



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR
INSTITUTO PEDAGÓGICO RURAL "GERVASIO RUBIO"
DOCTORADO EN EDUCACIÓN



**REPRESENTACIONES SOCIALES DEL PERFIL DEL ADMINISTRADOR PÚBLICO
DESDE LAS COMPETENCIAS LABORALES EN EL MARCO DE LA FORMACIÓN
UNIVERSITARIA**

Autor: Carlos A. Jaimes F.
Tutor: Dra. Daysi Ramírez

Rubio, Abril de 2024



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR
INSTITUTO PEDAGÓGICO RURAL "GERVASIO RUBIO"
DOCTORADO EN EDUCACIÓN



**REPRESENTACIONES SOCIALES DEL PERFIL DEL ADMINISTRADOR
PÚBLICO DESDE LAS COMPETENCIAS LABORALES EN EL MARCO
DE LA FORMACIÓN UNIVERSITARIA**

**Tesis presentada como requisito final para optar al grado de
"Doctor en Educación".**

Autor: Carlos A. Jaimes F.
Tutor: Dra. Daysi Ramírez

Rubio, Abril de 2024



UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR
INSTITUTO PEDAGÓGICO RURAL "GERVASIO RUBIO"
SECRETARÍA

A C T A

Reunidos el día miércoles, diecisiete del mes de abril de dos mil veinticuatro, en la sede de la Subdirección de Investigación y Postgrado, del Instituto Pedagógico Rural "Gervasio Rubio" los Doctores: **DAYSÍ RAMÍREZ (TUTORA)**, **MAYRA MEDINA**, **ANDRY BONILLA**, **DOUGLAS DURÁN** y **OMAR PÉREZ DÍAZ**, Cédulas de Identidad Números V.-10.161.373, V.-5.740.970, V.-17.875.703, V.- 10.096.613 y V.-4.205.052, respectivamente, jurados designado en el Consejo Directivo N°533, con fecha del 22 de enero de 2021, de conformidad con el Artículo 164 del Reglamento de Estudios de Postgrado Conducentes a Títulos Académicos, para evaluar la Tesis Doctoral Titulada: **"REPRESENTACIONES SOCIALES DEL PERFIL DEL ADMINISTRADOR PÚBLICO DESDE LAS COMPETENCIAS LABORALES EN EL MARCO DE LA FORMACIÓN UNIVERSITARIA"**, presentado por el participante, **CARLOS ALBERTO JAIMES FERNÁNDEZ**, cédula de Identidad N.-V.- 22.688.047 requisito parcial para optar al título de Doctor en Educación, acuerdan, de conformidad con lo estipulado en los Artículos 177 y 178 del Reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador el siguiente veredicto: **APROBADO**, en fe de lo cual firmamos.

DRA. DAYSÍ RAMÍREZ
C.I.N° V.- 10.161.373

UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR
INSTITUTO PEDAGÓGICO RURAL GERVASIO RUBIO
TUTORA

DRA. MAYRA MEDINA
C.I.N° V.- 5.740.970

UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR
INSTITUTO PEDAGÓGICO RURAL GERVASIO RUBIO

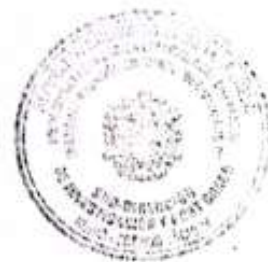
DR. ANDRY BONILLA
C.I.N° V.- 17.875.703

UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR
INSTITUTO PEDAGÓGICO RURAL GERVASIO RUBIO

DR. DOUGLAS DURÁN
C.I.N° V.- 10.096.613

UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR
INSTITUTO PEDAGÓGICO RURAL GERVASIO RUBIO

DR. OMAR PÉREZ DÍAZ
C.I.N° V.- 4.205.052
UNIVERSIDAD DE LOS ANDES NUCLEO TACHIRA



DE-0002-B-2023

ÍNDICE GENERAL

ACTA DE APROBACIÓN.....	4
INDICE GENERAL.....	5
RESUMEN.....	7
INTRODUCCIÓN.....	8

CAPÍTULOS

I. EL PROBLEMA

Sobre la situación problema.....	11
Objetivos de la Investigación.....	21
Objetivo General.....	21
Objetivos Específicos.....	21
Justificación de la Investigación.....	22

II. MARCO TEÓRICO-REFERENCIAL

Revisión Historiográfica del Objeto de Estudio.....	27
Antecedentes de la investigación.....	34
Fundamentación teórica.....	37
Administración Pública.....	37
Representaciones Sociales.....	63
Fundamentación Epistemológica.....	72

III. MARCO METODOLÓGICO

Paradigma.....	76
Enfoque.....	78
Método.....	78
Contexto o Escenario.....	80
Informantes clave.....	80
Técnicas e instrumentos de recolección de información.....	81
Procesamiento y Análisis de la Información.....	82

IV RESULTADOS

Área temática: Concepciones Hacia el Administrador Público (AP)	84
Área temática: Elementos Culturales que Influyen en la Concepción de la Administración Pública.....	92
Área temática Las Representaciones Sociales.....	94
Área temática: Aspiraciones de un Proceso Integral.....	101

V. CONSTRUCTOS TEÓRICOS ASOCIADOS A LAS REPRESENTACIONES SOCIALES DEL PERFIL DEL ADMINISTRADOR PÚBLICO DESDE LAS COMPETENCIAS LABORALES EN EL MARCO DE LA FORMACIÓN UNIVERSITARIA.	106
VI. REFLEXION FINAL	111
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	113

LISTA DE CUADROS

Cuadro	p.p.
1. Competencias comunes Decreto 1083 de 2015	44
2. Competencias nivel directivo Decreto 1083 de 2015	46
3. Competencias nivel asesor Decreto 1083 de 2015.....	50
4. Competencias nivel profesional Decreto 1083 de 2015	51

LISTA DE FIGURAS

Figura	p.p.
1. Categorías Emergentes y Subcategorías	81
2. Identidad social	86
3. Desarrollo social.....	89
4. Percepción	91
5. La universidad y su papel de formadora	96
6. Papel de la comunidad como formadora	98
7. Procesos de formación universitaria.....	100
8. Aspiraciones de un proceso integral.....	103
9: Subcategorías y estrategias formativas	104

RESUMEN

La temática sobre las profesiones que están de moda en los estudiantes universitarios tiene que ver con las tendencias que se presentan en las redes sociales, desde la cotidianidad de las instituciones educativas, que se puede enmarcar en las acciones relacionadas con la labor administrativa como algo trascendental para el funcionamiento de un sistema, ya sea público o privado. Visto desde esta óptica, la investigación presenta como propósito central: Derivar contenidos teóricos asociados a las representaciones sociales del perfil del administrador público desde las competencias laborales enmarcadas en el currículo que presenta la ESAP (Escuela Superior de Administración Pública). En términos metodológicos la investigación corresponde a la modalidad cualitativa por ubicarse el objeto de estudio dentro de las ciencias sociales; es decir, las ciencias que lo contienen son la sociología y la psicología social. En cuanto al paradigma cabe señalarse que la investigación se ubica dentro de paradigma introspectivo vivencial. Se abordó la fenomenología como método a seguir, por permitir hacer un análisis reflexivo sobre la problemática planteada como objeto de estudio: las Representaciones Sociales y la enseñanza en el ESAP. En lo relacionado a técnicas e instrumentos de recolección de información, se utilizó la entrevista semiestructurada y fue aplicada a cuatro informantes clave.

Descriptor: representaciones sociales, perfil del administrador público, Fenomenología, educación universitaria.

INTRODUCCIÓN

Cuando se pretende intervenir en la formación de seres humanos, debe tenerse presente que tal proceso de formación, afectará su realidad social y la manera en cómo el sujeto se desempeña en los procesos de producción. Por tanto, es pertinente reconocer que los sujetos asumen el desarrollo de competencias laborales tomando en cuenta acciones puntuales tendientes a la promoción y desarrollo de un contexto laboral determinado desde la carrera que se haya elegido para su desempeño. En este sentido, una de las carreras que toma auge en la actualidad y que se viene presentando como una de las más pujantes en el contexto profesional, es la administración. Esta se enmarca en lo que hace un administrador, presentándose esta labor como una de las más complejas puesto que se presentan situaciones en relación con el manejo de personal, de los recursos materiales y económicos, así como también, el hecho de llevar a cabo procesos de planeación, organización, ejecución y control. Todo ello, encaminado hacia el logro de metas comunes para que la organización donde se labora logre alcanzar el éxito.

Desde esta perspectiva, se evidencia la presencia del administrador público quien concentra sus esfuerzos hacia el desarrollo de una organización de carácter oficial, apegado a normas jurídicas, donde se representan acciones que sirven de base para el logro del propósito central en dicha organización. Por ello, el administrador público debe enmarcar su trabajo en un accionar que le permita alcanzar un desarrollo laboral óptimo, donde ponga de manifiesto las diferentes competencias laborales que hacen parte de su gestión en el desarrollo organizacional. Domínguez (2018) destaca que “Las competencias laborales de los administradores públicos se enfocan hacia la motivación del personal para que, en un trabajo en equipo, logren ejecutar conductas de trabajo tendientes a alcanzar las metas propuestas, con liderazgo comprometido y democrático hacia la valoración de la organización”

De acuerdo con lo expresado, es pertinente reconocer las habilidades y capacidades de quien se desempeña como administrador, las cuales, deben apuntar hacia las manifestaciones implícitas en una organización donde se reconozca el interés por generar cambios en la donde se ejecute un liderazgo operativo reconocido por todos los

miembros del equipo para así, asumir acciones que permitan alcanzar los objetivos establecidos por la organización, tanto a corto, como mediano y largo plazo. Las competencias generalmente se desarrollan porque son capacidades propias de la persona.

En el caso de las competencias laborales tienen su presencia en la realidad, pero de la misma manera, se entiende, desde una postura personal, que la institución en relación con la formación, se encamina a promover en el futuro administrador, conocimientos que tengan que ver directamente con una conformación del sujeto profesional quien debe poner de manifiesto diferentes acciones respectivas.

En este sentido Vázquez (2006) comentaba que, en la persona de un administrador funcional, se incluyen ciertos principios corporativos como, por ejemplo, la prudencia al tomar decisiones, la virtud de autogobernarse, fortaleza en la toma de decisiones y un elevado sentido de la justicia en el trato con los demás.

Desde esta perspectiva, el autor citado señala que, el administrador, se compromete en relación con el desarrollo de actividades cotidianas donde evidencia competencias laborales, relacionadas con las representaciones sociales, las cuales van desde la esencia de la personalidad de quien ejerce como administrador, hasta su ejercicio profesional. Por ello, debe ser un sujeto auténtico, poseedor de valores relacionados con la equidad social, el autogobierno, combinado con características personales que le lleven a desempeñarse desde la óptica de eficiencia.

Es así, como se presentan las representaciones sociales, las cuales, se encuentran implícitas en el administrador público, puesto que éste asume consideraciones de un colectivo que lo definen como aquél que debe promover el desarrollo de todo lo planeado. Moscovici (1976) refiere esas representaciones como una “realidad que se conoce por experiencia y los significados atribuidos a objetos socialmente valorizados” (p. 23). Tal idea aplica para la administración pública en donde se conjugan valores, experiencias y realidades existenciales subjetivas que deben ser consideradas por el profesional de la administración para que su labor sea valorada por todo el equipo de trabajo.

En ese orden de ideas se presenta esta investigación la cual tiene como propósito central, generar constructos teóricos asociados a las representaciones sociales del perfil del administrador público desde las competencias profesionales laborales en el proyecto de la formación universitaria

El trabajo está estructurado en seis capítulos a fin de facilitar su lectura y una mejor interpretación de los contenidos teóricos presentados. En el capítulo I, se presenta la situación problemática, los objetivos perseguidos y las razones que han justificado el proceso investigativo. En el capítulo II, se exponen los contenidos teóricos: antecedentes, teorías de base, y los aspectos legales que fundamentan el objeto de estudio. En el III, se expone todo lo concerniente al aspecto metodológico. El capítulo IV contiene el análisis de los resultados donde se realiza la triangulación de la información desde las categorías que se presentaron. En el capítulo V, se expone un análisis sobre las representaciones sociales del administrador público desde el marco de sus competencias laborales y, finalmente, se expone el capítulo VI, el cual se decidió llamar reflexión final.

CAPÍTULO I

SOBRE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

La dinámica cambiante que implica la realidad social, se evidencia también en el desarrollo de la cotidianidad particular: personal y/e institucional. Esto significa que se hace necesario tener en cuenta los diversos elementos presentes en esa realidad, donde se asumen procesos sistemáticos que conducen a una revalorización del ser humano, desde el trabajo en comunidad, como es el logro de metas comunes, enmarcado en intereses que subyacen de las mismas instituciones sociales, estos aspectos hacen parte de las representaciones sociales, definidas como un aspecto relacionado con una fijación colectiva en relación a un aspecto determinado. Jodelet (1989), al referirse a esta particularidad, señalaba que una representación social no muestra una realidad en sí, ni es una copia exacta de la misma, como tampoco implica una copia de lo ideal; asimismo, no implica lo subjetivo del objeto real ni la parte objetiva del sujeto que la concibe, sino que más bien se refiere al proceso mediante el cual esas relaciones son establecidas.

Las representaciones son propias de los colectivos, cada quien posee la suya, es así, como se pudiera decir que cada una de las organizaciones posee sus propias acepciones en relación con la esencia subjetiva u objetiva de los miembros de una organización, es de esta manera, como se logra apreciar se establecen en relación de una perspectiva adecuada a la interrelación entre el sujeto y el objeto, en este caso a las representaciones que posee el administrador en relación con la organización que se encuentra dirigiendo.

En relación con lo anterior, Moscovici (1979) entiende esas representaciones sociales como: “una modalidad particular del conocimiento, cuya función es a elaboración de los comportamientos y la comunicación entre los individuos” (p. 17). Lo cual implica que, de esta forma, se manifiestan intereses que definen una particularidad de los conocimientos, en relación con aspectos palpables, conductuales, comunicacionales. Es, desde esta óptica, como el investigador, asume las representaciones sociales, en relación con aspectos que sirven de base para promover un accionar en la realidad. En este sentido, es pertinente adentrarse en las representaciones sociales que constituyen el perfil del administrador público, lo cual responde en aspectos que se relacionan con el desarrollo

de una labor asociada a las tareas que cumple el administrador de una organización determinada, el administrador público, es un profesional que se encarga de desarrollar acciones que dinamizan los procesos administrativos en las organizaciones, por ello, se deben integrar aspectos relacionados con la comunicación, los valores, la interacción con los demás, entre otros aspectos que dinamizan la labor del administrador en los contextos reales.

