



RECUS

REVISTA ELECTRÓNICA COOPERACIÓN
UNIVERSIDAD SOCIEDAD

e-ISSN: 2528-8075

Perfil por competencias profesionales para actores que tributan al desarrollo económico local en Portoviejo

Profile by professional skills for actors who contribute to local economic development in Portoviejo

Flavia Maria Vargas Mursuli

Doctoranta en Filosofía y Letras de la Universidad de Alicante, España

fmvm2@alu.ua.es

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4404-2790>

*Dirección para correspondencia: fmvm@alu.ua.es

Artículo recibido el 20-07-2023 Artículo aceptado el 22-08-2023 Artículo publicado el 05-09-2023

Conflicto de intereses no declarado

Fundada 2016 Unidad de Cooperación Universitaria de la Universidad Técnica de Manabí, Ecuador

Citación de este artículo: Vargas, F.M. (2023). Perfil por competencias profesionales para actores que tributan al desarrollo económico local en Portoviejo. *Recus*, 8(3), 192–219. <https://doi.org/10.33936/recus.v8i3.6395>



Resumen

El desarrollo local es tarea de primer orden en correspondencia con los procesos de descentralización en el escenario de una nueva gobernanza en muchos territorios. En ese contexto, la participación de la sociedad civil junto a los decisores políticos y los emprendimientos públicos y privados, han otorgado una dimensión más amplia a los actores involucrados en los procesos y exige de ellos poseer las competencias necesarias que les permitan enfrentar los retos que exige la transformación económica, medioambiental y social. El artículo aborda las competencias profesionales necesarias en los actores del desarrollo local, los resultados del diagnóstico realizado sobre las mismas y los retos enfrentados en el proceso de formación de dichas competencias para lograr un perfil profesional acorde a las necesidades del cantón Portoviejo, provincia de Manabí, Ecuador. Se utilizó el análisis documental bibliográfico como método lógico, asociado a los métodos empíricos como la observación de la realidad regional, los cuestionarios a diversos actores relacionados con el desarrollo local y la estadística en el procesamiento de la información obtenida. Los resultados exponen las principales limitaciones de las competencias que resultan necesarias para los actores del desarrollo local y se sugieren líneas directrices para su formación y desarrollo.

Abstract

Local development is a priority task in line with the decentralization processes in the scenario of a new governance in many territories. In this context, the participation of civil society alongside decision-makers and public and private enterprises has given a broader dimension to the actors involved in the processes and requires them to possess the necessary skills to face the challenges posed by economic, environmental, and social transformation. The article addresses the necessary professional competencies in local development actors, the results of the diagnostic carried out on these competencies, and the challenges faced in the process of developing these competencies to achieve a professional profile in line with the needs of Portoviejo Canton, Manabí Province, Ecuador. Documentary and bibliographic analysis was used as a logical method, associated with empirical methods such as the observation of regional reality, questionnaires to various actors related to local development, and statistics in the processing of the obtained information. The results highlight the main limitations of the competencies necessary for local development actors and suggest guidelines for their training and development.

Palabras clave/Keywords

desarrollo local, perfil de competencias, descentralización, actores de desarrollo/ Local development, Competency profile, Decentralization, Development actors

1. Introducción

Múltiples actores convergen en llevar adelante los programas, proyectos y metas relacionados con el desarrollo local.

En su Informe sobre Desarrollo Humano, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD, 2005, p.24) hace referencia a los principales agentes del desarrollo local:

“son los empresarios, los trabajadores, la sociedad civil organizada y el Estado en sus distintos niveles y reparticiones de gobierno. El empresario, es el agente más importante para el desarrollo local y regional. En tanto agente que combina adecuadamente los factores productivos, toma las decisiones de innovación tecnológica, asume riesgo y, al mismo tiempo, genera empleo, el empresario es el factor dinámico del desarrollo humano.

Pero no siempre el empresario es el ente principal. Está demostrado que los trabajadores con mayores conocimientos y mejor entrenados son factores imprescindibles para la competitividad humana pues por su calificación logran mayores niveles de productividad y, al mismo tiempo, pueden exigir mejores remuneraciones y ser nuevos empresarios potenciales. El Estado, materializado en sus distintos niveles de gobierno (central, regional, local), es agente promotor, facilitador y, en muchos lugares, conductor del desarrollo local o regional. La sociedad, organización de la población en distintos niveles y con distintos objetivos no lucrativos y no productivos, constituye al mismo tiempo causa y efecto del desarrollo humano. Las organizaciones surgidas de la sociedad civil facilitan la convivencia social pacífica, generan identidades y establecen una meta común que facilita el desarrollo Humano.”

Las competencias profesionales constituyen un importante factor para el éxito, tanto de los individuos, como para aquellas empresas o instituciones en las cuales prestan sus servicios. Es por esta razón que el tema de las competencias profesionales ha sido abordado desde los inicios de los estudios administrativos por diversos autores desde el pasado siglo entre los cuales pueden citarse Bunk (1994) e Isfol (1995), y que no ha dejado de estudiarse en la actualidad: Moreira (2022), Pin Amen (2022), y Roa (2022), entre otros.

El estudio de las competencias profesionales ha estado siempre asociado a determinados sectores. Paredes (2017) realizó sus estudios sobre el sector hotelero en Ambato; Pum (2018) en Guatemala, centró sus estudios en el sector de la administración y los servicios, en particular en el Auto Centro Gutiérrez; Cortez (2020) estudió las competencias profesionales entre los miembros del Sindicato de trabajadores de Centramelesa., mientras

que Sánchez Campos (2018) dirigió su atención a las competencias de los gerentes de la Superintendencia Nacional de Migraciones, y casi a la par, Saavedra López estudió el desempeño en la Dirección Regional de Educación de Tumbes (2019). Atoche Espinosa (2020) adoptó como escenario para el estudio de las competencias la Municipalidad Distrital de José Leonardo Chiclayo, a fin de determinar el grado en que un plan de competencias mejoraría la gestión del personal municipal, y Mija y Zurita (2020) estudiaron el grado de competencias de los colaboradores de la municipalidad de Huancabamba.

Sin embargo, no se encontró en la bibliografía consultada ningún estudio relacionado con las competencias necesarias para los actores vinculados con el desarrollo local, lo cual constituye sin dudas una limitación importante, pues dada la importancia que tiene en el marco del creciente proceso de descentralización la adopción de estrategias de desarrollo local, es importante prestar atención a la formación y perfeccionamiento de las que deben tener los actores vinculados a este proceso.

En este contexto, fue planteado el siguiente problema científico general: ¿Cuál es el estado actual de las competencias profesionales que se relacionan con el desempeño de los actores involucrados en el desarrollo local y cómo promover la formación y desarrollo de las mismas en el escenario del cantón Portoviejo en la provincia de Manabí, región costera del Ecuador?

De igual forma, como tareas principales de la investigación fueron planteadas: determinar cómo se asociaban las competencias profesionales con el desempeño de los actores involucrados en el desarrollo local y cómo se asociaban estas competencias tanto en el orden profesional, técnico, metodológico, social y participativo con los principales proyectos de desarrollo local planteados en los planes de desarrollo de los Gobiernos Autónomos Descentralizados.

