el holismo como enfoques predominantes. Sin embargo, Saracho (2005) considera al holismo más como una metodología que como un movimiento.

Blas (2007) y Del Pozo (2013) comparten visiones sobre la clasificación de competencias profesionales. Blas propone un modelo funcional

centrado en la capacidad de los trabajadores para desempeñar tareas específicas dentro del contexto laboral, estableciendo la relación tarea-desempeño. Este modelo fundamenta la FBC profesionales específicas (Blas, 2007). Del Pozo complementa esta visión con el modelo de comportamientos, que se enfoca en las características y aptitudes personales, vinculando actitudes con la capacidad de resolver problemas laborales. Este modelo establece competencias claves y transversales basadas en las capacidades personales (Del Pozo, 2013). Para este autor, el modelo constructivista de Blas (2007) está intrínseco en este enfoque, ya que depende de la comunicación e intercambio. Ambos autores coinciden en un modelo holístico que integra tareas laborales, atributos personales y contexto, formando así un enfoque integral de competencias profesionales.

Los marcos teóricos sobre la FBC en la práctica profesional permiten la redefinición de los roles profesionales de una manera fluida y contemporánea, además de orientar los programas de formación inicial y continua (Del Pozo et al., 2013, p. 35). Dado que el contexto cambia rápidamente en todas las áreas, las habilidades necesarias para mejorar el rendimiento organizativo también evolucionan, lo que genera la necesidad de un proceso de enseñanza-aprendizaje adaptable a estas transformaciones (Gorgoy, 2020).

En el ámbito de la administración pública, las competencias profesionales se definen como el conjunto de habilidades (incluidas las habilidades, aptitudes y actitudes) que los funcionarios públicos deben poseer con el fin de identificar, localizar y gestionar la información y el conocimiento necesarios para mejorar su desempeño laboral (Casañas, 2020, p. 51). Es imperativo que los funcionarios públicos supervisen metódicamente las necesidades de la población a fin de abordarlas de manera eficaz. Además, enumeran competencias codiciadas como la dedicación al servicio público, el enfoque centrado en el ciudadano, la determinación y el vigor, la reflexión estratégica innovadora, la asimilación de las lecciones de los errores, la destreza en el análisis, el cultivo de una mentalidad crítica, el fomento del intercambio de regulaciones, el fomento de los esfuerzos colaborativos y la educación consciente (Carmona et al., 2020, pp. 141 a 142).

Cejas et al. (2019) proponen tres dominios fundamentales que enriquecen la comprensión de los objetivos educativos: lo cognitivo, lo afectivo y lo psicomotor. Estos dominios están interconectados y se vinculan con los siguientes aspectos: conocimientos (saber), competencias (saber hacer) y actitudes (compromiso personal). Por su parte, el modelo educativo de FBC se enfoca en capacitar a los individuos para que sean autónomos en su aprendizaje, gestionando su propio proceso de aprendizaje y tomando responsabilidad en planificar, desarrollar y evaluar su progreso. Este enfoque busca que los estudiantes adquieran habilidades para alcanzar un alto rendimiento en diversas áreas, integrando un pensamiento complejo, holístico, ético y moral (Rodríguez, 2022, pp. 13-16).

De estos enfoques, se resalta la importancia de evaluar los comportamientos como punto de partida para el entrenamiento, desarrollo y validación de competencias. Este enfoque representa una ruptura con el paradigma educativo tradicional basado en la memorización, ya que desafía a las personas a aplicar sus conocimientos en diversas situaciones y reconoce el aprendizaje como un proceso gradual e integral en el que los errores desempeñan un papel crucial. Se enfatizan procesos educativos más holísticos, donde la adquisición y asimilación de conocimientos abarcan el saber conocer, el saber hacer, el saber ser y el saber convivir, temas que serán desarrollados más adelante (Ramírez-Díaz, 2020).