La complejidad implícita en la labor del administrador público subyace desde la actuación en una organización determinada, por ello, previo a adentrarse en la definición del perfil del administrador público, es pertinente referir que generalmente a la administración se le asocia con el manejo de recursos, tanto económicos, como de cualquier otra índole pertenecientes a una organización determinada. Sin embargo, tal situación no solo sobrepasa los límites de una revisión simple de los ingresos y egresos de dinero corriente (activos), sino que, además, procura, de manera ordenada, se compromete en el desarrollo y beneficio de la organización. Esto significa también, planificar el uso de los bienes y el cómo se hará llegar para el beneficio de todos, así como la función que cada uno de los miembros de la colectividad deben efectuar, en la formación de esos individuos. Cabe destacar que, es aquí, en el desarrollo y ejecución de estos procesos en donde se activa y evidencia la función de administrador; el verdadero significado de su accionar, su rol ético y moral frente al colectivo. En este tenor, Ford (1918), refería que el administrador está comprometido con todo lo relacionado con la organización y todos los procesos y mecanismos que se desarrollan dentro de la misma entre las que se encuentran la planeación, la organización, la ejecución y el control. Lo señalado por Ford, según la interpretación del investigador, es que el profesional del ramo, se responsabiliza de diversas tareas vinculadas al área: sobre todo la toma de decisiones. También se interpreta que la administración como ciencia, centra su atención, en la coordinación de diversas tareas en el entorno.

Es así como la administración, hace referencia a una serie de situaciones que son necesarias en una organización, de esta forma, es preciso que quienes están a cargo de la misma se comprometan con un desarrollo adecuado.

La administración, es entonces el desempeño gerencial enfocado en la resolución de problemas, mediante la adopción de alternativas propuestas por el entorno, donde se ponga en práctica la conducta de toma de decisiones. Cabe señalar todo ello se hace

con énfasis en la consecución de metas comunes propuestas en los planes. La efectividad de los administradores, se ve reflejada en su desempeño, donde manifiesten aspectos que funcionen de plataforma para el desarrollo de una estructura organizacional de manera adecuada a las necesidades del entorno, con el propósito de alcanzar un desarrollo óptimo desde la visión de integralidad.

Estos aspectos se encuentran integrado en el perfil que debe asumir un administrador, sobre todo aquellos que se desempeñan en las instituciones educativas donde se requiere de un administrador, el cual, debe asumir su labor desde la representatividad de quienes laboran con este, a fin de promover la proyección de una organización escolar adecuada a los más altos estándares de calidad, en razón de lo anterior, Vargas (2020) considera que el administrador debe reunir dentro de su perfil los siguientes aspectos:

1. El Profesional de la administración se interrelaciona con sus colegas a fin de que la institución (empresa) funcione operativamente. Además, organiza y ejecuta tareas afin de la misma sea acreedora de todo lo necesario para que el proceso interno se desarrolle de manera óptima y pueda hacerse efectiva toda la planificación realizada.
2. Otra tarea de importancia se refiere a una excelente administración de los recursos: ello incluye la adquisición de rubros básicos (materias primas), maquinarias y equipos tecnológicos, administración y ejecución de los salarios del personal, entre otros.
3. El administrador debe ser un experto en inversiones de los excedentes de la empresa, ya sea en el mercado bursátil, adquisición de bienes inmuebles como tierras, edificios, casas, etc.
4. Coordinar la adquisición y administración de bienes y servicios en el mercado interno y externo de la organización. Se trata de la venta y apropiamiento de recursos para que la empresa funcione operativamente.
5. Asumir la generación de servicios y/o productos de calidad óptima con baja inversión; es decir, debe estar pendiente de la calidad.
6. En fin, un buen administrador debe encender, acelerar, expandir y transformar: estos son los cuatro pasos considerados básicos en lo que se conoce como gestión de calidad.

Los elementos previamente mencionados son esenciales en el desempeño como

administrador, en el caso de las organizaciones escolares, se debe entender a las mismas, como una de las situaciones complejas que frecuentemente afectan el proceso de creación de los planes educativos, como es el caso de Colombia, en lo que se refleja en el Proyecto Institucional Educativo a fin un lograr un efecto de importancia en la promoción de acciones que redundan en el logro del éxito organizacional.

Por ello, se asumen las consideraciones propias de las competencias laborales que presenta el administrador público, las cuales responden a la amplitud de perspectivas que refieren intereses propios, así como también aspectos relacionados con la organización que se encuentra dirigiendo, es decir, en su perfil integra aspectos que son un fundamento en la constitución de situaciones que definen las competencias laborales de los administradores. Es de esta manera, como se asumen las competencias laborales del administrador, las cuales apuntan hacia la consecución de las metas propuestas, en este sentido, Domínguez (2018) considera que:

Las competencias laborales de los administradores, demuestran su capacidad para el trabajo y optimización de recursos en una organización determinada, se debe demostrar empatía para el desarrollo de un trabajo en equipo armónico donde se valore al personal para alcanzar las metas propuestas. Desde estas consideraciones, es importante referir que las competencias laborales de los administradores, deben comprenderse como uno de los aspectos que demarca en razón de la capacidad que demuestra la persona para dirigir la organización, la complejidad de esta labor, se asume desde la interdisciplinariedad de acciones que lleva a cabo, como es el caso del trabajo con el personal, lo cual, radica en el hecho de tener la suficiente empatía para desempeñar un trabajo compartido de manera armónica. Por tanto, el perfil del administrador público integra diversos elementos, como es el caso de la motivación, la cual, promueve el desarrollo de acciones desde una óptica comprometida, con énfasis en la adopción de las potencialidades de la organización, es la motivación el motor que permite llevar a cabo las acciones, para de esa manera promover el desarrollo de la entidad escolar.

De acuerdo con Leache (2001) la motivación “es entendida como una fuerza impulsora que dinamiza el comportamiento del directivo docente, y le impulsa y orienta al logro de objetivos misionales mediante una serie de acciones de diferente naturaleza: profesionales, institucionales, personales, etc.” (p. 64). La motivación, es entonces un

mecanismo que impulsa la ejecución de una actividad, por tanto, el administrador debe actuar como un ente que motiva a su personal hacia la obtención de los propósitos referidos en la planeación, con énfasis en el desarrollo social y educativo, desde la misión de la institución.

Esa motivación hace ver al administrador como un líder que ejerce una labor administrativa dentro de la organización, lo cual promueve la competencia del liderazgo desde la dirección, porque es quien motiva hacia el desarrollo de la organización. Se refiere a ciertos niveles de influencia ejercida entre líderes y los que los siguen, encaminada a generar cambios y avances significativos en el deseo de alcanzar las metas que persiguen. En este proceso se presentan unas categorías básicas como: propósito compartido, liderazgo, influencia, responsabilidad, intención y cambio.

La conducta del líder, dentro de las organizaciones, se refleja desde la aceptación que el administrador dentro del grupo de trabajadores y de los demás entes que se presenten en la organización, pero además de ello, entra en juego la influencia que los mismos poseen sobre los diferentes contextos que se involucran en la organización, a ello, se le suma la intención y disposición de los administradores hacia el desarrollo de las acciones, las cuales deben ser enfocadas desde una naturaleza proactiva.

Otro de los elementos que se contemplan en el perfil del administrador, es la responsabilidad, si este cumple cabalmente sus funciones en un marco de respeto y honestidad, el mismo será seguido por sus trabajadores sin demostrar descontento alguno, todo ello, asumiendo los cambios que se presenten dentro de la realidad organizacional. El liderazgo se cristaliza desde diferentes perspectivas, para ello, De Lima (2010) propone diferentes tipos de liderazgo, dentro de los cuales destaca el liderazgo carismático, el mismo es definido como aquel que: “los líderes aquí son ampliamente admirados por sus trabajadores” (p. 45), Además define el liderazgo inteligente como aquel que: “con un gran espíritu de trabajo pueden llegar a hacer cosas increíbles. Son seres muy competitivos con las personas de su mismo coeficiente y siempre quieren destacar sobre los demás haciendo camino con las personas de su confianza”

En el mismo orden de ideas plantea refiere el concepto de líder proactivo, definido como: “un líder más atento y que se preocupa por todo el grupo. Siempre quiere el bien de todos los integrantes del grupo. La tarea más importante de este tipo de líder no es la de

dar órdenes sino la de mantener el grupo unido”

De acuerdo con la anterior clasificación, es preciso manifestar que el carisma está asociado a la vocación, donde se manifiesta el hecho de desarrollar la labor administrativa, atendiendo a todos por igual, sin poseer preferencias por los unos o por los otros, son aquellos líderes armónicos, donde todo lo que se desarrolla es ampliamente importante dentro de la organización. De igual forma se asume el liderazgo inteligente dentro de la organización, se denota la existencia de estos tipos de líderes en la dirección de las mismas, puesto que requieren de la invención constante de elementos para ser incorporados al desarrollo de la labor organizacional.

No obstante, en la realidad organizacional, la administración demuestra connotadas debilidades, donde se manifiesta una acción meramente administrativa, es decir, el administrador cuando está en la organización se encierra en su oficina y no se encarga de promover el desarrollo del talento humano, pareciera que el trabajo de oficina le consume y no se genera un impacto adecuado a la realidad. La administración, cae en un letargo evidenciado por la pasividad del administrador, donde no se toma en cuenta a los miembros del grupo, pero menos aún a los colectivos de estudiantes, donde realmente se encuentra el verdadero valor de la organización, sobre este aspecto Albariego (2009) señala:

Los administradores, no se encuentran preparados para enfrentarse a esta delicada labor, hay muchos que se dejan arropar por las actividades administrativas y no salen de sus oficinas, olvidan que la verdadera esencia de su labor se encuentra en el contexto educativo como tal.

La apatía del administrador frente a las acciones organizacionales, hace que se desarrolle una gestión poco adecuada, pero además de ello, poco cónsona con las exigencias del medio, se observan acciones de poco compromiso por el desarrollo de su lugar de trabajo. Las funciones administrativas, se ven desgastadas, es común evidenciar como los administradores, poco desarrollan la planeación, no se observa un compromiso hacia el desarrollo de la planificación, es decir, la misma es poco tomada en cuenta.

Algo similar sucede con la ejecución, se establece que cuando este va a desarrollar lo poco que planifica, se encuentra con un problema, no hay que ejecutar de manera que

este se concentra en una actividad meramente administrativa, dejando de lado el desarrollo de eventos que permitan la ejecución de labores que deban ejecutarse para el alcance de metas comunes. Además de ello, cuando los administradores ejecutan el control, se convierten en entes perseguidores y castigadores, sobre todo de la labor del subalterno, solicitando recaudos con los cuales en algunas oportunidades no se puede cumplir. Estas consideraciones se sustentan en Odreman (2015):

El desgaste de las funciones administrativas, es un tema con el cual se viene acarreado desde tiempos inmemorables, debido a que se entregan a funciones administrativas, donde no se cumple con la gestión gerencial, es decir, los administradores de escuela solo cumplen actividades administrativas

Otro de los elementos que se detectaron en el desenvolvimiento del diagnóstico, es la toma de decisiones se asume de manera arbitraria por el administrador, o por quienes forman parte de este cuerpo, donde no se promueve la participación y por ende se afecta de manera prominente el desarrollo de la adopción de diferentes alternativas para la posterior selección de una de ellas, mediante la toma de decisiones. En este sentido, el avance de toma de decisiones no se ve reflejado por el colectivo, la arbitrariedad hace que dentro de las organizaciones se genere un marcado descontento en los sujetos que se desempeñan como trabajadores de la organización.

Además de ello, es necesario mencionar que los administradores poco motivan a sus trabajadores, frenando de esta manera el desarrollo adecuado de las situaciones contempladas en el plan, no se evidencia que manifieste acciones que desarrollen su propia motivación y menos aún la motivación de los demás, bajo esta perspectiva, Lanz (2010) sostiene: “cada vez es más difícil que los administrativos motiven a sus trabajadores, porque no están convencidos de su labor dentro de la organización”, la motivación, es un elemento que no se integra a la labor administrativa, menos aún a la ejecución de los elementos contemplados dentro de la planeación en la organización.

También el tipo de liderazgo que, ejercido por los responsables de la organización no es el adecuado, porque estos, en la mayoría de las ocasiones, desarrollan un liderazgo autocrático, el cual es considerado por Alvarado (2004), como: “aquel en que el líder da la orden sin consulta previa y solo espera el cumplimiento. Es dogmático y firme. Dirige mediante la habilidad para dar o negar recompensas y castigos” (p. 78). En este caso, el

liderazgo autocrático hace que los trabajadores, sienta temor hacia la ejecución de sus actividades, porque desde esta perspectiva, se refleja un exceso de poder por parte del administrador, haciendo que el personal cumpla porque más que un deber es una exigencia.

Todo ello se debe al excesivo desarrollo de las funciones de poder que ejecutan los administradores, debido a que Odreman (2015) sostiene. “los administradores se han vuelto tan egocentristas que han perdido de vista el desarrollo de una gestión humana y sensible, frente a las necesidades de los demás”. Se demuestran en función de mecanismos que solo destacan en atención a la persona que dirige, es decir, lo importante es solo lo que desarrolla el administrador y los demás miembros de la organización, desarrollan las acciones, pero no son tomadas en cuenta, el ego se manifiesta por encima de lo laboral, pero más aún, solo el gerente es quien desarrolla las actividades de valor lo que desarrollan los demás no tiene la menor importancia.

Otra de las causas que están evidenciándose en el problema, es la carencia de participación y valoración del colectivo, para lo cual se asume la puesta en práctica de un individualismo marcado, donde solo se valoran las acciones del directivo desde su propia visión, como elemento inherente a la función del administrador, en este particular Bravo (2010) señala: “la escasa participación del colectivo en la acción gerencial, hace que se promueva el individualismo de manera reiterativa, generando descontento en la organización” (p. 82) Aunado a ello, se presenta el bajo nivel comunicacional entre los sujetos que conforman la organización y el administrador, es decir, la misma solo se desarrolla mediante documentos escritos, pero no se genera una comunicación interactiva donde se valoren las ideas de los demás por igual, haciendo énfasis en una comunicación bidireccional, donde los trabajadores no pueden poner de manifiesto sus formas de pensar, menos aún, sus desacuerdos con la gerencia que se desempeña en las escuelas.

De allí surge la obligación de fomentar cambios significativos en el desarrollo de una administración adecuada, donde se evidencie el compromiso de los administradores por atender el entorno social y por ende llevarlo a la organización, es decir, asumir las representaciones sociales de la administración pública y sus implicaciones en la educación colombiana, se promovería el desarrollo de la organización, no sólo de los trabajadores, sino de la comunidad en general.

Se promueve entonces el desarrollo de acciones desde las relevancias, porque se requiere de un administrador que impacte en el desarrollo de acciones dentro de la organización, pero que integre a los miembros de la misma, donde se manifieste el compromiso por el desarrollo de una educación contextualizada, manifestando valores sociales y morales, haciéndose dignos de una verdadera formación, donde queden de lado los intereses individuales y se formulen acciones para el desarrollo pleno de las organizaciones.

La figura de un administrador público es fundamental dentro de las organizaciones públicas, enmarcado en postulados de proactividad, con énfasis en la valoración social, en la interacción con el medio, donde se asuma la metodología por proyectos para el desarrollo de los procesos administrativos, donde las manifestaciones laborales, se encaminen hacia el éxito, valorando el talento humano y asumiendo una postura crítica reflexiva de la acción administradora. Adoptando los procesos administrativos, como un mecanismo sistemático que sirva de sustento al desarrollo de las acciones que se prevén para el desarrollo de las mismas dentro de las organizaciones.