La investigación realizada se justifica a partir de que sus resultados permiten a los actores involucrados en el desarrollo local realizar un trabajo más organizado, eficiente y de calidad, mejorando las relaciones interpersonales. En lo teórico, se realizan valoraciones críticas de los autores sobre los trabajos realizados sobre las variables relacionadas con el trabajo de los participantes en el desarrollo local, y en la práctica, la información y resultados que arrojó la misma, permiten detectar y analizar los puntos débiles en la gestión del desarrollo

local que afectan el buen desempeño del personal y ayudará a las administraciones y gestores gubernamentales a la toma de decisiones más efectivas.

Socialmente, la investigación aborda una temática poco estudiada como es la formación y desarrollo de competencias en un sector laboral muy vinculado a las comunidades, como lo es el desarrollo local, y metodológicamente, aporta vías que pueden emplearse en la formación y capacitación de competencias para hacer más efectivo el trabajo de los actores involucrados en el desarrollo local.

Se reconoce el estado actual de las competencias profesionales de los actores involucrados en el desarrollo local, la investigación brinda como resultados del estudio las líneas directrices a seguir en su formación y desarrollo.

1.1- **Competencias profesionales y desarrollo local**

Existe consenso de que el concepto de competencia es polisémico, pues en el mismo se imbrican no sólo los conocimientos, sino también las habilidades, las actitudes, las aptitudes y los valores personales. Diversos autores e instituciones han tratado de definir desde hace varios años las competencias como rasgos inherentes y necesarios para el desarrollo de los individuos, entre otros la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), el Ministerio de educación de España y la Real Academia de la Lengua Española tal como se muestra en el cuadro.

Tabla 1.

Diversas definiciones sobre las competencias.

Autores	Año	Aspectos esenciales que definen la competencia
Bunk	1994	Se refiere al establecimiento y control de las responsabilidades de los órganos de gobierno y de las corporaciones, así como a la delegación del poder de decisión en sus respectivos titulares
Boyatzis	2002	Características subyacentes del individuo que llevan o dan lugar a un rendimiento superior o eficaz
Pereda y Sanz	2003	Un conglomerado de actitudes visuales que se asocian causalmente a un buen o gran desempeño en un determinado trabajo y en una organización específica
Organización Internacional del Trabajo	s.f.	“Es la habilidad de expresar y dinamizar los contextos emocionales e intelectuales en términos de saberes, capacidades, comportamientos y ejecuciones que son esenciales para la ejecución eficiente, exitosa y creativa de una función o actividad específica. Es la capacidad productiva de la persona que se establece y cuantifica en términos de rendimiento real y demostrable en un establecido entorno de labores

Organización para Cooperación y Desarrollo Económico	2005	que se adquiere no sólo a través de la enseñanza, sino también de la experiencia en circunstancias puntuales de trabajo profesional
Ministerio de Educación de España	2011	Combinación de conocimientos, destrezas y actitudes para aprender.
Real Academia de la Lengua Española	2021	Competencia básica es esencial cuando integra diferentes aspectos de la vida
		Pericia, aptitud o idoneidad para hacer algo o intervenir en un asunto determinado

Nota. Las definiciones denotan el carácter polisémico de la competencia.

Roa (2022), realiza un profundo estudio de las competencias profesionales y de su importancia para el desempeño y demuestra que existe una relación significativa entre las competencias profesionales y el desempeño laboral, por lo que se recomienda al titular de la entidad, o al área de reclutamiento de personal, promover o desarrollar de manera continua la mejora de las competencias profesionales de sus trabajadores, que su rendimiento sea medido a través de indicadores de evaluación que permitan determinar el grado o nivel de capacidades profesionales de cada persona, o en su defecto, tener más rigurosidad al momento del reclutamiento, evaluación y selección del personal para su contratación, para así contar con profesionales aptos y competentes de acuerdo a los cargos o funciones a cubrir.

Navarrete, Naikat y Parrales (2022) citando a Paredes Villarreal (2009) describen las características más importantes del desarrollo local, entre ellas entendido como desarrollo endógeno y descentralizado, compatible con la reivindicación de diversidad, flexibilidad y participación activa de la sociedad, que prioriza al respeto y la utilización adecuada de los recursos locales y tiene como prioridad el desarrollo y la reestructuración del sistema productivo, generación de empleo y mejorar el nivel de vida de la población.

Además, propulsa la creación, dentro de un territorio establecido, pensando a nivel global, pero actuando localmente, apoyando la integración de las instituciones, empresas y de la economía local, en redes de carácter nacional e internacional, así como reconociendo la coordinación y descoordinación de las acciones de todos los actores involucrados en el proceso.

Es por eso por lo que para llevar adelante la conducción de todo el proceso de desarrollo local se precisa de agentes y actores involucrados, con un alto nivel de compromiso, que sean poseedores y estén conscientes de su nivel de competencias.

Según Díaz (2022), de acuerdo a sus experiencias con el trabajo en las escuelas campesinas e indígenas de México, se trata de proponer alternativas de gestión del desarrollo local, fundadas en la posibilidad de despertar y potenciar la autogestión, a través del énfasis en el desarrollo de capacidades individuales y colectivas para atender las complejidades de las estrategias de reproducción social, generalmente atendidas con enfoques técnico productivas a través del modelo de difusión de innovaciones (p. 2).

1.2- Situación actual de los actores del desarrollo local. Nuevos retos en nuevos contextos

Al referirse al desarrollo local, Jácome (2022) expresa que los procesos de desarrollo se enfocan en la inclusión, el progreso, y la movilización social, que trata de ser influenciada por los llamados actores los cuales pueden ser internos o externos.

El desarrollo local ha sido una de las formas de encontrar salida a las crisis sistemáticas que afectan a la mayoría de los países latinoamericanos, ha propiciado el desarrollo por parte de los gobiernos, de diversas políticas de ajustes estructurales desde mediados del siglo XX hasta la actualidad, con el objetivo de lograr el desarrollo de sus respectivos territorios. Aunque la estrategia del desarrollo local y las políticas estructurales comparten los mismos objetivos, abordan de forma diferente el tratamiento de los problemas de la crisis (Vázquez Barquero, 2009, p.124).

Díaz y Rodríguez (2020) reafirman que el desarrollo local es un concepto multidimensional y se materializa de forma diferencial acorde al contexto. Así, al hablar de desarrollo local, plantean estos autores, no es suficiente observarlo desde categorías aisladas, ya que se obtienen lecturas más incompletas o menos abarcadoras que aquellas que hacen una lectura relacional de sus dimensiones en un ejercicio dialógico y de interdependencia con la población beneficiaria de este proceso. Por tal razón resulta importante la correcta formación y capacitación de las competencias de los actores involucrados en ello.

La participación en el desarrollo local genera a su vez en la población varios aprendizajes que permiten a cada uno de los pobladores plantearse qué es lo que necesita su comunidad y cuestionar: ¿Cómo?, ¿Dónde?, ¿Cuál?, ¿De qué manera?, se pueden llevar a cabo varias de las obras que son necesarias para su desarrollo.

Incluso, la acción colectiva y la participación ciudadana pueden generar mayor interés en actores externos que buscan invertir en planes que busquen desarrollar un cambio social. La innovación es un tema muy importante al momento de crear y planificar (Díaz y Rodríguez, 2020, p. 70).

Diferentes autores hacen referencia a la importancia de la participación de la ciudadanía en el apoyo a la gestión de los gobiernos locales velando por la calidad de los servicios que se prestan a las comunidades locales, pero es insoslayable que estos nuevos actores locales posean información y formación adecuada sobre estos procesos y además con los espacios idóneos para su intervención (Pin Amen, 2022).