Los objetivos del procedimiento de FBC se describen claramente para especificar los logros que se deben alcanzar, lo que constituye la base para el diseño del plan de formación. Se espera que estos objetivos se concentren en varios elementos, como la productividad, la calidad, la planificación estratégica de la fuerza laboral, la moral de los empleados, las prestaciones complementarias, el bienestar, la seguridad laboral, la asistencia y el crecimiento individual (Cejas et al., 2019, p. 98). Profundizar en este conocimiento y desarrollar esta experiencia requiere mucha investigación combinada con programas de innovación experimentales. Las estrategias pedagógicas basadas en la problematización fomentan la indagación, la búsqueda y la autonomía en la gestión del conocimiento.

Para lograr la eficacia del progreso socioeconómico y mejorar el bienestar social, es esencial garantizar el mantenimiento del orden público y la tranquilidad, salvaguardar los derechos de las personas, hacer cumplir sus responsabilidades y defender los valores culturales, éticos y morales de la comunidad. La FBC de los servidores públicos han demostrado ser un elemento clave para abordar los complejos desafíos asociados con el DS. Aprender y desarrollar habilidades específicas como el pensamiento estratégico, la orientación a los servicios, la gestión ambiental y el liderazgo son esenciales para fomentar prácticas gubernamentales más efectivas hacia un futuro sostenible. Por tanto, los servidores públicos deben estar capacitados para desempeñar un papel fundamental en la construcción de un futuro más justo, equitativo y respetuoso con el entorno natural y social.

Contribuciones al conocimiento

Al analizar diversas perspectivas teóricas y enfoques metodológicos, se identificaron prácticas y políticas efectivas que fortalecen las capacidades de los servidores públicos, lo cual es crucial para la implementación exitosa de políticas de DS. Además, se proporcionan recomendaciones prácticas que pueden ser adoptadas por instituciones gubernamentales para mejorar la gestión de recursos y la efectividad en la administración pública.

Limitaciones

El enfoque en estudios teóricos puede no reflejar completamente las variaciones en la implementación práctica de la FBC en diferentes

contextos. En ese sentido, futuras investigaciones podrían beneficiarse de estudios empíricos y fuentes de datos más diversas para validar y ampliar estos hallazgos.

CONCLUSIONES

A lo largo de esta revisión bibliográfica centrada en la FBC entre los servidores públicos y su relación con el DS, se han examinado una serie de aspectos fundamentales que forman la intersección de estos temas. El DS es un proceso complejo en el que varios actores sociales trabajan juntos para articular intereses y satisfacer las necesidades comunes mediante la utilización responsable de los recursos naturales y las capacidades humanas. En este marco, la gestión del conocimiento desempeña un papel fundamental al permitir la conexión de las personas con los centros de conocimiento de diferentes ámbitos, lo que permite utilizar la información, las tecnologías y la comunicación como vías para abordar los requisitos y las ambiciones de las organizaciones y las comunidades, al tiempo que se reconocen las características únicas de cada contexto.

Existe una base teórica y metodológica sustancial que apoya la mejora de las competencias dentro de la administración pública para el DS. Sin embargo, se reconoce la necesidad de investigar más a fondo y profundizar en esta área, particularmente en términos de evaluar la influencia de los programas de desarrollo de habilidades en la eficiencia y la longevidad de las políticas e iniciativas gubernamentales. La capacitación y el crecimiento profesional de los servidores públicos deben diseñarse de manera integral para abarcar tanto los elementos técnicos como las competencias generales. Esto implica integrar los conocimientos relacionados con el DS en los planes de formación y fomentar las habilidades interpersonales, como la comunicación adecuada, el trabajo en equipo y la resolución de problemas.

Conflictos de interés

Los autores declaran que no existen conflictos de interés.