Por lo referido, es fundamental asumir la constitución de las representaciones sociales del perfil del administrador público desde las habilidades en el desempeño profesional/laboral en el marco de la formación universitaria, dado que es en el contexto universitario donde se asume esa formación de competencias laborales, en este plano se constituyen en fundamentales, es decir, en la formación del administrador se integra la necesidad de los conocimientos en relación con el ramo, en este sentido, Domínguez (2018) refiere que: “son tareas o situaciones de trabajo, y a la forma en que los individuos resuelven situaciones propias de su ámbito laboral. No se refieren a conductas inteligentes que pueden ir dándose en el tiempo, sin relación entre ellas”

Por ello, las instituciones universitarias deben fomentar la concreción de un plano formativo de las competencias laborales, dado que refieren una estructura mental del administrador, quien debe tener una formación intelectual que le permita asumir consideraciones propias de su experiencia y del contexto, con la finalidad de impulsar proyectos/conductas activas que incidan en el desarrollo de la organización de una manera armónica, donde la operatividad de los administradores demuestre el dominio de un perfil que se enfoque hacia la constitución de representaciones sociales que

promueva cambios fundamentales en la realidad organizacional.

Por las razones previamente referidas, es pertinente cuestionarse al respecto y se formulan estas interrogantes:

- ¿Cómo derivar construcciones teóricas asociadas a las representaciones sociales del perfil del administrador público desde las competencias laborales en el contexto del proceso universitario formativo?
- ¿Cuál es el perfil del administrador público a partir del proceso de formación universitaria vinculado con el marco legal colombiano?
- ¿Cómo son las representaciones sociales de docentes, estudiantes y egresados del perfil de administrador público desde las competencias laborales?
- ¿De qué manera generar principios teóricos sobre las representaciones sociales del perfil de administrador público asociado a las competencias laborales en el marco de la formación universitaria.

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Generar constructos teóricos asociados a las representaciones sociales del perfil del administrador público desde las competencias laborales en el marco de la formación universitaria.

Objetivos Específicos

- Develar el perfil del administrador público a partir del proceso de formación universitaria vinculado con el marco legal colombiano.
- Interpretar las representaciones sociales de docentes, estudiantes y egresados Asociados al perfil de administrador público desde las competencias laborales.
- Derivar principios teóricos sobre las representaciones sociales del perfil de
- administrador público asociado a las competencias laborales en el marco de la formación universitaria.

Justificación de la Investigación

El ser humano, dada su condición racional, visualiza en la realización de sus proyectos, tanto espirituales, como materiales (económicos, financieros, laborales, etc.) Asimismo, dada su racionalidad, manifiesta expresiones muy diferentes a otros seres del reino animal a las que les llama expresiones artísticas; entre ellas la administración (considerada como un arte).

Como expresión artística, la ciencia administrativa incluye una serie de procesos inherentes a la misma: organización, planificación, ejecución y control. Estos cuatro pasos deben ser internalizados a fin de que sean ejecutados con maestría por el administrador, quien, en su labor de administrar, se convierte en un artista en el arte de administrar.

Cabe destacar que la administración, además de un arte, es una ciencia moderna. Pero, debe destacarse que Jesús, el Dios del cristianismo, hace un poco más de 2000 años, ejecuto una función administradora (administrativa) inolvidable, la cual se refiere al milagro de repartir cinco panes y dos peces, entre más cinco mil hombres

Por otro lado, la administración, como una expresión de la ciencia, tiene su fundamentación en los postulados del estadounidense Frederick Taylor en su obra: Principles of Scientific Management publicado en 1911.

Como puede notarse, se trata de una ciencia reciente, de apenas uno siglo, nada parecido a otras que datan de más de dos mil años como la filosofía, por ejemplo, así, aunque data de pocos años como ciencia, cada día se ha ido perfeccionando dados los cambios sociales y la dinamicidad de la sociedad contemporánea influenciada, más que las sociedades del siglo XIX, por expresiones tecnológicas de avanzada acompañadas por herramientas virtuales de manejo global.

Desde esta óptica, la administración se interrelaciona con todas las expresiones de la vida social; dado que todo debe ser administrado oportunamente: lo familiar, lo social, lo laboral, en fin, casi todo.

A nivel más amplio se entrecruza un abanico de situaciones más globales que tienen en la administración uno de sus pilares básicos: lo educativo, lo económico, lo político, lo cultural, lo religioso, lo militar, etc., Podría decirse que nada se escapa del área de la

administración.

La administración como ciencia tiene su sustento en el manejo de recursos; se refiere, entre otras cosas, al control y manejo de recursos físicos y humanos; también recursos financieros. Es difícil concebir una administración operativa sin recursos; o con recursos limitados. Podría decirse que, sin finanzas (recursos económicos), ninguna institución, organización o Estado, puede funcionar. Y, una gestión óptima, una administración funcional (operativa) de los recursos tanto financieros como humanos, son necesarios para que las metas sean alcanzadas: de allí la calidad: calidad en las personas, en los procesos y calidad en los productos que se ofrecen a la colectividad.

En este sentido, la labor administrativa, se manifiesta mediante la puesta en práctica de diferentes funciones, como son: organización, planeación, ejecución y control. En el caso organizacional, se asumen los elementos posibles que se requieren para incorporar dentro del plan y que incidan de manera directa en la consecución de metas comunes, asimismo, la planeación, implica una actividad previsor, donde se contemplan las posibles acciones que posteriormente se llevarán a cabo dentro de la planeación en la organización.

Posterior a ello, se genera la ejecución, la cual implica cumplir con lo planeado, desde luego con flexibilidad y adecuando el plan a los imprevistos que probablemente puedan surgir en el contexto, además de ello, se presenta dentro de los procesos administrativos el control o la dirección, donde se encarga el administrador de evaluar las acciones que se desarrollan en la organización, ello con miras a adoptar correctivos que puedan incidir en el funcionamiento de la misma, desde la valoración del talento humano, con presencia en el contexto social.

En la Gestión Pública contemporánea, actual, dada su evolución, como se había previamente señalado, se están dando ciertas particularidades, dada esa dinamicidad social. Entre las más connotadas se encuentran: a) la incorporación de competencias innovadoras en sector público y privado. Igualmente el fortalecimiento de mecanismos de la Administración Pública para coordinar mecanismos de control gerencial con el sector privado; b) Exploración de nuevas fórmulas que tiendan y/o contribuyan a un eficiente y eficaz de manejo de esas finanzas públicas (del sector público) recursos públicos; c) la creación de un repertorio de normas determinadas vinculadas a evaluar la actividad (conducta laboral) y los

resultados de esa gestión administrativa; d) supervisión, fiscalización y vigilancia entidades del sector público públicas a por medio de una distribución de responsabilidades en los sujetos encargados de velar por los recursos del Estado a través del control de los egresos.

Como ya se había señalado, entre el siglo XX, y lo que va del XXI, la ciencia, a través de lo que se suele llamar como la "Sociedad del Conocimiento", signada por la presencia de tecnologías de avanzada expresadas, con mayor fuerza, en la internet lo que ha devenido en la globalización o el mundo globalizado, han repercutido en todas las esferas sociales y entre ellas la parte política administrativa gerencial. Tales efectos han llevado a las entidades públicas a una nueva manera de asumir la "*Gobernanza*", lo que algunos teóricos han coincidido en llamar la "Tercera Vía" la cual consiste en generar una especie de fusión entre el sector público y el privado enfatizando en el servicio de calidad, pero sin descuidar lo relacionado vinculado con los costos.

Todo ello debe contemplarse dentro las representaciones sociales de la administración pública y sus efectos en la educación colombiana, debido a que es esta una de las dimensiones de la educación, porque se valora la actuación de los empleados en función de alcanzar las metas comunes, además de ello, es importante considerar la incorporación de la comunidad a las diversas actividades organizacionales, se trata de un aporte que sensibilice la gestión de la administración, sin limitaciones de tiempo y espacio, donde la acción administrativa encuentre su espacio de concreción en la comunidad donde se encuentra inserta, donde se manejen postulados de la administración científica, encaminados a la valoración social.

Cuando se habla de administradores públicos territoriales, cuya toma de decisiones implica el abordaje de una infinidad de posibilidades que pueden darse dentro de la organización pública, es un elemento que se encuentra inmerso dentro de la planeación, porque en esta se determinan los posibles recursos y estrategias en contra de algunos otros, allí se debe poner de manifiesto su asertividad, al proponer una serie de elementos dentro de los cuales se asume un compromiso por las alternativas con las cuales este de acuerdo la mayoría, es decir, lo colectivo debe estar por encima de los intereses individuales, donde se manifieste un interés por el logro de los propósitos manifestados en los planes de desarrollo.

En la legislación colombiana, los Decretos 2539 de 2005, artículo 6; Modificado por el Decreto 815 de 2018, artículo 1, compilados en el Decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.4.7, exige como competencias vinculadas en la acreditación de los trabajadores del sector público, la correspondiente jerarquía y lo relacionado a la modalidad laboral, susceptibles de evaluación periódica el desarrollo de las competencias comportamentales de aprendizaje en desarrollo, la respectiva orientación a los posibles resultados, la conveniente orientación de los clientes y/o ciudadanos que requieren un servicio, el sentido de pertenencia y el compromiso con la institución y/u organización, lo vinculado al team working (trabajo en equipo) y la constante exposición a los cambios de paradigma organizacional.

De igual forma, los Decretos 2539 de 2005, artículo 7; Modificado por el Decreto 815 de 2018, artículo 1, compilados en el decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.4.8, establece unas competencias comportamentales que, como mínimo, deben establecer las entidades para cada nivel jerárquico de empleos como por ejemplo; a) en el nivel directivo respectivo: la visión estratégica organizacional, el liderazgo efectivo y operativo, la planificación oportuna, la toma de decisiones a tiempo, la gerencia o gestión de la formación del personal, la resolución de conflictos y el pensamiento crítico- sistémico; b) en el nivel asesor: la confiabilidad técnica profesional, la innovación creativa, la instauración de relaciones operativas (asertivas) y conocimiento del entorno laboral; c) en el nivel profesional: el aporte técnico profesional oportuno, la comunicación efectiva entre los miembros, la gerencia oportuna y/o gestión de procedimientos necesarios, la operacionalización de conductas y, cuando el profesional respectivo tiene personal a cargo, se añaden otras habilidades vinculadas al proceso de desarrollo del personal adjunto y a la toma de decisiones.

Desde esta perspectiva, el presente estudio se enmarca en derivar constructos teóricos asociados a las representaciones sociales del perfil del administrador público desde las competencias laborales en el marco de la formación universitaria, donde se consoliden esfuerzos porque la labor administrativa, sea una verdadera actividad que impacte en el desarrollo organizacional. En este sentido, las manifestaciones administrativas se reflejarán en la mejora significativa del espacio, pero también en el comportamiento del personal a su cargo, así como también la administración de todos los

eventos que se presentan, la integración de diversos elementos dentro de la actividad que desarrolla el administrador, permitirá cotizar la gestión de los sujetos en esta función, para así vaticinar el éxito de la organización que dirige.

De acuerdo con ello, el estudio posee una relevancia teórica en cuanto se emplearon fuentes primarias para darle validez y solidez a la construcción epistemológica del objeto de estudio. De igual manera, se asume que todo lo aquí contenido en este trabajo de Tesis Doctoral, servirá, para otros participantes del doctorado y/o cualquier otro lector, como una fuente de insumos teóricos en el área de la administración como ciencia social. En el mismo tenor, el investigador espera que este aporte teórico sea un aporte significativo a la ciencia administrativa, dado el valor de las diferentes fuentes primarias utilizadas, así como la información emanada de los informantes que hicieron su aporte: todos en consonancia con el objeto de estudio que aquí se trató.

Desde una óptica práctica, el impacto del trabajo en cuestión es significativo, dado que se involucra la comunidad desde sus representaciones sociales en lo que respecta a la administración pública y sus implicaciones en la educación colombiana que sirva de soporte en las organizaciones, bajo la concepción de perspectivas sistémicas que sirvan de base para sensibilizar a aquellos sujetos que se encuentran desempeñándose como administradores, donde se evidencie el compromiso de los mismos, por brindar una función bajo un marco social, de servicio público y de servicio para las personas.

Respecto al aporte metodológico, el mismo permitió incursionar en lo que se conoce como investigación de modalidad cualitativa en donde el investigador hizo uso de técnicas e instrumentos a la investigación de campo propias de las ciencias sociales. De allí emanó (de entrevistas) la información necesaria para dar respuesta a las preguntas orientadoras y el logro de los objetivos específicos del estudio y lograr, como propósito central, generar constructos teóricos asociados a las representaciones sociales del perfil del administrador público desde las competencias laborales en el marco de la formación universitaria.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO-REFERENCIAL

Revisión Historiográfica del Objeto de Estudio

La administración, como una ciencia aplicada, data de muy pocos años de existencia. No puede decirse lo mismo de otras ciencias sociales como la sociología o la historia las cuales están presentes en el repertorio científico desde hace milenios. Ésta, aunque muy reciente, también, dada la dinámica social y el devenir tecnológico de las últimas décadas, se ha ido reestructurando, no solo en la forma de presentarse ante la sociedad sino en la forma de ser manejada por los profesionales quienes, en la actualidad, se valen de herramientas tecnológicas innovadoras expresadas en los avances recientes.

El origen de la administración se remonta al surgimiento del Estado mismo, como consecuencia natural del surgimiento de la propiedad privada, que demandó la previsión de talentos y habilidades de quienes aumentaban sus posesiones, sin necesidad de retroceder a los actos de barbarie del hombre primitivo, "Sí pues, el Estado no es de ningún modo un poder impuesto desde fuera de la sociedad; tampoco es «la realidad de la idea moral», «ni la imagen y la realidad de la razón»" (*Engels, F. 1984*).

En el desarrollo y formación de la ciencia administrativa se han entrecruzado un abanico de corrientes filosóficas y, podría decirse que, cada una ha hecho su aporte a fin de que la misma se haya consolidado. Entre las corrientes más involucradas en este proceso de formación se encuentran el racionalismo y el positivismo con mayor fuerza. También lo ha hecho el marxismo dado que tal visión filosófica no es más que una expresión de la economía científica la cual está estrechamente unida a la administración.

Este conglomerado de expresiones tanto filosóficas como científicas se ha unido y han generado una nueva ciencia: la administración. Entonces, con el aporte de ciertas corrientes de pensamiento y el esfuerzo mancomunado de muchas personas, se ha superado la visión arcaica y obsoleta (desde siglos atrás) de asumir la administración y se ha construido una nueva postura científica administrativa en la cual cuatro pasos son la base fundamental que permiten llevar a cabo el proceso: organización, planificación,

ejecución y control.

En relación con lo señalado, Santiago (2001), indica lo siguiente:

El estudio histórico de esa evolución administrativa nos muestra los enfoques que tuvo esta ciencia en Egipto, China, Grecia y Roma, y la influencia que tuvieron ciertos procedimientos utilizados en esos lugares sobre algunas prácticas actuales en el campo, entre ellas de la organización funcional de los poderes del Estado (p.32).