El propio Pin Amen (2022) señala que hay que entender que las capacidades de participación ciudadana en su desarrollo temporal-espacial adquieren diversas formas e intensidades (2022, p. 13).

Quispe, Ayaviri y Maldona (2018) consideran que la participación de los actores en las comunidades tiene características e influencias importantes en el desarrollo, debido a que permite abordar problemáticas locales y la búsqueda de soluciones internas a los problemas a partir del diálogo, consenso y espacios de cooperación y planificación conjunta con los agentes de desarrollo. Es decir, que la inversión nacional o internacional es un punto clave para toda aquella comunidad que en medio de un proceso de desarrollo busca mejorar la calidad de vida de las personas.

Los actores vinculados con el desarrollo local han de adquirir las competencias necesarias que les permitan enfrentar proyectos tan diversos como pueden ser el mantenimiento de los sistemas para el manejo de residuos, la atención a los adultos mayores, la oferta turística del territorio, el desarrollo de clúster productivos, proyectos con personas discapacidad o con necesidades especiales de aprendizaje, proyectos de servicios básicos y de medio ambiente, entre otros.

Es aceptado por la organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020)) que las estrategias de desarrollo local basadas en la mejora de las competencias y las capacidades pueden dar a un territorio local una ventaja importante en cuanto a la competitividad y las inversiones que se atraen, en lugar de depender de los salarios bajos como una ventaja competitiva.

1.3- Perfil por competencias profesionales para los actores integrados al desarrollo local

Rentería y otros (2022) consideran que, desde una perspectiva innovadora, un currículo eficaz, enfocado hacia la adquisición de competencias, contribuye con el desarrollo de habilidades para pensar, de manera crítica, en entornos que simulan la realidad. Por ende, el modelo de gestión curricular para una adecuada formación de los actores del desarrollo local debe favorecer el trabajo en equipo, la creatividad, autonomía, sostenibilidad y la eficiencia de los procesos de enseñanza-aprendizaje. También, aporta hacia una visión de pensamiento estratégico, de operación y evaluación, al generar valor e identidad institucional para la consecución de las competencias de desarrollo sostenible y la competencia global (p. 18).

Sifuentes y otros (2022, p. 4) entienden que es necesario, en las nuevas condiciones en que se desarrollan los procesos formativos por parte de las instituciones educativas, implantar la educación 4.0, la cual surge a partir del 2016, que ofrece un análisis del aprendizaje prediciendo objetivos para favorecer una educación personalizada, que va más allá de usar un dispositivo móvil o una plataforma Moodle, o de manejar una red social, pues se considera que el mundo 4.0 requiere talento que se desarrolla con un conjunto de atributos, entre ellos el conocimiento disciplinar profundo, las competencias disciplinares, transversales, de adaptación a una multiculturalidad, así como la adaptabilidad al cambio y a la frustración y correctas habilidades de comunicación.

Al diseñar los nuevos modelos de formación sobre la base de un currículo diseñado para el desarrollo de las competencias profesionales en el ámbito del desarrollo local, hay que prever evitar los tradicionales modelos alternativos de educación de adultos, muchos de los cuales se han convertido en procesos de formación que se registra en informes estadísticos sobre poblaciones aparentemente capacitadas, pero que no reflejan avances, sino retrocesos o estancamientos en la formación de bases críticas, actuantes o de agentes del desarrollo de la autogestión de los actores involucrados.

El Instituto Latinoamericano y del Caribe de Planificación Económica y Social (ILCPES, 1998) abordó tempranamente el hecho de que la construcción de las políticas locales de formación implica un esfuerzo intenso de movilización y de articulación de actores diversos a diferentes niveles territoriales de competencia.

“De ello se derivan los dos elementos fundamentales sobre los que se basan las políticas locales de formación-desarrollo. De una parte, la necesidad de un diagnóstico sobre

la situación real de las demandas productivas y de la cualificación de los recursos humanos en la zona considerada y, de otra parte, la necesidad de movilizar al conjunto de los actores del desarrollo. Es así como la política de formación puede contribuir a las diferentes funciones que requiere una dinámica de desarrollo y entre ellas a:

1. Función de dirigir la innovación: Dirigir la innovación en un ambiente a veces hostil, inclinado a mantener las actitudes adquiridas a lo largo de los años por miedo al cambio, es una batalla a ganar por quienes están implicados en acciones de desarrollo local. La formulación-desarrollo bien concebida puede contribuir a ello.

2. Función de diálogo: Después de una fase inicial donde la animación permita sensibilizar a la población, conocer los problemas, reflexionar sobre ellos, seleccionarlos y jerarquizarlos y después de una fase de diagnóstico que confronte las opiniones sobre el terreno y la opinión del exterior, se llega a una fase de proposición y de acción que necesita dotarse de una organización adecuada. Esto implica la constitución de instancias de reflexión, de concertación y de decisión ligadas entre ellas, algo que ingeniería técnica del proceso de formación-desarrollo habrá puesto en marcha previamente (p. 41).”

La transmisión del conocimiento debe entonces considerar de manera fundamental la promisión del desarrollo de habilidades para el autoaprendizaje y el desarrollo del pensamiento crítico.

Sifuentes y otros concluyen en que se puede pensar que la forma más efectiva de desarrollar competencias en el área de estudios es utilizándolas en distintos escenarios que representen el contexto más cercano, para lo cual toma relevancia la necesidad de crear programas docentes más versátiles y dinámicos, que incorporen métodos de simulación en los que el alumno “ensaya” sobre su vida social, académica, profesional (Situentes, 2022, p. 12).

Moreira y otros (2022, p. 24) aunque limitan su estudio sobre las competencias a las necesarias para el personal docente, no dejan de plantear que la formación de competencias requiere de la disposición y la participación plena del personal académico en el quehacer de la investigación, lo que a su vez propulsa la puesta en marcha de una pedagogía de la investigación capaz, por un lado, de promover procesos de aprendizaje significativos en la población estudiantil y, por otro lado, de sobrepasar la enseñanza tradicional a una instrucción centrada en la investigación.

El objetivo de la formación en competencias para los actores involucrados en el desarrollo local busca fortalecer la resiliencia y el empoderamiento de estos actores desde sus propios saberes, aspiraciones y estrategias, considerando aportes al desarrollo de sus comunidades, la sustentabilidad y la perspectiva de género para fortalecer procesos de desarrollo y de autogestión. Con ese tipo de formación se potencia la innovación, la colaboración en todos los pilares que sustentan el desarrollo local.

Ya desde inicios de siglo Valarezo y Torres (2004) señalaban que los facilitadores de los procesos participativos en el desarrollo local utilizaban de manera reiterada los mismos instrumentos que, diseñados de forma original para el diagnóstico y la planeación, eran replicados y adaptados en el seguimiento de los diversos programas y proyectos puestos en práctica.

De manera usual, como parte de las competencias necesarias para enfrentar los trabajos de desarrollo local, los actores se han ajustado a un universo instrumental que incluye el uso de matrices FODA, los planes operativos y estratégicos, la planeación por objetivos, los establecimientos de marcos lógicos, la mapificación, las técnicas de grupos focales para recabar opiniones, los cuestionarios (entrevistas, encuestas y escalogramas), así como talleres de experiencias y otras técnicas de facilitación social.

