

"GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO POR COMPETENCIAS: PROPUESTA DE UN DICCIONARIO DE COMPETENCIAS LABORALES PARA LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS ADSCRITAS AL RÉGIMEN DE CARRERA ADMINISTRATIVA"

Universidad de Panamá, Panamá, ORCID 0000-0002-5854-8824,
dayssi.crocama@up.ac.pa



INTRODUCCIÓN



En la actualidad, los gobiernos enfrentan desafíos cruciales: encontrar a las personas idóneas para ocupar puestos clave y, al mismo tiempo, recuperar la confianza de los ciudadanos en las instituciones estatales. La calidad y eficiencia en la prestación de bienes y servicios son más esenciales que nunca. Para responder a estas expectativas, las instituciones públicas deben replantearse la manera en que gestionan a su Recurso Humano, ya que no se puede ofrecer un servicio de excelencia sin una estrategia sólida de gestión de talento.

Aunque las soluciones tecnológicas han sido propuestas como respuesta a estos desafíos, los problemas persisten. Es en este contexto donde el servidor público emerge como una pieza clave para la innovación dentro de la administración pública, no solo requieren individuos comprometidos con el servicio público, sino también profesionales con las competencias necesarias para impulsar el desempeño y la transformación del sector.

Este trabajo de investigación no solo aborda estos desafíos desde una perspectiva académica y práctica, sino que también ofrece una propuesta innovadora: un Diccionario de Competencias Laborales diseñado específicamente para las instituciones públicas de Panamá. Esta herramienta promete ser un recurso valioso para materializar un modelo de gestión de recursos humanos basado en competencias, algo sin precedentes en el país hasta la fecha.

A través de este estudio, se pretende sentar las bases para una administración pública más eficiente, comprometida y alineada con las necesidades de la sociedad.

METODOLOGÍA

Se empleó un enfoque mixto, con diseño descriptivo, explicativo y transversal. Se seleccionó una muestra de 100 servidores públicos de 10 instituciones gubernamentales adscritas al régimen de carrera administrativa, y los diez directores de las oficinas institucionales de recursos humanos.

Los instrumentos utilizados para recolección de la información fueron encuestas, entrevistas, observación directa y análisis de documentos.

La recolección de datos se dio a través de encuestas en línea, ya que las medidas de bioseguridad consecuencia de la pandemia del covid-19 nos impedía hacerlas de forma presencial.

Los datos obtenidos fueron procesados en Excel. El estudio fue avalado por todas las instituciones públicas que participaron en el estudio y se obtuvo el consentimiento informado de todos los participantes.

Gráficas 7. Impacto de la implantación del modelo de gestión de talento humano por competencia.



Nota. Datos tomados del resultado de las encuestas realizadas

Análisis:

- El 40% de los encuestados consideró que el mayor impacto que puede brindar el Modelo de Gestión del Talento Humano por Competencias es el de alinear a las personas con la misión y visión Institucional.
- El 29% de los encuestados consideró que con la implantación del modelo, se podría alcanzar una mayor productividad y rendimiento.
- El 18% no respondió
- El 13% manifestó que este modelo puede derivar en un mayor profesionalismo y objetividad para seleccionar y evaluar a la gente.

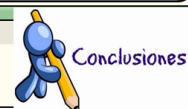
RESULTADOS

BIBLIOGRAFÍA

- Estado, M. y (2016). Guía Referencial Iberoamericana de Competencias Laborales en el Sector Público. *Guía Referencial Iberoamericana de Competencias Laborales en el Sector Público* (pág. 53 páginas). Bogotá, Colombia: CLAD.

Programa de las Naciones Unidas (2019). *Informe Nacional de Desarrollo Humano. Panamá 2019. Renovando las instituciones para el desarrollo humano sostenible*. <https://www.undp.org/es/panama/publications/indh-2019-renovando-las-instituciones-para-el-desarrollo-humano-sostenible>

CONCLUSIONES



Los resultados confirman que en las instituciones públicas no se lleva a cabo el modelo de gestión de recursos humanos por competencias. Este estudio proporciona una base para su implementación.

Este análisis provee una propuesta de un diccionario de competencias laborales y una propuesta de ley para iniciar el modelo de gestión de recursos humanos por competencias, que contribuirá, significativamente a la modernización de la Administración Pública e insertará al país en la lista de países Iberoamericanos que cuentan con Administraciones Públicas modernas.