Pareciera que lo señalado se tratara de casualidades emanada de la acción humana cotidiana de manera inconsciente, intuitiva. Sin embargo, se fueron generalizando en la cotidianidad, al punto de llamar la atención de economistas y sociólogos en sus investigaciones. Valladares (2002), se refiere a esta situación y agrega que es en la época contemporánea cuando ésta se consolida y eso sucede debido a los estudios de importancia que realizó el estadounidense Woodrow Wilson en la década de los sesenta del siglo pasado.

Cabe señalar que, en ese proceso de consolidación de la administración como una ciencia social, otros autores de renombre han plasmado su aporte a través de obras y aportes directos en los entornos empresariales. Por supuesto que esto a raíz de la revolución industrial la cual se ha venido llevando a cabo desde finales del siglo XVIII y que se ha hecho fuerte y sistemática en los subsiguientes siglos XIX, XX. Y XXI.

Sin duda, podría señalarse que en el siglo XXI se ha canonizado a esta ciencia. Esto porque las innovaciones tecnológicas aparecidas en las últimas décadas han globalizado la labor administrativa y la han convertido en una actividad muy diferente. Se han desplazado las antiguas prácticas y las máquinas tecnológicas, robots y sistemas automatizados hacen las tareas más difíciles; solo hay que introducir los datos y la tecnología se encarga de lo demás.

En el mismo orden de ideas hay que señalar que la dinamicidad social y la aparición de nuevas formas de vida emanadas de la revolución industrial han devenido en formas de pensamiento distinto; esto porque la sociedad ha cambiado sus estructuras mentales en todos los sentidos. En este sentido, las exigencias de la sociedad se han expresado y han exigido respuestas rápidas a sus necesidades laborales, económicas, financieras. Exigencias que de alguna manera han hecho de la administración como ciencia una

expresión científica más eficiente.

Cabe destacar que, para hacer un recuento histórico más oportuno sobre la ciencia en cuestión, es necesario remontarse a unos tres o dos mil años atrás. En esos tiempos fueron varias las civilizaciones que ejecutaron conductas vinculadas a la administración. Chinos, fenicios, romanos, egipcios, hebreos, entre otras culturas hicieron uso de la administración; sin duda de una manera muy básica. Puede señalarse que el código de Hammurabi de los antiguos babilonios es de fe de eso. En el pueblo hebreo antiguo también se hallan rastros de expresiones administrativas mencionadas en los evangelios cristianos.

Así, los personajes de las diversas realezas europeas, el alto clero y los señores feudales (los nobles) se valían de personas expertas en el arte de las finanzas para que les llevaran sus cuentas. Allí, los siervos, y trabajadores de los grupos bajos (vasallos) que trabajaban en los feudos debían pagar tributos cada año y los administradores hacían su trabajo llevando libros diarios en donde anotaban los diversos egresos e ingresos que recibían los nobles y los señores feudales.

La edad media como puede notarse presenta avances significativos en cuanto a la ciencia administrativa se refiere; aunque para ese entonces no poseyera ese carácter científico aún. De hecho, muchas de las invenciones de esa época se han mantenido hasta nuestros días como es el caso de la aparición del cameralismo (o movimiento cameralista) relacionada con una visión económica centrada en una gestión administrativa enfocada a la creación de estímulos para el control y desarrollo económico del territorio. Debe destacarse que tal expresión medieval de la administración es considerada por los expertos del área como la expresión básica de la ciencia administrativa de hoy. De esta época también emana el código laboral conocido en la actualidad como el “funcionario público”: aquel que trabajaba para el Estado: en ese momento los reinos, principados, ducados, etc. en términos administrativo se trataba de aquellos que gestionaba las finanzas de los miembros del Estado.

En cuanto a la expresión moderna, es decir la administración en la modernidad, podría decirse que no es sino en lo que se conoce como la era de la ilustración europea representada por grandes personas como Voltaire, Diderot, Rousseau, Kant, Descartes, Locke, entre otros. Desde la visión de estos personajes, la ciencia administrativa aborda

una nueva perspectiva caracterizada por la aparición de centros industriales y empresariales emanadas de la otrora mencionada revolución industrial y el apareamiento de la gran empresa: la era de las grandes máquinas de vapor las cuales permitieron la generación de productos en serie y el desarrollo de la Europa artesanal hasta llevarla a una Europa industrial.

De modo que es la ilustración de donde emanan nuevos conceptos matemáticos, filosóficos, sociológicos y también administrativos lo que hace que posteriormente en el siglo XIX la administración se vaya mostrando como una ciencia más sistémica, organizada, pura. Es la revolución industrial y el surgimiento de centros comerciales, de transporte masivo, de servicios públicos ampliados, de instituciones para el control social por parte del Estado/nación, ahora presente, dada la Revolución Francesa, la que amerita de una forma más profesional y, por qué no, más científica, de abordar los quehaceres de la vida social en lo se refiere al control y manejo de los recursos del nuevo Estado. En estos términos los grandes emporios industriales caracterizados por la explotación de metales como el hierro y el acero (1860-1914) es lo que hizo en la Europa del siglo XVIII (finales) XIX y XX, necesario que la administración se fortaleciera con el objeto de responder a los requerimientos y/exigencias a una situación social representada por la industrialización y el progreso mecanizado. Se cree que tal expresión de las ciencias administrativas fue determinante en el desarrollo de Europa y de América para esa época.

Ante estos cambios vertiginosos en la sociedad contemporánea (siglos XIX y XX) aparecen teóricos de alto significado quienes teorizan para fortalecer la administración como ciencia. Así por ejemplo Frederick Winslow Taylor (EE UU- Filadelfia, Pensilvania (1856-1915) hace aportes muy significativos para esta ciencia a través de su obra cumbre denominada "Principles of Scientific Management" o Principios de Gerencia Científica, en español. Dada su obra escrita, la comunidad científica no duda en reconocerlo como el padre de la Administración Científica.

Entre los aportes a la nueva ciencia se puede señalar que Taylor creó un abanico de principios y mecanismos para darle fuerza, elaboró formatos para seleccionar personal para las empresas del momento, inventó formas para pagar al personal desde una óptica más práctica elaboró especies de categorías relacionadas con personas, habilidades, posibles trabajos a desempeñar.

Cabe señalar que el famoso y muy conocido estadounidense Henry Ford,

contemporáneo con Taylor también hizo aportes significativos a la administración como ciencia. Propuso, para la Toyota, empresa japonesa con presencia en los Estados Unidos, modelos de administración más flexibles relacionados con una nueva postura filosófica o corriente filosófica presente en la reciente empresa moderna conocida como positivismo.

En el mismo tenor, Ouchi (pensador japonés) y sus nuevas teorías sobre la ciencia de la administración, hicieron un significativo efecto desde las nuevas invenciones didáctico/teóricas para mejorar la administración conocida en inglés como "Empowerment", al español, empoderamiento; constructo relacionado con el acto de darle poder al personal a través de la formación a fin de mejorar su propia vida laboral vinculado al sentido de pertenencia con la empresa para la cual trabaja paralelamente la Administración Pública continuó su proceso de evolución, imperiosamente lo que tuvo que hacer es tener su propia identidad, la cual se determinó cuando Woodrow Wilson, presidente de los Estados Unidos (1913-1921) estableció la dualidad que se presentaba entre la administración y la política.

Este personaje proclamaba la necesidad de una separación entre la administración y la política y señalaba que mientras a la primera le correspondía lo correspondiente a toma de decisiones al segundo, la política, le correspondía ejecutar esas decisiones; aporte de alto valor teórico para la reciente ciencia administrativa aún vigente en la administración (teoría científica) en el mundo occidental.

Guerrero (1985) al referirse a esta ciencia señalaba lo siguiente: la administración pública empieza donde finaliza la política y, la política, termina donde empieza la sociedad. De esta forma engancha tres categorías de sumo valor: administración pública/política/ sociedad (colectivo). Este argumento da pie a una óptica democrática de ver la ciencia reciente; contraria a la manera absolutista como se había venido ejerciendo durante el medioevo y el mundo moderno (la modernidad).

Por su parte Weber (1922) planteó un gobierno basado en los tres valores emanados de la revolución francesa: "*libertad, igualdad, fraternidad*", como lema usado para el momento. Se considera que esta fue la primera semilla que dio vida a una nueva forma de ver la ciencia administrativa desligando una visión aristocrática/patrimonial para dar lugar a una visión racional/legal de la nueva ciencia.

Sin embargo, en la década del 50 del siglo pasado, el sistema burocrático global, se dio cuenta de que no es compatible el sistema burocrático reglamentista con la flexibilidad necesaria en el mundo laboral y en la contraprestación de bienes y servicios esto hizo que, tras la finalización de la II Guerra Mundial, tras el surgimiento de una sociedad más exigente, y un modelo de administración poco eficiente, se decidiera hacer otros cambios al modelo que se venía siguiendo para dar al traste con las nuevas demandas sociales. Demandas que devinieron en lo que solía llamarse el estado de bienestar; sobre todo en Estados Unidos y Europa.

Pero como nada dura para siempre, en la década de los 70, ese estado de bienestar empieza a sucumbir tras una crisis económica que ameritó un modelo de gestión pública muy acucioso, austero, controlado, ya que se trataba de pocos recursos. Así nace una nueva visión administrativa, más eficiente, que deriva finalmente en lo se llamó la Nueva Gestión Pública: *New Public Management*".

Esta nueva forma de ver la administración pública, aparecida a finales del siglo XX, previamente señalada, viene a caracterizarse por algunas categorías más flexibles como por ejemplo: a) separación de grandes entidades en unidades pequeñas y autónoma; b) se introduce dentro del cuadro laboral de la administración pública y privada, nuevos espacios vinculados a diferentes habilidades y/o competencias; c) se buscan fórmulas para una gestión de los bienes y medios (privados o públicos); d) se crean instrumentos para medir la actividad laboral relacionadas con eficiencia y calidad de servicio; e) se crean mecanismos para controlar las diversas funciones y actividades de los miembros de las diversas entidades o empresas (privadas y públicas).

Al crearse la Sociedad del Conocimiento como resultado de la invención tecnológica y la aparición de las redes de comunicación (internet), situación acaecida a finales del siglo XX y presente en la actualidad, llamada globalización, esa forma de administración pública burocratizada y la nueva gestión, se fusionan, dada la invención tecnológica, para devenir en una nueva categoría denominada: denominarse "*Gobernanza*", la cual incluye la Tercera Vía la cual se encamina a una fusión del sector público con el privado y viceversa enfatizando en la categoría: "Calidad de Servicio" y, consideración los precios (costos) respectivos.

De modo que, desde esta perspectiva, los administradores públicos en la actualidad,

cuya toma de decisiones implica el abordaje de una infinidad de variables que acontecen dentro del mundo organizacional del sector, es un elemento que se encuentra inmerso dentro de la planeación, porque en esta se determinan los posibles recursos y estrategias en contra de algunos otros, allí se debe poner de manifiesto su asertividad, al proponer una serie de elementos dentro de los cuales se asume un compromiso por las alternativas con las cuales este de acuerdo la mayoría, es decir, lo colectivo debe estar por encima de los intereses individuales, donde se manifieste un interés por alcanzar de los propósitos manifestados en los proyectos y planes del desarrollo de la organización.

Antecedentes de la Investigación

Cuando, en un proyecto de investigación se habla de antecedentes, el investigador se está refiriendo de manera directa a los diversos trabajos que otros investigadores (del mismo perfil académico) han realizado a fin de lograr el objetivo que se han planteado. A continuación, se exponen algunos trabajos realizados que, de alguna manera son vinculantes al objeto de estudio que se ha venido tocando en el siguiente trabajo.

En primer lugar, se presenta el trabajo realizado por Domínguez (2014), cuyo título es: "Postulados de la Administración Educativa", el cual se enfocó a crear un sumario de lineamientos que permitieran una administración pública más operativa. Dicho trabajo se ejecutó en una universidad en Ciudad de Méjico la cual contiene la carrera de administración. En términos metodológicos cabe destacar que se trató de un trabajo de campo, no experimental, post-facto, de corte transaccional y de perfil descriptivo. A fin de recoger la información necesaria, se construyó un cuestionario con 27 ítems, donde cada uno contaba con cuatro alternativas de respuesta. El mismo fue aplicado a un grupomuestra representando el 36% de la población en estudio. El resultado de esta investigación evidenció la premura de la creación de respuestas científicas cuando se trata de la aplicación de la administración.

Segundo lugar, se expone el trabajo realizado por Rocha (2015), titulado: "Necesidades de Capacitación para los Administradores de la Planificación". Aquí el investigador intentó responder las diversas razones que han motivado los cambios e innovaciones en el ámbito educativo dada la modernización de los procesos tecnológicos y gerenciales que tales entidades demandan. Tal investigación se ejecutó en instituciones escolares de Buenos Aires, Argentina. En términos metodológicos, cabe destacar que se trató de una investigación de campo de tipo descriptivo/exploratorio, donde se tomó una muestra de 11 directivos y 79 maestros. Se realizó además un muestreo probabilístico por estratos asumiendo una afijación proporcional propia de los trabajos de perfil cuantitativo cuasi experimental.

En tercer lugar, se presenta la obra de Orellana (2016), realizada como tesis doctoral, titulada: "Programa Teórico de Orientación Dirigido a los Administradores del Sector Educativo". Se trata de un proyecto factible, de campo, de naturaleza explicativa,

siguiendo la modalidad cuantitativa anclada en el paradigma positivista. La muestra contó con 42 adiestradores a quienes se les aplicó un cuestionario contentivo de 42 ítems en donde se empleó una escala de frecuencias contentiva de 5 alternativas para responder: siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca y nunca. Este instrumento de recolección de información fue validado por 3 expertos. Luego se realizó una prueba piloto a 10 profesores muy parecidas a las de la población en estudio; cabe destacar que la confiabilidad del estudio se respaldó con la aplicación del alfa de Cronbach; fórmula para el manejo de datos cuantitativos.

De la aplicación de dicho estudio emanaron cuadros y gráficos estadísticos que evidenciaron la necesidad diseñar un nuevo programa para los administradores educativos a fin de hacer más eficiente su labor.

En cuarto lugar, se presenta el trabajo realizado por Ahumada (2012), cuyo título es: “Liderazgo Distribuido y Aprendizaje Organizacional: Tensiones y Contradicciones de la Ley de Subvención Escolar Preferencial en un Contexto Rural Chileno”. Se trata de un plan de mejoras propuesto por el gobierno chileno el cual enfatiza en el mejoramiento educativo (PME). Enfocado a crear una nueva cultura organizacional enfocada al aprendizaje tanto estudiantil como institucional. Se llega a la conclusión a través del trabajo de que la mejora en términos académicos no está vinculada al asesoramiento externo solamente, sino también a expresiones de liderazgo compartido. Por medio de una postura teórica y a través de un análisis crítico, se indaga en las posibilidades de mejora del aprendizaje organizacional y en la ejecución de un estilo innovador de liderazgo compartido aplicado en las escuelas de las zonas rurales chilenas.

Señala el investigador, que los Planes de Mejoramiento Educativo, de deben permitir el intercambio de prácticas exitosas tanto interna como externamente en las zonas en donde estas se ejecutan.