Valarezo y Torres (2004, p. 165) abogaron en su momento por utilizar más métodos y menos instrumentos, dando así un espaldarazo a las competencias metodológicas en los actores del desarrollo local. Estos autores plantearon la necesidad de generar, aplicar y transferir nuevas metodologías participativas a los actores locales, mediante enfoques de servicios y prácticas de terreno, poniendo énfasis en los métodos más que en los instrumentos, lo cual constituye una experiencia clave en el desempeño de los actores del desarrollo local, que fortalece su capacidad operativa y técnica de los grupos, redes y demás organizaciones.

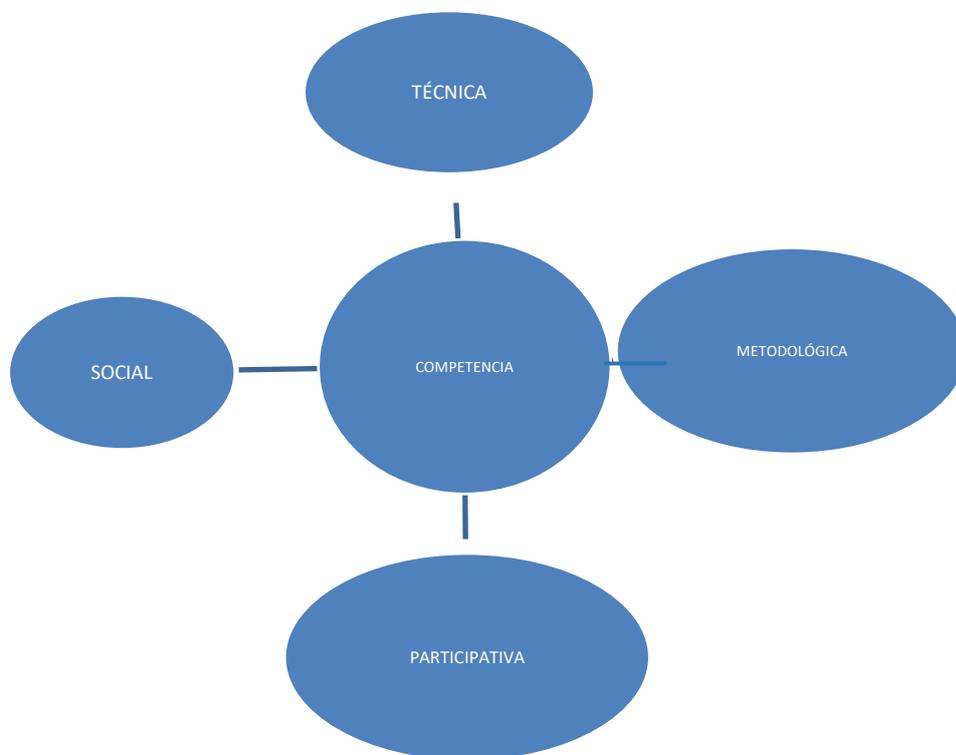
Nadie tiene el monopolio a la hora de definir cuáles son las necesidades en términos de formación, y la única manera de realizar una aproximación correcta es mediante el diálogo con todas las partes interesadas. Se hace necesario partir de un diagnóstico que permita prever el camino a seguir: las confrontaciones, negociaciones, ponderaciones y ajustes que tal diálogo implica permitirán la entrada en escena de numerosos intermediarios, dispuestos estratégicamente entre la demanda y la oferta de formación, entre el deseo de formación y su puesta en práctica (ISPEL, 1998, p.44).

Se debe partir entonces de facilitar localmente la expresión de los problemas, de permitir a los actores de desarrollo local definir sus propias necesidades, teniendo realmente la posibilidad de analizar su realidad, lo que a menudo no se tiene en cuenta por las instituciones que dirigen el proceso. Para ello resulta necesario encontrar los instrumentos que sirvan para evaluar la situación existente y vislumbrar la posibilidad de cambios, articulándose a través de un proceso en el que la formación interviene en distintas formas, lo que posibilita a los actores del desarrollo local perfeccionar las competencias ya adquiridas y adquirir nuevas competencias necesarias para la eficacia de su labor.

Bunk (1994) dejó definida muy temprano la clasificación de las competencias, a la cual se adhiere la autora, y que aparecen reflejadas en la figura 1.

Figura 1.

Clasificación de competencias



Nota. Dimensiones en las que se clasifican las competencias, según Bunk (1994).

Un individuo posee competencia técnica cuando conoce las funciones y el contenido del trabajo que debe desarrollar y posee las habilidades y los conocimientos necesarios para ejecutar ese trabajo con eficacia. En tanto, la competencia metodológica significa que el individuo tenga la suficiente capacidad para enfrentar situaciones imprevistas, hechos y fenómenos no incluidos en los estándares normales de ejecución de sus funciones, y actuar de forma independiente ante tales situaciones para adquirir las experiencias necesarias para su posterior aplicación y disseminación de la información.

La competencia social está muy relacionada con las habilidades comunicacionales, pues estas le permiten interactuar de forma desarrolladora con el resto del grupo o colectivo y mantener las relaciones interpersonales de manera que estas sean proactivas en la consecución de los objetivos comunes. La competencia participativa, muy relacionada con la anterior se basa en la capacidad del sujeto de contribuir a organizar el entorno de su trabajo, y tomar decisiones con responsabilidad que contribuyan a la eficacia y eficiencia del trabajo que desarrolla el equipo.

Echevarría y Martínez (2009) asocian estas cuatro propuestas de Bunk ajustándolas al siguiente modelo que sintetiza las competencias de un individuo: saber (competencia técnica); saber hacer (competencia metodológica); saber estar (competencia participativa) y saber ser (competencia social personal).

2. Materiales y métodos

El presente trabajo está sustentado por una investigación cualitativa de alcance documental y diseño transversal descriptivo, que utiliza las técnicas de recolección de datos, con la finalidad de comprender el origen del concepto de competencias necesarias para los agentes del desarrollo local, así como de determinar el proceso formativo necesario para su implementación. Para tal efecto se recurrió a la indagación sistemática en bases de datos especializadas mediante estrategias de búsqueda con las palabras clave: desarrollo local, competencias profesionales (técnicas, sociales, metodológicas y participativas), la innovación educativa y la formación docente, entre otras.

Es una investigación con un enfoque mixto al considerar tanto el paradigma cuantitativo como el cualitativo, de tipo no experimental, descriptiva, que incluyó tanto el trabajo de gabinete como el trabajo de campo.

Se utilizó la triangulación (Alzas y otros, 2016) como método que permitió obtener las regularidades existentes en la información brindada, tanto por los resultados estadísticos del diagnóstico como por los grupos focales y así poder comprobar las virtudes y limitación de

las competencias a incluir en los programas de formación y capacitación de los actores vinculados al desarrollo local.

La investigación tuvo como escenario el territorio del cantón Portoviejo, en la provincia Manabí de la región Costa de la República del Ecuador, y su horizonte temporal fue durante el segundo semestre del año 2022.

Los gobiernos autónomos descentralizados adoptan políticas integrales y participativas de ordenamiento territorial urbano a tenor con el artículo 415 de la Constitución de la República. La ciudad de Portoviejo es, por su poder económico, político y funcional, el centro principal no solo del cantón, sino también de toda la provincia Manabí. Gravitan en torno a ella de una forma más directa la cabecera parroquial Abdón Calderón, de unos 15 mil habitantes y la cabecera parroquial. Crucita con una población fluctuante por ser el área de playas con una gran afluencia de turistas durante todo el año.