REFERENCIAS

- Al Ahababi, S.A., Singh, S.K., Balasubramanian, S. and Gaur, S.S. (2019). Employee perception of impact of knowledge management processes on public sector performance. *Journal of Knowledge Management*, 23(2), 351-373. <https://doi.org/10.1108/JKM-08-2017-0348>
- Ansorena, A. (1996). 15 casos para la selección de personal con éxito. Métodos e instrumentos (1ra edición). Paidós. <https://cidseci.dgsc.go.cr/datos/15%20pasos%20para%20la%20selecci%C3%B3n%20de%20personal%20con%20%C3%A9xito.pdf>
- Blas, F. A. (2007). La formación profesional basada en la competencia. *Avances En Supervisión Educativa*, (7). <https://avances.adide.org/index.php/ase/article/view/298>
- Boyatzis, R. (1982). *The competent manager*. Wiley & Sons.
- Bugallo, A. (2016). *Desarrollo territorial a escala local*. Editorial Universidad de La Habana.
- Bustamante, M. A., Oyarzún, C. H., Grandón, M. L., & Abarza, C. G. (2015). Fundamentos de la Enseñanza por Competencias a Nivel de Postgrado en dos Universidades Públicas Chilenas. *Formación universitaria*, 8(6), 23-30. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062015000600004>
- Bustos Aguayo, J. M., Idana Balderas, W. I., Hernández Gracia, T. J., & García Lirios, C. (2020). Una revisión de hallazgos en torno al desarrollo local. *Eureka*, 17(1), 141-161. <https://ojs.psicoeureka.com.py/index.php/eureka/article/view/116/119>
- Cárdenas, G. E., & Michel, R. M. (2020). Descripción de las teorías del desarrollo económico y desigualdad. *Tiempo Económico*, XIII(40), 53-64. <https://tiempoeconomico.azc.uam.mx/wp-content/uploads/2020/01/40te3.pdf>
- Carmona, A., Cordero, D., & García, D. (2020). La actividad del servidor público en las comunidades de la provincia Ciego de Ávila. *Universidad & Ciencia*, 9(1), 138-146. <https://revistas.unica.cu/index.php/uciencia/article/view/973>

- Casañas, A. (2020). *Propuesta de elementos informacionales de gestión de información para la mejora de la comunicación institucional externa en los portales web de los gobiernos de La Habana* [tesis de licenciatura en Ciencias de la Comunicación]. Universidad de La Habana.
- Cejas, M. F., Rueda, M. J., Cayo, L. E., & Villa, L. C. (2019). Formación por competencias: Reto de la educación superior. *Revista De Ciencias Sociales*, 25(1), 94-101. <https://doi.org/10.31876/rcs.v25i1.27298>
- De Franco, A., (2000). *¿Por qué precisamos de un desarrollo local integrado y sostenible?* <https://www.del.org.bo/info/archivos/a5.PDF>
- De Souza Silva, J. (2009). La Farsa del “Desarrollo” Del colonialismo imperial al imperialismo sin colonias. <https://www.ts.ucr.ac.cr/binarios/congresos/reg/slets/slets-018-002.pdf>
- Del Pozo, J. A. (2013). Competencias profesionales. Herramientas de evaluación: el portafolios, la rúbrica y las pruebas situacionales. Narcea. https://biblioteca.unp.edu.pe/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=38050&query_desc=Provider%3ANARCEA
- Díaz Ozuna, Y., Rodríguez Ruíz, M., & Hernández Arencibia, L. (2013). Algunas consideraciones sobre desarrollo local. *DELOS: Desarrollo Local Sostenible*, 5(14). <https://www.eumed.net/rev/delos/14/ora.html>
- Echeverría, B. (2002). *Gestión de la Competencia de Acción Profesional*. Universidad de Barcelona.
- Gorgoy, M. (2020). *Competencias infocomunicacionales para la participación ciudadana en adolescente* [Tesis de Licenciatura]. Universidad de La Habana.
- Hernández, Á. (2008). El desarrollo humano. En Hernández, Ángel (Compilador), *El Desarrollo como problema ¿Igualdad de qué?* Caracas, Venezuela, Universidad Central de Venezuela (pp. 35-48).
- Laguna, G., & Marcelín, G. (2016). *Complejidad y sistemas complejos: un acercamiento multidimensional*. Coplt-arXives y EditoraC3.
- Martini Willeman, E. (2024). O pensamento ecológico de Marx: a “ruptura metabólica” na relação humana com a natureza. *Revista Em Pauta: Teoria Social E Realidade contemporânea*, 22(55), 263-268 <https://doi.org/10.12957/rep.2024.84201>
- Mertens, L. (2000). *La gestión por competencia laboral en la empresa y la forma profesional*. Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI). <http://relats.org/documentos/ET.Mertens2.feb.pdf>
- Ncoyini, S. S., & Cilliers, L. (2020). Factors that influence knowledge management systems to improve knowledge transfer in local government: A case study of Buffalo City Metropolitan Municipality, Eastern Cape, South Africa. *SA Journal of Human Resource Management*, 18(1), 1-11. <https://sajhrm.co.za/index.php/sajhrm/article/download/1147/2096>
- Núñez, J., & Pérez, A. (2018). *Desarrollo local y educación Superior*. Editorial Universidad de La Habana.
- PNUD. (1991). *Human Development Report 1991*. Oxford University Press. <https://hdr.undp.org/system/files/documents/hdr1991escompletonostats.pdf>
- Quiroz-Palma, P., Penadés, M. C., & Núñez, A. G. (2020, December). A Training Approach to Improving Knowledge Management in Organizations. *In European Conference on Knowledge Management* (pp. 953-XXI). Academic Conferences International Limited. <https://www.proquest.com/openview/3d16af3854a8f9fd19fe0eb70a50d59a/1?pq-origsite=gscholar&cbl=1796412>
- Ramírez-Díaz, J. L. (2020). An Approach by Competencies and Its Current Relevance: Considerations From Occupational Guidance in Educational Context. *Revista Electrónica Educare*, 24(2), 1-15. <https://doi.org/10.15359/ree.24-2.23>
- Ramos Rodríguez, A. E., Brito Montero, A., Artigas Pérez, E., & Martínez García, R. (2022). De un municipio tradicional a un municipio inteligente: Por un desarrollo local sostenible. *DELOS: Desarrollo Local Sostenible*, 13(36). <https://ojs.revistadelos.com/ojs/index.php/delos/article/view/659>