Agrega además que, las características socio históricas en cada escuela rural, dada sus particularidades deben ser consideradas a la hora de intervenir mediante políticas públicas. Que la escuela, más que un lugar de aprendizaje es un lugar de vivencias y prácticas propias de la gente que cohabita en esas zonas; allí se forman sus valores y las personas que los viven; allí se construye la comunidad con el consentimiento y la experiencia de cada uno. De modo que, al pensarse en políticas sociales, debería

pensarse en la idea de comunidad y los que la conforman: hombres, mujeres, niños, niñas. Por esa razón los constructos de calidad y equidad en el contexto educativo, no debe ser una decisión a priori emanada desde un poder central, sino en comunicación con el sentir de la comunidad en la cual se va a intervenir.

Todas estas investigaciones son consideradas por el investigador, además de pertinentes, muy valiosas pueden dan luz a la presente investigación, asimismo estos aportes teóricos permiten construir una idea sobre lo importante que es el objeto de estudio y de como otras personas han valorado tal temática como importante para el mundo social en el cual se desarrolla el mundo educativo y administrativo. Se trata entonces de una validez teórica sustentada en una situación histórica, legal y metodológica tendente a generar aportes teóricos sobre esta temática tan importante y actual como lo es la administración en el contexto educativo y sus diferentes perspectivas.

Fundamentación Teórica

Este apartado tiene que ver con el abanico de teorías que se entrecruzan con el objeto de estudio en desarrollo. Aquí se trata de la Administración Pública y de todo lo que detrás de ella han escrito los expertos teóricos en el área desde su aparición en el contexto social, hasta el momento actual, así como las ciencias afines que se entrecruzan como ciencias auxiliares. A continuación, se exponen los conceptos más relevantes vinculados con la temática en desarrollo.

Administración Pública.

En Colombia, esta ciencia se encuentra fundamentada desde la óptica del derecho administrativo en el régimen del servidor público. Para ello es necesario establecer la normatividad aplicable, a los administradores públicos y su régimen de competencias. Márquez (2005), señala al respecto:

La Administración del Sector Público comprende el conjunto de normas, principios y procedimientos utilizados por los sistemas que lo conforman y, a través de ellos, por las entidades y organismos participantes en el proceso de planeamiento, captación, asignación, utilización, custodia, registro, control y evaluación de los fondos públicos (p. 97).

Esto significa que en la administración pública se fusionan normas, principios y procedimientos que están relacionados con el perfil de una organización. Se trata de una ciencia flexible presente en cada institución u organización que se complementa y/o fusiona con otras disciplinas o ciencias del saber que le dan fuerza y pertinencia en el contexto humano en el cual hace presencia. Desde esta perspectiva podría señalarse que La Administración está formada por un conjunto de sistemas, con campos de desarrollo y de acción bien determinados acompañados de un compendio de normativas, procedimientos y principios que le dan fuerza y cuerpo y le permiten funcionar.

Al respecto, es necesario hacer remembranza, a priori, sobre cómo se concibió la Administración Pública en Colombia, remontándose a los inicios de la República en el siglo XIX, el 17 de diciembre de 1819, momento en que se publicó en la población de Angostura (Provincia de Venezuela) el establecimiento de la República de Colombia (Gran Colombia para el momento), en la cual estaban la Provincia de Venezuela y la de la Nueva Granada. Luego Panamá y Ecuador; gran sueño de Bolívar que debía hacerse efectivo en la Constitución de Cúcuta en el año de 1821 (S. XIX)

Sin embargo, ante los ánimos dictatoriales de Simón Bolívar, en 1830 se disuelve la Gran Colombia, en Venezuela, Ecuador y Nueva Granada, notándose con mayor fuerza la visión diferente que presentaba Bolívar respecto la situación política. Después de la desaparición física del Libertador, Santander se proclama presidente de la Nueva Granada, lo cual le permitió el regreso al país, de un viejo amigo, condenado por su participación en la conspiración de la noche septembrina de 1928, el jurista Florentino González.

Se considera que Florentino González se presenta como el más asiduo defensor de la República como expresión geopolítica; siendo un ferviente trabajador en los asuntos del Estado no cesó en su deseo de dar a la reciente República, Colombia, una Carta Magna de perfil republicano que garantizara los derechos democráticos ante posturas dictatoriales; desde su labor docente, siempre plasmó una coherencia literaria en la construcción de la nueva constitución, que lo hace merecedor de ser reconocido como el padre de la Administración Pública colombiana.

Florentino se preocupó también por dejar al país de un sistema de Hacienda organizado medianamente; tendiente a la defensa a los derechos del libre comercio y el libre cambio. Cabe señalar que más allá de lo político, visualizó que la economía no podía estar separada de ésta, y que una buena hacienda, repercutía positivamente sobre la estabilidad política.

Asimismo, Florentino fue altamente influyente en el pensamiento de otros destacados colombianos como José María Samper, Felipe Pérez, Santiago Pérez quienes participaron activamente en la elaboración (redacción) de la Constitución de 1863 donde ciertos derechos fueron consagrados; entre los más sublimes la libertad de culto, de conciencia, de empresa, de imprenta. Se planteó la posibilidad de un sistema educativo

obligatorio y laico, se implementaron ciertos mecanismos tendientes a supeditar la Iglesia al Estado, así como disminución de la fuerza armada. Cabe señalar que esta Carta magna tuvo vigencia por más de veinte años, hasta 1886.

Aquí un aparte de su pensamiento político:

¿Estas provincias, en otro tiempo República de Colombia, no eran la envidia de los demás Estados de América, y el objeto de los encomios del extranjero, cuando vivíamos bajo el régimen de las leyes, cuando la voluntad del pueblo, y no la de un solo hombre era la que imperaba? ¿y que son ahora? El escarnio y la mofa de nuestros hermanos, y la causa de compasión para los amantes de la libertad (Florentino González. En El Conductor, Bogotá, No. 63, septiembre 8 de 1827).

A la forma en se escogía al presidente y a los gobernadores de los departamentos y a los alcaldes de los municipios. Tal situación se debía a que esto estaba supeditado a resoluciones y normas emanadas del congreso de la república. Este establecía también, las condiciones y requerimientos relacionados a situaciones laborales: ascensos, méritos, antigüedad, retiros, jubilaciones y despidos si así se requería.

Con el advenimiento de la hegemonía liberal, durante el gobierno de Eduardo Santos en 1838, se promulga la ley 165, en donde se hace presente una muestra de una posible reglamentación del poder público nacional, de donde emanan normas relacionadas con el régimen disciplinario y el salarial, ambas dependientes del Poder Público.

Cabe destacar que después de este acontecimiento jurídico, pasan más de cien años en donde no aparecen nuevas invenciones vinculadas a la temática en estudio y no es hasta 1948 cuando se promulga la ley 141, motivando la creación de equipos de estudio (comisiones) para dar forma a las diversas normas y resoluciones de la nueva carrera administrativa. Surge, también una Comisión Interparlamentaria relacionado con servicios civiles, en la cual tres senadores y tres representantes de la sociedad civil, se encargarían de presentar una nueva propuesta de normas relacionadas con funciones y cargos, categorización de los diversos trabajos, descripción de cargos, la remuneración, los requisitos de ingreso a la institución y los procesos necesarios requeridos para evaluar la idoneidad de los concursantes a los cargos, los respectivos trámites sobre ascensos y de desvinculación.

Pocos años después, en 1957 ante la presencia de un plebiscito, se le dio un carácter

de formalidad a la carrera administrativa y se dio fin al periodo de anarquía en donde no era en los procesos eleccionarios cuando se hacían las nóminas (sacaban y metían) de manera discreta a quien trabajarían en las labores públicas para el nuevo periodo de gobierno: fenómeno conocido en la actualidad como clientelismo político.

Cabe señalar que, mientras se hacía una reforma a la Constitución como consecuencia del evento plebiscitario de 1957, se promulgó la Ley 19 /1958 y, a través de ella, emanaron significativos cambios en la estructura organizativa y funcional del Estado colombiano.

Por ejemplo, se estableció un Consejo de Estado para abordar lo relativo a carrera administrativa y función pública. Se constituyó la Sala de Servicio Civil a la cual debían someterse los diversos proyectos de ley o decretos en asuntos civiles: de allí surgió lo que se conoce como la ESAP: Escuela Superior de Administración Pública, cuyo objetivo se vinculaba con la formación del personal de las entidades públicas. Asimismo, se creó el Servicio Social que, en la actualidad se llama Departamento Administrativo de la Función Pública. encaminado a formular el abanico de políticas que deben conocer y practicar todos los vinculados laboralmente a las instituciones del Estado. Más adelante, también con base en el mencionado plebiscito, y a través del decreto 1732/1960, se distribuyó en dos grupos o sectores los tipos de empleados públicos: los de carrera administrativa y los de libre nombramiento y remoción.

Cabe destacar que a través de la ley 65/1967, el presidente de la República queda en la facultad de establecer normas encaminadas al mejoramiento y modernización del País. Y, entre esas facultados, todo lo relacionado a mejorar y modernizar la administración pública en su conjunto. Asimismo, el presidente promulgó un nuevo decreto, el 2400/1968, mediante el cual, se podían hacer modificaciones al compendio de normativas que guían y regulan lo relativo a la Administración Pública. Otro decreto, no menos importante, es el 1950/1973, aún vigente, el cual se refiere a todo que abarcala carrera administrativa y las reglamentaciones a seguir como personal al servicio del Estado.

Dado que la dinámica social es cotidiana y en cuanto a lo jurídico y laboral debe hacerse cambios cotidianamente, luego de dos décadas, pero por medio de la ley 61/1987, se realizó una nueva taxonomía de cargos de carrera administrativa, así como para aquellos contratados, es decir, los de libre nombramiento y remoción. Ya, para la

década de los 90, y de manera puntual en el año 1991, la Asamblea Nacional Constituyente, motivada por un sinnúmero de vicios que se sucedían en las entidades públicas consideró oportuno hacer ciertos cambios en la normativa vigente.

Debía eliminarse la presión social de los grupos y movimientos políticos sobre los que se dedicaban al contrato de personal; debía descentralizarse y desconcentrarse tal compromiso a fin de los centros de poder político más pequeños: departamentos, alcaldías y otras instituciones del Estado, pudieran asumir tal responsabilidad, ejercer control y eliminar en la manera de lo posible, la corrupción, el nepotismo, el tráfico de influencias entre otros males que se sucedían en la cotidianidad de las entidades del estado en donde se ubicaba la Administración Pública colombiana.

De ahí que el constituyente haya dedicado dos capítulos, el de la Función Pública de los artículos 122 al 131, y de la Función Administrativa de los artículos 209 al 211, conceptos íntimamente relacionados con la Administración Pública, con una constitucionalización icónica de la carrera administrativa como sistema técnico de Administración de Personal. Así en artículo 125, se señala:

“Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley”. (Ley de Administración Pública de la República de Colombia)

En 1992, fue promulgada la ley 27 la cual contenía un abanico de normas relacionadas con la administración de personal al servicio del Estado. Desde allí se desarrolló el artículo 125, evidenciando la filosofía subyacente en la Carta Magna sobre la carrera administrativa y lo que ella implica; muestra y hace llegar a todo el conglomerado laboral las normas vigentes que deben ser aplicadas a todos empleados públicos en todo el país.

En 1998 con la ley 443, se pretendió, tener una legislación unificada reforzando el principio del mérito, cuyo articulado tuvo muy corta vigencia. Esto por ser considerado y visto como inexecutable por la Corte Constitucional en 1999; se pensó que esta ley violentaba los principios y valores de la función pública que estaban consagrados en la Carta Magna colombiana.

En el 2004, Tras cinco años de anomia se expidió la ley 909, mediante la cual se regula la gerencia pública, el empleo público y la carrera administrativa, constituyéndose en la

base legal de la Administración Pública colombiana, y que nos referiremos a parte de su articulado.

La Ley 909 de 2004, si bien es cierto amplió el sistema general de carrera administrativa a los empleados públicos territoriales, está lejos de constituirse en la regla general de administración de personal imperante en los funcionarios públicos por los siguientes motivos:

1. En las plantas de personal, a pesar de que por mandato de la constitución y la ley los cargos de carrera administrativa deben ser la regla general, en la realidad administrativa, siguen siendo minoría, debido a la gran cantidad de excepciones que se permiten en los cargos de libre nombramiento y remoción, enumerados en el numeral 2 del artículo 5 de la ley 909 de 2004, tanto en la administración de carácter central como en la administración descentralizada que se lleva a cabo en los espacios territoriales y/o regionales.
2. Los empleos de carrera administrativa no están ejercidos por personas inscritas en el Registro Público de Carrera Administrativa, por estar en condición de provisionalidad o todavía persisten los que accedieron a dicho registro mediante incorporaciones extraordinarias sin acreditar el principio del mérito.
3. En las entidades públicas se han creado nóminas paralelas de agentes del Estado enganchados a través de contratos temporales de prestación de servicios al sector público, cumpliendo actividades misionales, en detrimento de sus derechos laborales.
4. La constitución reconoce la existencia de sistemas especiales de carrera administrativa y la ley 909 de 2004, en su artículo 4, también reconoce la existencia de los sistemas específicos de carrera administrativa, limitando así el campo de acción del sistema mencionado.

Se hace necesario, traer a colación que la Constitución Política de 1991, introdujo el término servidor público, el cual abarca de conformidad con el artículo 123 superior, los trabajadores oficiales y los empleados públicos así como también, los miembros de corporaciones públicas; entendiéndose por empleados públicos que mantienen una relación legal y reglamentaria con el Estado, vinculados mediante acto administrativo de nombramiento; los trabajadores oficiales, que mantienen una relación contractual con el

Estado, vinculados por un contrato de trabajo oficial; y los miembros de corporaciones públicas (ediles, concejales, diputados y congresistas) que se eligen mediante el sufragio universal.

Los empleados públicos, constituyen la función pública, tal y como lo afirma el artículo 1 de la ley 909 de 2004, sin embargo, solo a los empleados públicos de carrera administrativa se le aplican verdaderamente los principios administrativos; toda vez, que los empleados públicos de libre remoción y nombramiento su permanencia es discrecional del nominador, y su vinculación es mediante nombramiento ordinario; por su parte los empleados públicos de período fijo y de elección popular se rigen por reglamentación especial, sin contar con una evaluación del desempeño, y los empleados públicos temporales generalmente cumplen funciones excepcionales y específicas, que no permiten su articulación dentro de las funciones administrativas de la entidad del Estado.

Cabe señalar que a los trabajadores del Estado que hacen carrera administrativa, se les aplica una evaluación del desempeño periódica, dos semestrales promediando una anual definitiva, donde se le evalúa además de cumplimiento de las metas, el desarrollo de habilidades conductuales o comportamentales de perfil laboral exigidas a todos los servidores públicos, pero que a los empleados públicos de carrera administrativa es objeto de evaluación, desde las pruebas del concurso de méritos que debe agotar para su vinculación y posteriormente para su permanencia y ascenso.