El procedimiento seguido en el desarrollo de la investigación fue el siguiente:

- Revisión de la documentación del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón para determinar las personas involucradas en los programas, planes y proyectos vinculados al desarrollo local.
- Envío de una carta de solicitud y entrevistas personales con la mayoría de estas personas para conocer su disposición a colaborar con la investigación.
- Determinación de la población y selección de la muestra de sujetos voluntarios.
- Diseño del instrumento para la recolección de datos y aplicación del mismo a una prueba piloto de 10 sujetos dispuestos a colaborar, pero no incluidos en la muestra, para verificar la fiabilidad del instrumento mediante la prueba Alfa de Cronbach.
- Aplicación del escalograma a la muestra de 131 sujetos voluntarios.
- Procesamiento de los datos del instrumento aplicado y elaboración de los gráficos y tablas necesarias para la presentación de la información.
- Realización de entrevistas e intercambios con grupos focales para analizar las propuestas a las instituciones encargadas de los procesos formativos y de capacitación en base a los resultados obtenidos.

Según plantean Ayala, Ávila y Sánchez en su estudio sobre los presupuestos de

los Gobiernos Autónomos Descentralizados (GADs) de Ecuador (2017), el Estado no puede intervenir en la autonomía que tienen estos para gestionar sus propias políticas administrativas y financieras, lo cual está establecido por la propia Constitución y por tanto, son estos GADs los que juegan un papel decisor en los proyectos que se llevan a cabo dentro de su demarcación para atender las necesidades y reclamos de su población, lo cual ejecutan impulsado los proyectos de desarrollo local.

Los actores que están directamente involucrados en este proceso de desarrollo local, por parte del Gobierno, son el Concejo Municipal, el Concejo de Planificación cantonal, el Comité de Calidad Específico y la Dirección Cantonal de Planificación para el Desarrollo y para el Desarrollo cantonal. Pero además en este proceso intervienen otros actores socialmente involucrados, como las universidades, los Consejos Barriales, GADs Parroquiales, Gremios, Colegios de profesionales, así como organizaciones fraternales, religiosas y no gubernamentales.

Esta labor es facilitada por un Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial (PDOT) que recoge detalladamente las actividades, responsables y frecuencias de la información y el flujo de las actividades correspondientes.

Según datos aportados por el PDOT del cantón Portoviejo hasta el 2030, en total participaron en los diagnósticos y elaboración de las propuestas de programas y proyectos de desarrollo local en el territorio de Portoviejo, un total de 1023 personas.

Hernández, Fernández, y Baptista (2014) definen la población un conjunto de todos los casos que concuerden con determinadas especificaciones. En este caso la población del presente trabajo de investigación estuvo constituida por los 1023 actores gubernamentales, de organizaciones no gubernamentales y de los actores involucrados socialmente en el desarrollo local y vinculado a los planes de desarrollo del Gobierno Autónomo Descentralizado de Portoviejo.

Como muestra no probabilística, se delimitó y seleccionó un subgrupo de sujetos voluntarios dentro de la población de interés, cuya composición abarcó los diversos sectores vinculados con el desarrollo local tal como se muestra en la tabla 1.

Tabla 2

Procedencia de los sujetos voluntarios incluidos en la muestra

PROCEDENCIA	CANTIDAD DE SUJETOS
Miembros del Concejo Municipal del GAD Portoviejo	2
Miembros del Consejo de Planificación cantonal	5
Dirección Cantonal de Planificación	3
Coordinadores de programas de desarrollo local	7
Coordinadores de proyectos de desarrollo local	10
Miembros de equipos de proyectos de desarrollo local	20
Gestores universitarios vinculados al desarrollo local	20
Miembros de Consejos Barriales participantes	28
Miembros de GADs parroquiales	6
Miembros de gremios	15
Miembros de organizaciones fraternales y religiosas	13
Miembros de organizaciones no gubernamentales extranjeras	2
TOTAL DE SUJETOS	131

Nota: La muestra seleccionada abarcó un amplio espectro de actores vinculados al desarrollo local.

La recuperación de información se realizó en bases de datos académicas, consultando revistas arbitradas e indexadas (Science Direct, SciELO, Dialnet y Redalyc) así como en sitios web reconocidos, y se estableció el periodo de búsqueda a partir del año 2020 a la fecha, revisando primeramente los documentos que cumplieran con las palabras clave previamente definidas, para posteriormente obtener la información de interés mediante la exploración detallada de los artículos.

La búsqueda bibliográfica y la recuperación de la información permitió el análisis del estado del arte referido a las competencias de los actores vinculados al desarrollo local en el contexto de la provincia de Manabí y mediante la investigación descriptiva se midió y recogió información relevante de manera independiente o conjunta sobre los conceptos referidos, para detallar cómo se manifiesta el fenómeno estudiado.

Con este objetivo, a la muestra de sujetos voluntarios le fue aplicado un cuestionario tipo escalograma con el objetivo de comprobar su autovaloración acerca de sus propias competencias en el marco de su trabajo vinculado al desarrollo local, tal como se muestra en el cuadro 2.

Cada una de las cuatro competencias básicas fue caracterizada mediante cinco

ítems, y el cumplimiento de cada uno de ellos en su práctica como actor del desarrollo local, debía ser autoevaluado por los sujetos en la escala prefijada.

Tabla 3.

Escalograma aplicado a los sujetos voluntarios de la muestra

Marque con una X en una de las cinco propuestas que se ofrecen en cada ítem en correspondencia con su valoración acerca de las competencias que Usted posee en el desempeño de su trabajo como actor involucrado en el desarrollo local (DL). Muy Alto (5), Alto (4), Medio (3), Bajo (2), Muy bajo (1)

Competencias	Ítems	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
I. Competencia Técnica	1. Conocimiento de las funciones que debe realizar en torno al Desarrollo Local.					
	2. Dominio de las atribuciones que le confiere la ley para su trabajo como actor del DL.					
	3. Conocimiento de los objetivos que debe lograr con su trabajo en pos del DL.					
	4. Comprensión que tiene de las tareas y acciones que debe llevar a cabo en el DL.					
	5. Conocimiento sobre la estructura: quienes son sus jefes y sus subordinados					
II. Competencia Metodológica	1. Grado en que es capaz de ejecutar las tareas, acciones y procedimientos en el DL.					
	2. Estado de las condiciones físicas y mentales necesarias para desarrollar su trabajo					
	3. Disposición a enfrentar tareas o situaciones imprevistas en el trabajo vinculado al DL.					
	4. Nivel de las decisiones que adopta cuando no tiene indicaciones precisas de sus jefes					
	5. Independencia que tiene para llevar a cabo su trabajo en el DL.					
III. Competencia participativa	1. Organización que existe en su puesto de trabajo					
	2. Orden y disciplina de su entorno laboral					
	3. Conocimiento de las funciones del resto del equipo que trabaja en el DL.					
	4. Colaboración que presta a los demás miembros del equipo					
	5. Nivel de decisiones que toma para mejorar el desempeño de sus compañeros en el DL.					
	1. Grado en que escucha y entiende las dificultades de sus compañeros de labor					
	2. Frecuencia con que comparte con otros					

IV. Competencia social	sus experiencias en el trabajo de DL
	3.Nivel en que colabora con el equipo para solucionar problemas e imprevistos
	4.Nivel de las relaciones que sostiene con el resto del equipo que trabaja en el DL
	5. Grado en que toma decisiones conjuntas ante los problemas que surgen.