- Razzaq, S., Shujahat, M., Hussain, S., Nawaz, F., Wang, M., Ali, M., & Tehseen, S. (2019). Knowledge management, organizational commitment and knowledge-worker performance: The neglected role of knowledge management in the public sector. *Business process management journal*, 25(5), 923-947. <https://doi.org/10.1108/BPMJ-03-2018-0079>
- Rodríguez, JM. (2022). *Estrategias de evaluación por competencias utilizadas por los docentes en entornos virtuales de aprendizaje en la universidad abierta para adultos* [Tesis Doctoral Universitat de les Illes Balears]. Programa de Doctorado en Tecnología Educativa
- Sánchez Díaz, M. (2010). *Competencias informacionales en la formación de las BioCiencias en Cuba* [Tesis de doctorado]. Repositorio institucional. Universidad de Granada.
- Saracho, J. M. (2005). *Un modelo general de gestión por competencias*. RIL editores.
- Spencer, I. M., & Spencer, J. M. (1993). *Competence and Work*. Willet & Sons.
- Tobón, S. (2008). *Formación basada en competencias. Enfoque complejo*. Universidad Autónoma de Guadalajara.
- Torregrosa, P. (2020). *Teoría y práctica del desarrollo, nociones emergentes en los procesos territoriales desde los programas de desarrollo y paz de la REDPRODEPAZ* [Tesis para Magister en Estudios y Gestión del Desarrollo, Universidad de La Salle Facultad de Ciencias Económicas y Sociales]. Bogotá, Colombia
- United Nations. (1987). *Report of the World Commission on Environment and Development: Our Common Future*. <https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/5987our-common-future.pdf>
- Vargas, F. M., & Esquivel, R. (2023). Análisis crítico de la evolución de la contextualización del desarrollo local en Ecuador. Antecedentes y conceptos. *Uniandes Episteme*, 10(3), 404-422. <https://doi.org/10.61154/rue.v10i3.3172>
- Wordruffe, Ch. (1993). What Is Meant by a Competency? *Leadership & Organization Development Journal*, 14(1), 29-36. <https://doi.org/10.1108/eb053651>