En el ordenamiento jurídico colombiano en donde se trata lo relacionado a la administración pública, y de manera más precisa en el decreto 2539/2005, artículo 6; el cual se modificó mediante el decreto 815/2018, artículo 1, posteriormente agrupado en el decreto 1083/2015, artículo 2.2.4.7, se expone un repertorio de habilidades y competencias que debe ejecutar un servidor público y que lo acreditan como tal, no importando su función, su jerarquía y/o su modalidad de trabajo. Asimismo, se expresa que tales habilidades y competencias deben ser evaluadas periódicamente por las personas responsables de modo que se trate de un aprendizaje continuo, orientado a resultados tangibles en función del beneficio de los ciudadanos, en un evidente compromiso con las instituciones y/u organizaciones públicas, valorando el trabajo en equipo y preparados para los cambios constantes y la adaptación subsiguiente a esos cambios.

Tabla 1.

Competencias comunes, Decreto 1083 de 2015

Competencia	Definición de la competencia	Conductas asociadas
Aprendizaje continuo	Identificar, incorporar y aplicar nuevos conocimientos sobre regulaciones vigentes, tecnologías disponibles, métodos y programas de trabajo, para mantener actualizada la efectividad de sus prácticas laborales y su visión del contexto	<ul style="list-style-type: none"> · Gestiona sus propias fuentes de información confiable y/o participa de espacios informativos y de capacitación. · Mantiene sus competencias actualizadas en función de los cambios que exige la administración pública en la prestación de un óptimo servicio. · Comparte sus saberes y habilidades con sus compañeros de trabajo, y aprende de sus colegas habilidades diferenciales, que le permiten nivelar sus conocimientos en flujos informales de inter aprendizaje.
Orientación a resultados	Realizar las funciones y cumplir los compromisos organizacionales con eficacia, calidad y oportunidad	<ul style="list-style-type: none"> · Trabaja con base en objetivos claramente establecidos y realistas. Asume la responsabilidad por sus resultados. · Asume la responsabilidad por sus resultados. · Adopta medidas para minimizar riesgos. · Diseña y utiliza indicadores para medir y comprobar los resultados obtenidos. · Se fija metas y obtiene los resultados. · Plantea estrategias para alcanzar o superar los resultados esperados. · Gestiona recursos para mejorar la productividad y toma medidas necesarias para minimizar los riesgos. · Cumple con oportunidad las funciones de acuerdo con los estándares, objetivos y tiempos establecidos por la entidad
Competencia	Definición de la competencia	Conductas asociadas
		<ul style="list-style-type: none"> · Evalúa de forma regular el grado de consecución de los objetivos. · Aporta elementos para la consecución de resultados enmarcando sus productos y / o servicios dentro de las normas que rigen a la entidad. ·
Orientación al usuario y al ciudadano	Dirigir las decisiones y acciones a la satisfacción de las necesidades e intereses de los usuarios (internos y externos) y de los ciudadanos, de conformidad con las responsabilidades públicas asignadas a la entidad	<ul style="list-style-type: none"> · Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros. · Valora y atiende las necesidades y peticiones de los usuarios y de los ciudadanos de forma oportuna. · Establece mecanismos para conocer las necesidades e inquietudes de los usuarios y ciudadanos. · Aplica los conceptos de no estigmatización y no discriminación y genera espacios y lenguaje incluyente. · <u>Incorpora</u> las necesidades de usuarios y ciudadanos en los proyectos institucionales, teniendo en cuenta la visión de servicio a corto, mediano y largo plazo.

		<ul style="list-style-type: none"> · Escucha activamente e informa con veracidad al usuario o ciudadano.
Compromiso con la organización	Alinear el propio comportamiento a las necesidades, prioridades y metas organizacionales	<ul style="list-style-type: none"> · Antepone las necesidades de la organización a sus propias necesidades · Promueve el cumplimiento de las metas de la organización y respeta sus normas · Apoya a la organización en situaciones difíciles · Toma la iniciativa de colaborar con sus compañeros y con otras áreas cuando se requiere, sin descuidar sus tareas. · Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones. ·
Trabajo en equipo	Trabajar con otros de forma integrada y armónica para la consecución de metas institucionales comunes	<ul style="list-style-type: none"> · Respeto la diversidad de criterios y opiniones de los miembros del equipo · Cumple los compromisos que adquiere con el equipo · Establece una comunicación directa con los miembros del equipo que permite compartir información e ideas en condiciones de respeto y cordialidad. · Asume su responsabilidad como miembro de un equipo de trabajo y se enfoca en contribuir con el compromiso y la motivación de sus miembros · Planifica las propias acciones teniendo en cuenta su repercusión en la consecución de los objetivos grupales · Integra a los nuevos miembros y facilita su proceso de reconocimiento y apropiación de las actividades a cargo del equipo
Adaptación al cambio	Enfrentar con flexibilidad las nuevas situaciones asumiendo un manejo positivo y constructivo de los cambios	<ul style="list-style-type: none"> · Responde al cambio con flexibilidad · Acepta y se adapta fácilmente a las nuevas situaciones · Promueve al grupo para que se adapten a las nuevas condiciones. · Apoya a la entidad en nuevas decisiones y coopera activamente en la implementación de nuevos objetivos, formas de trabajo y procedimientos ·

Fuente: Decreto 1083 de 2015.

De igual forma, los Decretos 2539 de 2005, artículo 7; Modificado por el Decreto 815 de 2018, artículo 1, compilados en el decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.4.8, establece unas habilidades comportamentales que, como mínimo, deben establecer las características básicas (requerimientos) de cada empleo; así como por ejemplo el nivel de liderazgo, la toma de decisiones, el conocimiento del contexto en donde se encuentra la organización, iniciativas de arranque, la gestión de personal, el manejo de conflictos, la confiabilidad técnica, entre otras cualidades propias de la gerencia operativa.

Tabla 2.

Competencias nivel directivo: Decreto 1083 de 2015

Competencia	Definición de la competencia	Conductas asociadas
Visión estratégica	Anticipar oportunidades y riesgos en el mediano y largo plazo para el área a cargo, la organización y su entorno, de modo tal que la estrategia directiva identifique la alternativa más adecuada frente a cada situación presente o eventual, comunicando al equipo la lógica de las decisiones directivas que contribuyan al beneficio de la entidad y del país	<ul style="list-style-type: none"> · Articula objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados generen valor · Adopta alternativas si el contexto presenta obstrucciones a la ejecución de la planeación anual, involucrando al equipo, aliados y superiores para el logro de los objetivos · Vincula a los actores con incidencia potencial en los resultados del área a su cargo, para articular acciones o anticipar negociaciones necesarias · Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para alcanzarlos · Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales · Comunica de manera asertiva, clara y contundente el objetivo o la meta, logrando la motivación y compromiso de los equipos de trabajo

<p>Liderazgo efectivo</p>	<p>Gerencia de equipos de trabajo, equipos, optimizando la aplicación del talento disponible y creando un entorno positivo y de compromiso para el logro de los resultados</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Traduce la visión y logra que cada miembro del equipo se comprometa y aporte, en un entorno participativo y de toma de decisiones · Forma equipos y les delega responsabilidades y tareas en función de las competencias, el potencial y los intereses de los miembros del equipo · Crea compromiso y moviliza a los miembros de su equipo a gestionar, aceptar retos, desafíos y directrices, superando intereses personales para alcanzar las metas · Brinda apoyo y motiva a su equipo en momentos de adversidad, a la vez que comparte las mejores prácticas y desempeños y celebra el éxito con su gente, incidiendo positivamente en la calidad de vida laboral
---------------------------	--	--

Competencia	Definición de la competencia	Conductas asociadas
		<ul style="list-style-type: none"> · Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno de inclusión. · Fomenta la comunicación clara y concreta en un entorno de respeto
Planeación	Determinar eficazmente las metas y prioridades institucionales, identificando las acciones, los responsables, los plazos y los recursos requeridos para alcanzarlas	<ul style="list-style-type: none"> · Prevé situaciones y escenarios futuros · Establece los planes de acción necesarios para el desarrollo de los objetivos estratégicos, teniendo en cuenta actividades, responsables, plazos y recursos requeridos; promoviendo altos estándares de desempeño · Hace seguimiento a la planeación institucional, con base en los indicadores y metas planeadas, verificando que se realicen los ajustes y retroalimentando el proceso · Orienta la planeación institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y ciudadanos · Optimiza el uso de los recursos · Concretas oportunidades que generan valor acorto, mediano y largo plazo
Toma De decisiones	Elegir entre dos o más alternativas para solucionar un problema o atender una situación, comprometiéndose con acciones concretas y consecuentes con la decisión	<ul style="list-style-type: none"> · Elige con oportunidad, entre las alternativas disponibles, los proyectos a realizar, estableciendo responsabilidades precisas con base en las prioridades de la entidad · Toma en cuenta la opinión técnica de los miembros de su equipo al analizar las alternativas existentes para tomar una decisión y desarrollarla · Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad · Efectúa los cambios que considera necesarios para solucionar los problemas detectados o atender situaciones particulares y se hace responsable de la decisión tomada · Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y elige de forma pertinente · Asume los riesgos de las decisiones tomadas

<p>Gestión del desarrollo de las personas</p>	<p>Forjar un clima laboral en el que los intereses de los equipos y de las personas se armonicen con los objetivos y resultados de la organización, generando oportunidades de aprendizaje y desarrollo, además de incentivos para reforzar el alto rendimiento</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Identifica las competencias de los miembros del equipo, las evalúa y las impulsa activamente para su desarrollo y aplicación a las tareas asignadas · Promueve la formación de equipos con interdependencias positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas · Organiza los entornos de trabajo para fomentar la polivalencia profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de tareas · Asume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños · Empodera a los miembros del equipo dándoles autonomía y poder de decisión ·
<p>Competencia</p>	<p>Definición de la competencia</p>	<p>Conductas asociadas</p>
		<p>equidad interna y generando compromiso en su equipo de trabajo</p> <ul style="list-style-type: none"> · Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas
<p>Pensamiento Sistémico</p>	<p>Comprender y afrontar la realidad y sus conexiones para abordar el funcionamiento integral y articulado de la organización e incidir en los resultados esperados</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno · Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa · Identifica la dinámica de los sistemas en los que se ve inmerso y sus conexiones para afrontar los retos del entorno · Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interdependencia para impactar en los resultados esperados · Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica propia que integre diversos enfoques para interpretar el entorno
<p>Resolución de conflictos</p>	<p>Capacidad para identificar situaciones que generen conflicto, prevenirlas o afrontarlas ofreciendo alternativas de solución y evitando las consecuencias negativas</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Establece estrategias que permitan prevenir los conflictos o detectarlos a tiempo · Evalúa las causas del conflicto de manera objetiva para tomar decisiones · Aporta opiniones, ideas o sugerencias para solucionar los conflictos en el equipo · Asume como propia la solución acordada por el equipo · Aplica soluciones de conflictos anteriores para situaciones similares

Tabla 3.

Nivel Asesor. Decreto 1083 de 2015

Competencia	Definición de la competencia	Conductas asociadas
Confiabilidad técnica	Contar con los conocimientos técnicos requeridos y aplicarlos a situaciones concretas de trabajo, con altos estándares de calidad	<ul style="list-style-type: none"> · Mantiene actualizados sus conocimientos para apoyarla gestión de la entidad · Conoce, maneja y sabe aplicar los conocimientos para el logro de resultados · Emite conceptos técnicos u orientaciones claros, precisos, pertinentes y ajustados a los lineamientos normativos y organizacionales · Genera conocimientos técnicos de interés para la entidad, los cuales son aprehendidos y utilizados en el actuar de la organización
Creatividad e innovación	Generar y desarrollar nuevas ideas, conceptos, métodos y soluciones orientados a mantener la competitividad de la entidad y el uso eficiente de recursos	<ul style="list-style-type: none"> · Apoya la generación de nuevas ideas y conceptos para el mejoramiento de la entidad · Prevé situaciones y alternativas de solución que orienten la toma de decisiones de la alta dirección · Reconoce y hace viables las oportunidades y las comparte con sus jefes para contribuir al logro de objetivos y metas institucionales
Competencia	Definición de la competencia	Conductas asociadas
		<ul style="list-style-type: none"> · Adelanta estudios o investigaciones y los documenta, para contribuir a la dinámica de la entidad y su competitividad
Iniciativa	Anticiparse a los problemas proponiendo alternativas de solución	<ul style="list-style-type: none"> · Prevé situaciones y alternativas de solución que orientan la toma de decisiones de la alta dirección · Enfrenta los problemas y propone acciones concretas para solucionarlos · Reconoce y hace viables las oportunidades
Construcción derelaciones	Capacidad para relacionarse en diferentes entornos con el fin de cumplir los objetivos institucionales	<ul style="list-style-type: none"> · Establece y mantiene relaciones cordiales y recíprocas con redes o grupos de personas internas y externas de la organización que faciliten la consecución de los objetivos institucionales · Utiliza contactos para conseguir objetivos · Comparte información para establecer lazos · Interactúa con otros de un modo efectivo y adecuado

Conocimiento del entorno	Conocer e interpretar la organización, su funcionamiento y sus relaciones con el entorno.	<ul style="list-style-type: none"> · Se informa permanentemente sobre políticas gubernamentales, problemas y demandas del entorno · Comprende el entorno organizacional que enmarca las situaciones objeto de asesoría y lo toma como referente · Identifica las fuerzas políticas que afectan la organización y las posibles alianzas y las tiene en cuenta al emitir sus conceptos técnicos · Orienta el desarrollo de estrategias que concilien las fuerzas políticas y las alianzas en pro de la organización
--------------------------	---	---

Fuente. Decreto 1083 de 2015.

Tabla 4.

Nivel Profesional. Decreto 1083 de 2015

Competencia	Definición de la competencia	Conductas asociadas
Aporte técnico-profesional	Poner a disposición de la Administración sus saberes profesionales específicos y sus experiencias previas, gestionándola actualización de sus saberes expertos.	<ul style="list-style-type: none"> · Aporta soluciones alternativas en lo que refiere a sus saberes específicos · Informa su experiencia específica en el proceso de toma de decisiones que involucran aspectos de su especialidad · Anticipa problemas previsibles que advierte en su carácter de especialista · Asume la interdisciplinariedad aprendiendo puntos de vista diversos y alternativos al propio, para analizar y ponderar soluciones posibles
Comunicación efectiva	Establecer comunicación efectiva y positiva con superiores jerárquicos, pares y ciudadanos, tanto en la expresión escrita, como verbal y gestual.	<ul style="list-style-type: none"> · Utiliza canales de comunicación, en su diversa expresión, con claridad, precisión y tono agradable para el receptor · Redacta textos, informes, mensajes, cuadros o gráficas con claridad en la expresión para hacer efectiva y sencilla la comprensión · Mantiene escucha y lectura atenta a efectos de comprender mejor los mensajes o información recibida · Da respuesta a cada comunicación recibida de modo inmediato

Competencia	Definición de la competencia	Conductas asociadas
Gestión de procedimientos	Desarrollar las tareas a cargo en el marco de los procedimientos vigentes y proponer e introducir acciones para acelerar la mejora continua y la productividad.	<ul style="list-style-type: none"> · Ejecuta sus tareas con los criterios de calidad establecidos · Revisa procedimientos e instrumentos para mejorar tiempos y resultados y para anticipar soluciones a problemas · Desarrolla las actividades de acuerdo con las pautas y protocolos definidos
Instrumentación de decisiones	Decidir sobre las cuestiones en las que es responsable con criterios de economía, eficacia, eficiencia y transparencia de la decisión.	<ul style="list-style-type: none"> · Discrimina con efectividad entre las decisiones que deben ser elevadas a un superior, socializadas al equipo de trabajo o pertenecen a la esfera individual de trabajo · Adopta decisiones sobre ellas con base en información válida y rigurosa · Maneja criterios objetivos para analizar la materia a decidir con las personas involucradas · Asume los efectos de sus decisiones y también de las adoptadas por el equipo de trabajo al que pertenece

Fuente Decreto 1083 de 2015

Se adicionan las siguientes competencias (ver tabla 5)

Tabla 5.