3. Resultados

El resultado obtenido de la aplicación de los cuestionarios en la muestra piloto a fin de comprobar la fiabilidad del instrumento diseñado se muestra en la tabla 2.

Tabla 4

Resultados de la aplicación del instrumento a la muestra piloto

Sujeto	C. Técnica					C. Metodológica				
	01	4	5	5	3	3	4	4	5	1
02	2	4	3	2	3	4	4	4	1	1
03	5	5	3	4	5	4	5	5	3	5
04	2	5	2	2	1	5	5	3	1	2
05	2	4	2	2	1	3	4	4	1	1
06	3	5	2	3	2	3	3	3	2	2
07	3	4	2	2	3	2	5	4	2	2
08	3	4	2	3	2	4	5	4	2	2
09	2	4	2	2	2	2	2	3	1	1
10	2	3	2	2	1	4	5	4	2	2

Sujeto	C. Participativa					C. Social				
	01	2	3	4	4	2	2	4	4	5
02	1	2	4	3	2	3	4	4	5	1
03	4	5	5	3	4	5	4	5	5	3
04	2	2	5	2	2	1	4	5	3	1
05	1	2	4	2	2	1	3	4	5	1
06	1	4	5	4	3	4	4	4	4	2
07	2	3	4	2	2	3	2	5	4	2
08	3	3	4	2	3	2	4	5	4	2
09	2	3	3	1	1	1	1	2	3	1
10	2	2	3	2	2	1	4	5	4	1

Nota: Valoraciones realizadas a los aspectos que caracterizan cada una de las competencias por los sujetos seleccionados como muestra piloto.

Se determinó el coeficiente alfa de Cronbach a estos resultados aplicando (1).

$$(1) \alpha = K/K-1 [1 - (\sum Vi / Vt)]$$

Donde K es el número de ítems; Vi la varianza de los ítems y Vt la varianza total.

Los resultados arrojaron un coeficiente alfa (α) para cada una de las competencias (técnica, metodológica, participativa y social) tal como se detalla a continuación: en la tabla 3.

Tabla 5.

Coeficiente Alfa de Cronbach para cada una de las competencias sometidas al análisis de la muestra piloto

Parámetros	Competencia técnica	Comp. metodológica	Comp. participativa	Competencia social
K- Nro de ítems	5	5	5	5
ΣV_i (Varianza de ítems)	4.08	3.54	4.15	4.65
Vt (Varianza total)	13.25	8.96	10.65	13.81
Coeficiente α	0.8663	0.7562	0.763	0.829

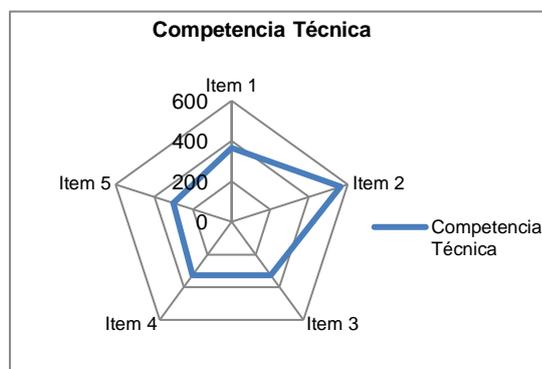
La autora considera que el coeficiente (alfa) resulta aceptable cuando es mayor que 0.75, alcanzándose un valor superior a esta cifra en cada una de las competencias sujetas al análisis de la muestra piloto, lo cual confiere fiabilidad al instrumento aplicado a los efectos de este estudio.

Al aplicar el instrumento a la muestra de 131 sujetos que estuvieron de acuerdo con participar en la investigación, se obtuvieron los resultados que se plantean a continuación.

Cada uno de los Items planteados para cada competencia podía obtener desde 131 puntos (mínimo) hasta 655 puntos (máximo) en correspondencia con la sumatoria de la calificación otorgada por cada sujeto. Estas puntuaciones se reflejan en las figuras 2, 3, 4 y 5.

Figura 2.

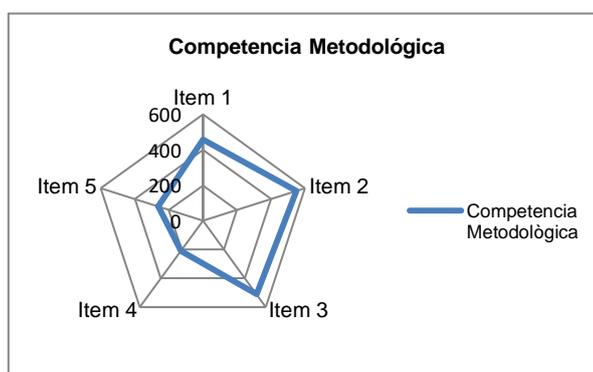
Puntuaciones de los ítems caracterizados en la competencia técnica



Nota: dentro de las competencias técnicas, el dominio de las atribuciones que le confiere la ley para su trabajo resultó ser la de mayor puntuación, mientras que el conocimiento sobre la estructura organizativa de los participantes en el desarrollo local y las relaciones de subordinación recibió la puntuación más baja.

Figura 3.

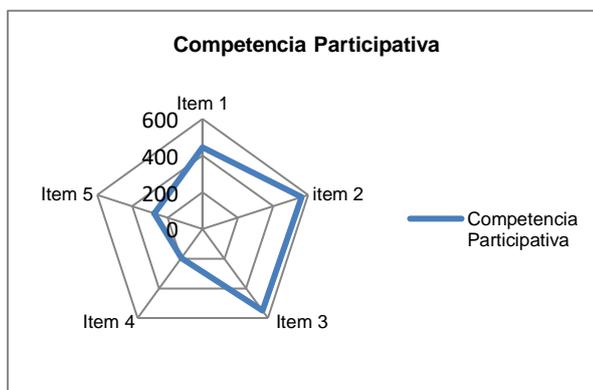
Puntuaciones de los Items caracterizados en la competencia metodológica.



Nota: se observa una gran disparidad en las calificaciones favorables recibidas por los ítems 2 y 3, donde los sujetos evaluaron sus cualidades personales y actitud para desarrollar su trabajo, en relación con los ítems 4 y 5, más relacionados con su independencia y la toma de decisiones al desarrollar su trabajo como gestores del desarrollo local.

Figura 4.

Puntuaciones de los Items caracterizados en la competencia participativa.

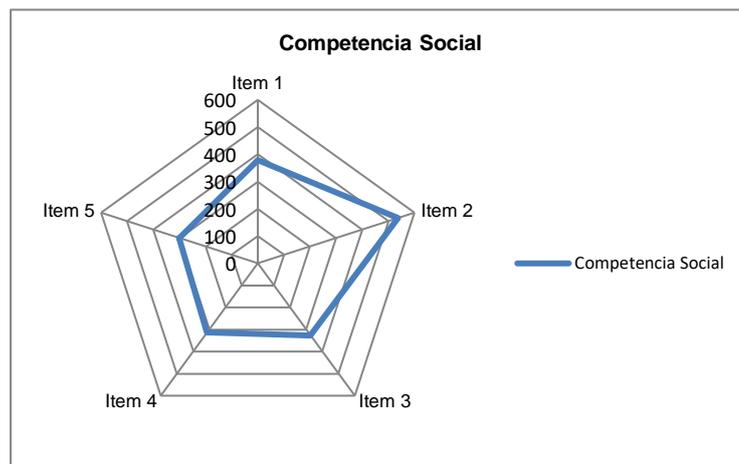


Nota: de forma similar al comportamiento de los ítems de la competencia metodológica, los sujetos otorgaron altas calificaciones al orden y disciplina de su entorno

laboral, así como al conocimiento de las funciones del resto del equipo que trabaja en el desarrollo local. En contraste, el nivel de colaboración que prestan a sus compañeros y el nivel de independencia que poseen para adoptar decisiones conjuntas, recibió las calificaciones más bajas.

Figura 5.

Puntuaciones de los Items caracterizados en la competencia social.

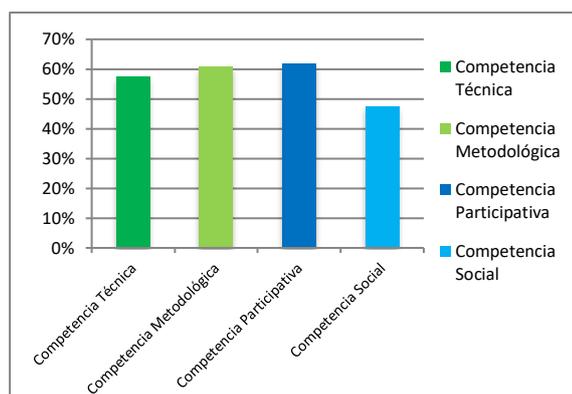


Nota: se observa una diferencia de más de 100 puntos entre la frecuencia con que los sujetos evaluaron compartir sus experiencias con el resto del equipo, y los niveles de relación y colaboración en la toma de decisiones conjuntas.

A partir de los elementos anteriores, se realizó una comparación entre las puntuaciones otorgadas por los sujetos a cada competencia, en base a la sumatoria de sus ítems, representada en la figura 6 a partir de los porcentajes alcanzados de la puntuación máxima que podía recibir cada una: 3265 puntos.

Figura 6.

Porcientos otorgados a cada competencia de la puntuación máxima.



Nota: la competencia participativa, con 1884 puntos fue la de puntuación más elevada, en tanto la competencia social con solo 1558 puntos no llegó a rebasar siquiera el 50% de la máxima puntuación que podría recibir.

3. Discusión

No existen experiencias previas en el territorio sobre el estudio de las competencias necesarias para el desarrollo eficaz del trabajo en relación con los programas y proyectos de desarrollo local, por lo que este acercamiento al tema abre las puertas a posteriores investigaciones en este sentido.

El análisis permite plantear que existen limitaciones en las competencias que deben tener los actores del desarrollo local en la muestra investigada: ninguna de las competencias evaluadas logra superar el 65% de las puntuaciones, acentuándose esta dificultad en la competencia social de los actores.

Una vez conocidas las principales dificultades arrojadas por el diagnóstico resultó útil la organización de grupos focales que, en varias sesiones de trabajo, abordaron las causas y condiciones que hacen posible la ocurrencia de las mismas y se plantearon ideas de cómo enfrentarlas.

Las dificultades más acentuadas y debatidas por los participantes fueron las siguientes:

- Los actores no tienen una comprensión clara de las tareas y acciones que debe llevar a cabo en el desarrollo local. En muchas oportunidades se involucran en proyectos o tareas sin que tengan claridad acerca de sus objetivos y la medida en que estos tributan al plan de desarrollo territorial del cantón.
- No existe en muchos casos el conocimiento sobre la estructura de las tareas y proyectos en los que participan: dada la gran cantidad de personas que intervienen, no siempre les queda claro a quiénes deben rendir cuenta de sus tareas ni a quienes deben pedirle cuenta.
- Existe temor a enfrentar problemas no comunes y a tomar decisiones cuando no tienen indicaciones precisas, pues carecen de una visión de conjunto que les permitan discernir cuando una decisión tomada puede o no entorpecer la consecución de un objetivo no vinculado a su propia área de responsabilidad.
- La independencia que tienen para llevar a cabo su trabajo en el desarrollo local

está limitada por las orientaciones y procedimientos orientados y no siempre es bien vista por los gestores de proyectos y programas en los que están involucrados.

- La colaboración que se presta a los demás actores del desarrollo local se limita a recomendaciones aisladas y de forma general cada uno se ocupa de su área de responsabilidad sin interferir, que es por la cual se le va a pedir responsabilidad.

- Los actores no adoptan de forma general decisiones que permitan mejorar el desempeño de sus compañeros, pues opinan que es responsabilidad de los jefes de programas y proyectos conducir este tipo de tareas.

- Las relaciones que sostienen los actores con el resto del equipo que trabaja en el desarrollo local se limitan a la participación conjunta en algunas tareas y por tanto, no se adoptan decisiones conjuntas ante los problemas que surgen.

Se hace necesario ejecutar una propuesta por los decisores del GAD y los principales centros formadores, que tiene un enfoque participativo y que parte de rescatar, documentar y aprovechar los saberes empíricos de todos los actores del desarrollo local para contribuir a la formación y desarrollo de las competencias profesionales necesarias para el desarrollo eficaz de su trabajo.

La propuesta se basa en las siguientes líneas directrices.

1. Establecer canales de dialogo con los conocimientos técnicos y humanísticos que, desde la academia, potencien estrategias para la formación y desarrollo de competencias profesionales en los diversos actores vinculados al desarrollo local.

2. Promover el rescate y revaloración de los saberes locales y las experiencias de los actores que trabajan la compleja realidad local.

3. Profundizar en el conocimiento de las bases estructurales sobre las cuales se llevan a cabo los programas y proyectos de desarrollo local en correspondencia con el PODT del cantón hasta el año 2035.

4. Fortalecer la comprensión y necesidad del trabajo en equipo como vía para enfrentar las limitaciones de los actores en sus competencias sociales.

5. Sistematizar el trabajo con los grupos focales de actores vinculados al desarrollo local como vía fundamental de retroalimentación de los principales decisores en la materia.

6. Potenciar la independencia y la toma de decisiones por parte de los actores a todos los niveles de forma que redunde en el logro de mayores niveles de participación.

7. Establecer un sistema de evaluación del desempeño de los actores involucrados en el desarrollo local basado en la valoración de las competencias necesarias para lograr la eficacia de su trabajo.

8. Diseñar y ejecutar un plan de divulgación a través de los medios disponibles para fortalecer el conocimiento sobre las competencias profesionales necesarias para el trabajo con los planes, proyectos y acciones encaminadas al desarrollo local.

En el artículo ha quedado definido el estado actual de las competencias profesionales que se relacionan con el desempeño de los actores involucrados en el desarrollo local en el escenario del cantón Portoviejo de la provincia de Manabí, y se han analizado propuestas para trabajar con base a eliminar las dificultades existentes y promover la formación y desarrollo de las mismas, y se logró el cumplimiento de los objetivos propuestos.

En tal sentido, la adquisición de competencias investigativas en los actores vinculados al desarrollo local del cantón Portoviejo en la provincia Manabí debe constituirse en un objetivo primordial en el marco del compromiso que descansa en el GAD del cantón y las instituciones educativas del territorio, que tienen la función de llevar a cabo la formación de todos los involucrados en el desarrollo local y el perfeccionamiento y formación de sus competencias.