Nivel Profesional con Personal a Cargo. Decreto 1083 de 2015

Competencia	Definición de la competencia	Conductas asociadas
Dirección y Desarrollo de Personal	Favorecer el aprendizaje y desarrollo de los colaboradores, identificando potencialidades personales y profesionales para facilitar el cumplimiento de objetivos institucionales	<ul style="list-style-type: none"> · Identifica, ubica y desarrolla el talento humano a su cargo · Orienta la identificación de necesidades de formación y capacitación y apoya la ejecución de las acciones propuestas para satisfacerlas · Hace uso de las habilidades y recursos del talento humano a su cargo, para alcanzar las metas y los estándares de productividad · Establece espacios regulares de retroalimentación y reconocimiento del buen desempeño en pro del mejoramiento continuo de las personas y la organización

Toma de decisiones	Elegir alternativas para solucionar problemas y ejecutar acciones concretas y consecuentes con la decisión	<ul style="list-style-type: none"> · Elige con oportunidad, entre muchas alternativas, los proyectos a realizar, estableciendo responsabilidades precisas con base en las prioridades de la entidad · Toma en cuenta la opinión técnica de sus colaboradores al analizar las alternativas existentes para tomar una decisión y desarrollarla · Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad · Efectúa los cambios que considera necesarios para solucionar los problemas detectados o atender situaciones particulares y se hace responsable de la decisión tomada
--------------------	--	--

Fuente Decreto 1083 de 2015.

En las competencias comportamentales mencionadas, encontramos una estrecha relación entre una y otra, verbigracia, gerencia de personas, la toma de decisiones y el “team working”. Se conjugan dentro de la competencia de liderazgo efectivo, lo cual implica la conjunción de diferentes elementos, que se encuentran ligados.

Igualmente, existen otras competencias comportamentales íntimamente relacionadas con el aspecto comunicacional en donde se entrecruzan la construcción de relaciones y la resolución de conflictos dentro del proceso administrativo. En una sociedad tan dinámica, la comunicación es considerada como la columna vertebral que permite que el desarrollo y florecimiento de la cultura organizacional, de las políticas gerenciales y todo un repertorio de competencias comportamentales se den y fortalezcan a la organización. Por último, hay dos competencias interrelacionadas derivadas también de la teoría administrativa, como lo son la adaptación al cambio y la instrumentación de decisiones, necesarias para el desempeño del Administrador Público.

Cabe resaltar, que se hace una grave omisión normativa de la competencia de la motivación, la misma promueve el desarrollo de acciones desde una óptica comprometida, con énfasis en la adopción de las potencialidades de la organización, es la motivación el motor que permite llevar a cabo las acciones. De acuerdo con Leache (2001) la motivación “*es entendida como una fuerza impulsora que dinamiza el comportamiento del directivo docente, y le impulsa y orienta al logro de objetivos misionales mediante una serie de acciones de diferente naturaleza: profesionales, institucionales, personales, etc.*” (p. 64).

La motivación, es entonces un mecanismo que impulsa la ejecución de una actividad,

por tanto, el administrador público territorial, debe actuar como un ente que motiva a su personal hacia la obtención de los propósitos referidos en la planeación, con énfasis en el desarrollo social y educativo, desde la misión de la institución. Daft (2006) señala lo siguiente al respecto: La relación de influencia que ocurre entre los líderes y sus seguidores, mediante la cual las dos partes pretenden llegar a cambios y resultados reales que reflejen los propósitos que comparten. Los elementos básicos de esta definición son: líder, influencia, intención, responsabilidad, cambio, propósito compartido y seguidores". (p.44).

Otra de las competencias omitidas por los Decretos reglamentarios es la responsabilidad, si contemplada para el nivel técnico, toda vez que, si se cumple cabalmente sus funciones en un marco de respeto y honestidad, el mismo será seguido por sus trabajadores sin demostrar descontento alguno, todo ello, asumiendo los cambios que se presenten dentro de la realidad organizacional.

Es por ello que el modelo de gestión por competencias que ha asumido la Escuela Superior de Administración Pública ESAP, a través del modelo constructivista por competencias, el cual se enfoca en los procesos de educación profesional direccionados hacia la instauración de competencias laborales. El mencionado modelo es de suma importancia dado que no solo se centra en formar a la persona para evidenciar conductas laborales operativas sino también como una persona de bien para su vida futura; principios y valores morales y humanos. Cabe destacar que el fin último de este proyecto es enlazar dos esferas de la vida social que son la parte laboral y la parte educativa. El modelo pedagógico constructivista basado en competencias promueve la formación de ciudadanos comprometidos con el servicio público, con una sólida formación ética y sentido crítico que apoya la toma de decisiones asertivas en diferentes contextos, competentes en las capacidades de gestionar en la actual sociedad del conocimiento: el saber (aprender y desaprender); saber hacer, saber ser y estar en el complejo contexto de la sociedad actual. Piaget (1975), el principal exponente del enfoque constructivista, refiere el aprendizaje como un proceso mediante el cual las personas modifican y/o cambian unas conductas que han visto ejecutando por unjas nuevas. El autor relaciona aprendizaje con ciertas categorías como adquisición de habilidades, de nuevas destrezas, adquisición de nuevas conductas, valores, principios adquiridos a través de los procesos instruccionales formales y a través de la experiencia cotidiana, el razonamiento y la observación. Piaget

señala un proceso cronológico en el desarrollo del aprendizaje el cual está relacionado con ciertos cambios en las estructuras cognoscitivas, es decir del cambio de las redes neuronales que soportan estos circuitos de información en el cerebro de cada ser humano; en otras palabras, el aprendizaje es una situación que ocurre de forma individual e involucra la maquinaria biológica, física y química de las redes neuronales.

El modelo constructivista como lo expresa el autor citado, es de suma importancia en el campo laboral en lo señalado por Piaget y otros ponentes de estas teorías cognitivas, las experiencias previas, la participación activa del sujeto y la intervención social del entorno, hacen que el proyecto de aprendizaje sea fácil y dinámico; sobre todo cuando se convierte en un proceso interactivo con el ambiente social, es decir, con las demás personas. Cabe resaltar que la ESAP, siendo consciente de la pluralidad y diversidad de estudiantes que atiende en todo el país, concibe su modelo pedagógico centrado en el estudiante como actor principal del proceso de transformación cognitiva, que está inmerso en una cultura diversa, con necesidades sociales, étnicas y de desarrollo diversas y que ya posee una riqueza en conocimientos de su contexto, sus experiencias.

El diseño del currículo en la ESAP se refiere con la adquisición de habilidades nuevas. Competencias que según las teorías constructivistas son el resultado del aprendizaje significativo (Ausubel), así como el aprendizaje que se cimienta sobre la resolución de problemas, el estudio de casos, la enseñanza para la comprensión, la enseñanza con contenido moral y ético postulados por las teorías humanistas y cimentada en los valores como la responsabilidad sustentada en la libertad individual (Rogers), la pedagogía social, en la cual el centro de acción es la participación activa y por consenso, en un entorno crítico y enrumbado hacia la formación con un sentido crítico y dialógico. Sin embargo, para responder en mejor medida a las competencias comportamentales que demanda el mercado sería conveniente evaluar la vigencia de los contenidos temáticos de la malla curricular, que se excede del alcance del presente ensayo.

No obstante, en la realidad organizacional, la administración pública demuestra connotadas debilidades, donde se manifiesta una acción meramente administrativa, es decir, el administrador cuando está en la organización se encierra en su despacho, y no se encarga de promover el desarrollo del talento humano, pareciera que el trabajo de oficina le consume y no se genera un impacto adecuado a la realidad. La apatía del

administrador público frente a las acciones organizacionales, hace que se desarrolle una gestión poco adecuada, pero además de ello, poco cónsona con las exigencias del medio, se observan acciones de poco compromiso por el desarrollo de su lugar de trabajo. Las funciones administrativas, se ven desgastadas, es común evidenciar como los administradores públicos, poco desarrollan la planeación, no se observa un compromiso hacia el desarrollo de la planificación, es decir, la misma es poco tomada en cuenta. Algo similar sucede con la ejecución, se establece que cuando este va a desarrollar lo poco que planifica, se encuentra con un problema, no hay que ejecutar de manera que este se concentra en una actividad meramente administrativa, dejando de lado el desarrollo de eventos que permitan la ejecución de tareas que sirvan de base para el alcance de metas comunes.

Otro de los elementos que se detectaron en el desarrollo del diagnóstico, es la toma de decisiones se asume de manera arbitraria por el administrador público, o por quienes forman parte de este cuerpo, donde no se promueve la participación social, y, por ende, se afecta de manera prominente el desarrollo de la adopción de diferentes alternativas para la posterior selección de una de ellas, mediante la toma de decisiones. En este sentido, cabe señalar que, ese proceso no se ve reflejado por el colectivo, la arbitrariedad hace que dentro de las organizaciones se genere un marcado descontento en los sujetos que se desempeñan como trabajadores de la organización.

Además de ello, es necesario mencionar que los administradores públicos poco motivan a sus trabajadores, frenando de esta manera el desarrollo adecuado de las situaciones contempladas en el plan, no se evidencia que manifieste acciones que desarrollen su propia motivación y menos aún la motivación de los demás, bajo esta perspectiva, Lanz (2010) sostiene: *“cada vez es más difícil que los administrativos motiven a sus trabajadores, porque no están convencidos de su labor dentro de la organización”*, la motivación, es un elemento que no se integra a la labor administrativa, menos aún a la ejecución de los elementos contemplados dentro de la planeación en la organización.

Cabe resaltar que el liderazgo ejercido en el entorno directivo, es disfuncional, porque el personal directivo, en la mayoría de las ocasiones, desarrolla un liderazgo autocrático, el cual es considerado por Alvarado (2004), como una interacción en la cual el que tiene el poder (el jefe) da órdenes sin consultar ni pedir opiniones al equipo de trabajo. Se

trata, más bien, de una interacción en la cual los premios y los castigos (condicionamiento operante) son la estrategia cotidiana para controlar, más que gestionar, al equipo de trabajo.

En este caso, el liderazgo autocrático hace que los trabajadores, sienta temor hacia la ejecución de sus actividades, porque desde esta perspectiva, se refleja un exceso de poder por parte del administrador público, haciendo que el personal cumpla porque más que un deber es una exigencia.

Todo ello se debe al excesivo desarrollo de las funciones de poder que ejecutan los administradores públicos, debido a que Odreman (2015) sostiene. “los administradores se han vuelto tan egocentristas que han perdido de vista el desarrollo de una gestión humana y sensible, frente a las necesidades de los demás” (p. 21). Se demuestran en función de mecanismos que solo destacan en atención a la persona que dirige, es decir, lo importante es solo lo que desarrolla el administrador y los demás miembros de la organización, desarrollan las acciones, pero no son tomadas en cuenta, el ego se manifiesta por encima de lo laboral, pero más aún, solo el gerente es quien desarrolla las actividades de valor lo que desarrollan los demás

Otra de las causas que están evidenciándose en el problema, es la carencia de participación y valoración del colectivo, para lo cual se asume la puesta en práctica de un individualismo marcado, donde solo se valoran las acciones del directivo desde su propia visión, como elemento inherente a la función del administrador, en este particular Bravo (2010) señala: “*la escasa participación del colectivo en la acción gerencial, hace que se promueva el individualismo de manera reiterativa, generando descontento en la organización*” (p. 82)

Aunado a ello, la comunicación disfuncional entre los miembros directivos y el administrador, es decir, la misma solo se desarrolla mediante documentos escritos, pero no se genera una comunicación interactiva donde se valoren las ideas de los demás por igual, haciendo énfasis en una comunicación bidireccional, donde los trabajadores no pueden poner de manifiesto sus formas de pensar, menos aún, sus desacuerdos con la labor gerencial que se desempeña.

De allí surge la urgencia de incentivar cambios significativos en el desarrollo de una administración pública adecuada, donde se evidencie el compromiso por atender el

entorno social y por ende llevarlo a la organización, es decir, asumir las representaciones sociales de la administración pública y sus implicaciones en los procesos educativos colombianos, se promovería el desarrollo de la organización, no sólo de los trabajadores, sino de la comunidad en general.

Se promueve entonces el desarrollo de acciones desde las relevancias, porque se requiere de un administrador que impacte en el desarrollo de acciones dentro de la organización, pero que integre a los miembros de la misma, donde se manifieste el compromiso por el desarrollo de una educación contextualizada, manifestando valores sociales y morales, haciéndose dignos de una verdadera formación, donde queden de lado los intereses individuales y se formulen acciones para el desarrollo pleno de las organizaciones.

Por tanto, se considera como aporte en la producción teórica que los administradores públicos, deben afianzar el desarrollo de un liderazgo proactivo y carismático, donde se preste atención a la motivación propia y a la motivación de sus trabajadores, además de ello, integra la participación dentro de la toma de decisiones, asumiendo una perspectiva crítica y reflexiva de los procesos que se desarrollan en el ejercicio del desarrollo de la labor administrativa.

De allí se desprende que se pueda afirmar que las organizaciones, bajo la órbita de la teoría administrativa, sean un sinónimo de relaciones, toda vez que estas, están conformadas por individuos(personas). Es de destacar que la persona humana suele trasladar sus conductas personales, familiares, al mundo laboral y toda gira en torno a eso: a un repertorio conductual. Luego, mediante su experiencia de trabajo y ese repertorio subjetivo de conductas se vincula con la institución, organización u empresa en la cual se desarrolla su trabajo, la construyen, le dan forma y vida a la misma. Esta interpretación, es decir, la experiencia y el aspecto conductual es lo que genera la construcción sólida de las relaciones, que debe ser propiciada y es un rol de los administradores.

El ser humano y con él su conducta, su experiencia, su subjetividad, su existencia consciente, su aspecto vivencial, suele ser considerado en todo concepto organizacional como lo más importante. No hay organizaciones sin seres humanos; estos son los que las conforman. De modo que no se trata solo de un ser que ejecuta conductas, realiza tareas,

sino mucho más. Es un ser, además de lo ya señalado, un poseedor de talentos, de expresiones artísticas, de cualidades. De modo que es el activo más valioso para la empresa, y debe ser considerado como tal mientras haga vida en ella.

El ser humano también es un ser de conflictos; estos son el efecto de la interacción social en donde se entrecruzan diversos intereses, cada quien tiene diferentes expectativas. (Morin, 1990), señala que el hombre actual vive en un mundo conflictivo, de intolerancias, de envidias, de fundamentalismos, de ortodoxias sin fundamento cuyo punto de encuentro en la mayoría de los casos son las guerras.