Los actores involucrados en el estudio han mostrado amplia satisfacción sobre el proceso y señalan su beneplácito por el conocimiento adquirido sobre las competencias necesarias para enfrentar las realidades del desarrollo local. Con esto se han reforzado sus capacidades y habilidades de liderazgo para la mejor conducción del desarrollo social y ambiental del entorno en el que desarrollan su trabajo. Todo ello ha potenciado sus saberes y las de otros actores a través de procesos de los procesos de formación, lo cual ha mejorado su capacidad de gestión para enfrentar los retos crecientes del desarrollo local.

Referencias bibliográficas

- Alzás, T., Casa, L., Luengo, G., Torres, J. y Verissimo, S. (2016). Revisión metodológica de la triangulación como estrategia de investigación. *Revista Investigação Qualitativa em Ciências Sociais*.
- Atoche, E. (2020). *Gestión por competencias para el desempeño laboral en colaboradores de la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz*. [Universidad César Vallejo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/46930>
- Ayala, N., Ávila, M. & Sánchez, H. (2017). Origen y destino de recursos del presupuesto de los GADs Municipales: estudio del Cantón Morona. *Killkana sociales: Revista de Investigación Científica*, 1(3), 5.

- Bunk, G. P. (1994). La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento profesional de la RFA. *Revista Europea de Formación Profesional*, (1), 8-14.
- Cortez, N. (2020). Competencias profesionales del personal directivo del sindicato de trabajadores de Cetraemelesa [tesis de maestría]. PUCE. <https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/2374/1/CORTEZ%20CEVALL%20OS%20N%20ADIA.pdf>
- Díaz, R. (2022). Escuelas campesinas e indígenas en el desarrollo local, social y ambiental en Puebla. *HorizonTes Territoriales*, 2, (3), 1-14.
- Díaz, J.C. y Rodríguez, M.R. (2020). El desarrollo local en el presente: Un estado del arte sobre la producción del conocimiento durante la década 2010 - 2020. https://ciencia.lasalle.edu.co/maest_gestion_desarrollo/180
- Echevarría, B. y Martínez, P. (2009). Formación basada en competencias. *Revista de Investigación Educativa*, 27 (1), 125-147.
- Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) de Portoviejo. (2023). Plan de desarrollo territorial Portoviejo 2035.
- Isfol, I. P. (1995). *Modelo de competencias. Modelo de competencias del instituto per lo Sviluppo della formazione professionale dei laboratori*: ISFOL.
- Instituto Latinoamericano y del Caribe de Planificación Económica y Social (ILPES). (1998). *Manual de Desarrollo Local*. Santiago de Chile.
- Jácome, L. R. (2022). *Estudio de la gestión descentralizada de la cooperación internacional no reembolsable para el desarrollo local: caso de la parroquia del noroccidente de Pichincha, Nanegalito. Trabajo de titulación para obtener la Maestría en Relaciones Internacionales y Diplomacia, Mención En Política Exterior*. Instituto de Altos Estudios Nacionales, Universidad de Posgrado del Estado, Quito, Ecuador.
- Hernández, R; Fernández, C; Baptista, C. P. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mc Graw Hill.
- Mija , N. E., y Surita, F. I. (2021). Competencias transversales y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huancabamba- Piura 2020, [tesis de grado, Universidad César Vallejo] https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/62791/Mija_CNE-Surita_AFISD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Ministerio de Educación de España. (2011). *Evaluación general de diagnóstico 2010 Educación Secundaria Obligatoria. Segundo curso*. Catálogo general de publicaciones oficiales.
- Moreira, J. Z.; Mera, C. L.; Hernández, A. A.; Lozada, F. E. (2022). Competencias en investigación de los docentes de institutos técnicos y tecnológicos en el contexto de la educación superior. *Revista Científica Arbitrada de Investigación en Comunicación, Marketing y Empresa. Reicomunicar*, 5 (9). <https://doi.org/10.46296/rc.v5i9.0033>
- Navarrete, N; Naikat, J.; Parrales, M. (2022). Desarrollo local de San Carlos (Ecuador). La caña de azúcar como potencial de emprendimiento. *Revista Espacios*, 43 (8), 119.
- Oficina Internacional del Trabajo (2020). *Estrategias de Desarrollo Local*. Ginebra. <http://www.ilo.org/empent/areas/local-economic-development-led/lang--es/index.htm>
- Oficina Internacional del Trabajo. (s.f.). *Las competencias profesionales*. Ginebra. <https://www.otece.com/otccompetencias-oit.html>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). (2005). *La definición y selección de competencias clave*. Resumen ejecutivo. <https://acortar.link/ced8kb>
- Paredes Villarreal, P. J. (2009). *Desarrollo local: Gestión, estrategia, elementos, características, dimensiones y agentes*. Vox Localis. <https://old.voxlocalis.net/revistas/num23/doc/percy.pdf>
- Pin, A. U. (2022). *Desafíos de la Participación Ciudadana en los proyectos de desarrollo local del Gobierno Autónomo Descentralizado (tesis de grado)*. Universidad San Gregorio de Portoviejo, Ecuador.
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). (2005). *Informe sobre Desarrollo Humano*. Lima, Perú
- Púm, K. M. (2018). *Competencias laborales y evaluación del desempeño*. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Pum-Kinberly.pdf>
- Quispe, G., Ayavirí, D. y Maldonado, R. (2018). Participación de los actores en el desarrollo local en entornos rurales. *Revista de Ciencias Sociales*, 24 (3), 62-82. <https://www.redalyc.org/journal/280/28059580008/html/>
- Real Academia de la Lengua Española. (2021). *Concepto de competencia [en línea]*.

<https://acortar.link/EkStRq>

Rentería, J. A.; Hincapié, E. M.; Rodríguez, Y. J.; Velez, Ch. K.; Osorio, B. E. y Durango, J. A. (2022). Competencia global para el desarrollo sostenible: una oportunidad para la educación superior. *Entramado*, 18, (1).

Roa, D. M. (2022). Las competencias profesionales y el desempeño laboral en los colaboradores en la gerencia de administración, municipalidad distrital de Tambogrande (Tesis de posgrado). Universidad Nacional de Piura.

Saavedra, M. A. (2019). *Competencias profesionales y desempeño laboral de los trabajadores de la dirección regional de educación de Tumbes, 2019* [Tesis de posgrado, USMP]. https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/5207/Trab_inv_Saavedra_publico.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sánchez, J. A. (2018). *Competencias profesionales y desempeño laboral de los gestores públicos en la superintendencia nacional de migraciones- Tacna 2018* [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34827/sanchez_cj.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sifuentes, A. T.; Sifuentes, E. L.; Rivera, J. M. (2022). Educación 4.0, modalidad educativa y desarrollo regional integral. *Revista Investigación Educativa de la Rediech*, 13.

Valarezo, G. R. y Torres, V. H. (2004). *El desarrollo local en Ecuador. Historia, actores y métodos*. Ediciones Abya-Yala, Quito, Ecuador.

Vázquez Barquero, A. (2009). Desarrollo local, una estrategia para tiempos de crisis. *Apuntes del CENES*, 28(47), 117-132. https://www.redalyc.org/pdf/4795/479549575007.pdfhttp://municipios.unq.edu.ar/modulos/mislibros/archivos/barquero_UF2.pdf

Distribución

Esta obra está bajo una [Licencia Creative Commons Atribución-No Comercial](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/) 4.0 Internacional.

Conflicto de intereses

Los autores declaran la inexistencia de conflicto de interés con institución o asociación comercial de cualquier índole.



Contribución de los Autores

Autor	Contribución
Flavia Maria Vargas Mursuli	Introducción y metodología, resultados y conclusiones