Pero el administrador, como profesional que debe trabajar con seres humanos, debe estar preparado para asumir esta situación, muy común en su día a día. Debe estar dispuesto también a sacrificar su fuerza, a quemar sus energías mentales para la resolución de los mismos pues, si los deja pasar y tomar fuerza, pueden hacer mucho daño a la institución. Una de las consecuencias nefastas cuando se presentan conflictos agudos en la organización es que esta va perdiendo los objetivos que se han establecido y se va convirtiendo en un espacio de negatividad y competitividad interna muy negativa pues, siempre se tenderá a echar la culpa de lo sucedido al otro y, los responsables, jamás asumirán la responsabilidad de lo sucedido. En este tenor, Baruch (1996) recomendaba que los conflictos no deberían ser vistos como situaciones problemáticas sino situaciones especiales para el fortalecimiento de la confianza y de los proyectos y metas que tiene el equipo humano para resolver. De modo que, es de los conflictos, de donde emergen valores sublimes como la tolerancia, la posibilidad de negociación, dejando de lado la concepción de verdades absolutas por parte de uno de los grupos involucrados para lograr el consenso.

En las organizaciones, toda negociación debería tener como norte la mejora de las condiciones de cada una de las personas que trabajan en ella y, del entorno laboral, en donde se desarrolla la faena. Debería, además, procurar en lo posible, mantener esas instalaciones en condiciones óptimas para el bien de todos y que se garanticen los resultados del proceso de generación de un servicio de calidad.

Para que esto se debe instaurarse dentro de esa organización y en la consciencia de todos los involucrados una cultura de cambio en el cual deben conjugarse diversas ópticas como una cultura organizacional renovada, estrategias actualizadas, políticas

encaminadas a generar cambios estructurales, tecnológicos y, en términos conductuales, incentivar a que se den en todos los niveles de la organización. De arriba abajo; y viceversa.

En esta dirección, Acosta (2002) se refiere a algunas particularidades que deben darse en las organizaciones a fin de que el cambio se genere y entre ellas señala: a. Creación productos actualizados y servicios de calidad; b. tendencias administrativas innovadoras; c. presión del entorno; d. situaciones de conflicto financieros; e. acomodo de esos productos en el mercado; f. la creación de alianzas estratégicas; g. tecnología actualizada; h. cambios en el contexto económico, político y social; i. políticas globales; y el rol que ejerce el Estado; k. competencia mundial de productos, y l. catástrofes naturales.

Se ha considerado que adaptarse a cambios dentro de la cultura organizacional es una tarea muy difícil; lo más fácil para una persona es hacer lo que ha venido haciendo por años sin salirse de la zona de confort. Belda (2006) dijo al respecto que el personal es lo más interesante y valioso que yace dentro de una institución o corporación; lo que otros autores lo han llamado el capital humano (Klisberg 1990). Se trata del capital más valioso de la empresa, y se valorará mucho más si fluye con los cambios ya que el éxito depende de ello.

Por otro lado, Sánchez, (2006) coincide con Belda (2006), pues sostiene que, sin cambio, la posibilidad de éxito dentro de una empresa u organización moderna es poco probable. Por esta razón, los responsables (las cabezas de una empresa) consideran al cambio como la primera y mayor preocupación que acecha en los tiempos actuales, al considerar que la competencia y la calidad de productos, así como la variedad, es incalculable.

Furnham (2001) por su parte, se enfoca en señalar las causas que generan reacción al cambio en las empresas y entre las que se señala se encuentran: resistencia activa, resignación, deserción, aceptación con reserva y apoyo activo y la oposición directa. También refiere que la resistencia puede entrecruzar otros aspectos: lógicos si se entrecruzan datos no compartidos o no se ha hecho un análisis minucioso y racional sobre lo que se desea cambiar. Y, psicológicos, si en el proceso se entrecruzan emociones, sentimientos y aspectos que rozan el plano emocional de la persona y de aspecto sociológico, cuando se entrevén amenazas, normas, interés y ciertos valores que

no son compartidos por la mayoría del grupo.

Conforme a lo expuesto, hay que diferenciar entre la adaptación al cambio y la actitud frente al cambio. Por su parte es muy positivo cuando existe apertura y actitud positiva pues, ellos mismos, son los que encaminan a la empresa hacia el éxito a través del cambio; el cambio lo hacen las personas. El ser humano puede aprender conductas emocionales también, puede controlar su sistema emocional y aprender. De aquí que las actitudes sean aprendidas, no son innatas y, al ser aprendidas, se mantienen por largo tiempo en su repertorio conductual.

Allí radica el rol del profesional de la administración pública, en volverse en un experto para desarrollar sistemáticamente una actitud propositiva frente al cambio, y crear una cultura organizacional de adaptación al cambio.

Por lo tanto, a la ESAP: la Escuela Superior de Administración Pública, le corresponde inspirar y promover esos cambios a través de su currículo. Se trata de una institución de perfil público, de nivel universitario. Cabe señalar como de indispensable valor, que este recinto universitario, fue creado en 1958 según el artículo 17 de la Ley 19. que es una instancia universitaria adscrita al Departamento Administrativo de la Función Pública, con autonomía administrativa y financiera, dotado de personalidad jurídica, y que, además, es un patrimonio académico, autónomo e independiente de conformidad con las normas que regulan el sector educativo general. Que esta institución universitaria es de suma relevancia para el país puesto que es la que lidera, en el sistema administrativo público de Colombia, la enseñanza, a través de planes de estudio que tienden a establecer las competencias exigidas a los servidores públicos, es decir, a todo el personal del sector público colombiano.

Por esta razón, puede señalarse que la ESAP, tiende a formar ciudadanos y ciudadanas con los valores, las competencias y los conocimientos requeridos en el sector administrativo público, tendientes a encauzar el desarrollo de la sociedad, al fortalecimiento de la capacidad de gestión pública, a la orientación de las entidades y organizaciones del Estado prestadoras de servicio a la ciudadanía a través de los diversos programas que se desarrollan y/o ejecutan en esta institución de educación superior.

Cabe destacar que las competencias laborales, además de un repertorio de principios y valores organizacionales, son necesarios en la administración pública porque de ello depende, en gran medida, el sano desarrollo del Estado. Aquí, calificación y

competencia, se encuentran asociados porque la calificación se asume como la capacidad que posee el individuo ejecutar una labor o desempeñar un cargo de manera funcional. En cuanto al concepto de competencia, se entiende como una “estructura de atributos necesarios” (valores, habilidades y conocimientos) que permiten al trabajador llevar a cabo tareas específicas. Para el análisis de competencias laborales que deben estar presentes en el desarrollo de la función productiva, existen diversas metodologías para determinar los resultados de una determinada función; algunas están enmarcadas dentro de la óptica conductista, la cual centra su atención en resultados observables desde el desempeño de un individuo los cuales deben ser alcanzados por el grupo.

Por otro lado, se presenta otro método, al cual llaman “normalización de competencia”. Se trata de que, cuando una competencia es validada y considerada operativa por una institución u organización, esta se estandariza, y se hace pública a fin de que sea aplicada por otras instituciones o empresas.

Un tercer método consiste en la “formación de competencias”. En este, se pretende institucionalizar el mismo a fin de que sea incrustado dentro de un currículo o un programa de enseñanza formal, a fin de que sea transmitido a un grupo de estudiantes de manera institucional.

Asimismo, se presenta un cuarto método al que se conoce como la “certificación de competencias”. Se refiere a descubrir, observar, validar y certificar las competencias alcanzadas por un sujeto y que se garantiza que, el mismo, posee.

Cabe señalar que, el estándar es la palabra clave dentro de la definición de competencia y está constituido en el componente esencial o de referencia para determinar lo que un sujeto es capaz de llevar a cabo en su trabajo.

Aquí se encuentran otros constructos elementales tales como: velocidad de producción, desperdicios, márgenes de ganancia, errores y definiciones básicas de planteamientos de objetivos a alcanzar. Otro constructo teórico clave es la evaluación de las competencias. Se refiere de manera puntual al contraste existente entre las normas estándar establecidas o definidas contra el concepto o definición de desempeño.

Existe la posibilidad de que las empresas vinculadas al sector oficial (público) sean las menos preocupadas por los cambios y las mejoras que deben darse en las instituciones, dado los cambios o paradigmas tecnológicos y sociales.

Sin duda, las condiciones del mercado y los cambios tecnológicos obligan a las corporaciones a implementar y/u organizar las estructuras de las mismas; de modo, que individuos e instituciones deben someterse al cambio para mantenerse a flote (v. anexo).

De modo que, en la actualidad, dada la competencia exacerbada, se obliga a que en las empresas que producen productos se dé la baja de costos y, en caso de servicios, el incremento de la calidad a través de una contraprestación más operativa. Por otro lado, la globalización o transnacionalización que se ha dado a través de la creación y/o aparición de grandes corporaciones transnacionales ha devenido en la aparición de lo conocido como la tercerización en la cual no se requiere de puestos y personal profesional o especializado sino, simplemente, un ejecutor de la tarea.

Se asume, además, que el cliente ha devenido en una persona más exigente, dada la multiplicidad de empresas que ofrecen los mismos productos y /o servicios. En estos casos las tecnologías de innovación deben ser la columna vertebral de las nuevas instituciones o corporaciones; eso les debe diferenciar de la competencia.

A continuación, se exponen las competencias que diferencian a una organización pública al servicio del Estado de una empresa privada y que los administrados deben conocer puntualmente: a) Orientada al ciudadano (cliente); b) orientada a resultados puntuales vinculadas al servicio de calidad; c) Procesos transparentes.

En la actualidad, y dado que ciertos tipos de trabajo envuelven ciertos rasgos de incertidumbre y complejidad (sobre todo técnico) las competencias poseídas por un empleado público, deberían tender a la capacidad de solucionar problemas concretos en las diversas situaciones de trabajo.

Esto implica que, ser un profesional con competencias, incluye un repertorio de habilidades para manejar situaciones críticas. Los expertos consideran que estas habilidades no provienen necesariamente del conocimiento formal, emanado de los casos de estudio y de programas universitarios, sino más bien del mundo de la experiencia en el contacto con ese mundo laboral.

En lo que respecta al aspecto histórico cabe señalar que, tal aspecto, permite determinar cómo diversos contextos se han entrecruzado en el devenir del mismo. Así, aspectos, tanto de perfil tecnológico como económicos, han contribuido en la manera en se ha vendido organizando el trabajo.

De modo que ciertos aspectos y tendencias han hecho que en la administración pública hayan asomado nuevas maneras de organizar y ejecutar las tareas; tendencias, además, han permitido que las diversas competencias presentadas en los trabajadores, sean aplicadas de manera operativa, para el desarrollo organizacional y el crecimiento de los miembros de la institución. Todo esto significa que los conocimientos y/o saberes amplios, flexibles, rápidos, tienen que ser “puestos a prueba”, validados en la zona de desempeño, dada la “demanda” y/o presión del mercado externo. Esas competencias emanadas de conocimientos precisos son una combinación de características individuales y las cualidades requeridas para el desenvolvimiento en la empresa u organización. Debe señalarse que no es lo mismo lo que se conoce como competencias estratégicas y competencias individuales; las primeras están vinculadas a la cultura organizacional mientras las segundas se relacionan con la subjetividad del trabajador. Se corresponden la una a la otra y están unidas en estricta correspondencia. Las individuales se relacionan con comportamientos (conductas) ejecutadas en el marco profesional. Las otras son relacionadas con la empresa y se encuentran representadas en un listado de recursos y capacidades propias de la organización. Las competencias individuales pertenecen a los sujetos; las organizacionales a la organización, pero son ejecutadas por los trabajadores.

Representaciones Sociales

Cuando se habla de Representaciones Sociales se hace referencia a lo que las personas piensan sobre una realidad cotidiana que afecta sus vidas e influye en sus maneras de concebir el mundo. Dado que la sociedad es dinámica y cambiante y con ella sus formas de percibir el mundo, no se trata de un producto terminado, por el contrario, se encuentra en pleno desarrollo.

Se trata de una postura teórica emanada de la psicología social en donde se hace un bosquejo además de una postura metodológica innovadora e interesante cuya base es la cotidianidad de una sociedad determinada. Se cree que es Moscovici (1961) quien asoma esta nueva teoría con la presentación de un libro que lleva la iniciativa en esta temática constituyendo un nuevo campo de investigación

Existen tantos conceptos como textos de psicología social en donde se aborda la temática. Sin embargo, considero que la dada por Moscovici (citado por León, 2002: 369) es la más integral mas no completa al respecto, en donde se definen como:

(...) Sistema de valores, ideas y prácticas con una doble función; primero, establecer un orden que le permita a los individuos orientarse en un mundo material y social y dominarlo; y segundo permitir la comunicación entre los miembros de una comunidad al proveerlos con un código para el intercambio social y para nombrar y clasificar sin ambigüedades, aspectos de su mundo y de su historia individual y grupal (P.369).

Las representaciones sociales se refieren a cogniciones que se vinculan al entendimiento sobre una realidad y afectan la comunicación entre los miembros de un colectivo e interfieren en la vida cotidiana. Se vinculan como definición con las creencias, con imágenes formadas en el campo fenoménico (Rogers), con metáforas (comparaciones) de las cuales emanan actitudes ante el mundo y, dentro de él, con las personas que le circundan.

Podría decirse que las experiencias vividas por cada individuo ayudan a conformar, construir esas representaciones; también la familia, la comunidad y todos los entes que se entrecruzan en la vida de cada ser humano. También puede señalarse que, en la vida de los seres humanos, se dan situaciones muy particulares cuyo efecto (enfermedades por ejemplo) afectan significativamente e influyen en la creación de sus representaciones.

En cuanto a la idea de una definición concreta hay ciertas dudas dada la amplitud del término. Moscovici expresó su opinión al señalar lo siguiente: (...) “si bien es fácil captar la realidad de las representaciones sociales, no es nada fácil captar el concepto...” (Moscovici, 1976, referido por Perera, M., 1999, p. 7).

Puede señalarse que en la definición de Representaciones sociales se entrecruzan dos ciencias sociales como lo son la sociología y la psicología. Además, se tocan ciertas categorías como cultura, ideología, imágenes, pensamientos, estructuras mentales, entre otras que son del dominio de esas ciencias.

El concepto más conocido encontrado se debe a Moscovici (1961) quien señala que en toda representación social se fusionan expresiones y figuras sociales. Al parecer, se refiere a un conjunto de imágenes y de expresiones lingüísticas en donde se entrecruzan situaciones y actos que, con el paso del tiempo, tienden a volverse comunes entre los

miembros del grupo. En las representaciones sociales elementos, estructuras, valores, reglas, principios y todo un conglomerado de situaciones sociales, se hacen cotidianas de manera inconsciente. La representación social va de lo interno a lo externo, es decir, de lo subjetivo (estructura interna de pensamiento) a la conducta manifiesta. De esta forma, se presentan como situación evidente y palpable tres dimensiones básicas: la actitud (subjetiva), la información que es expresada en el lenguaje y luego se manifiesta la conducta observable.

Parafraseando al autor citado se puede señalar que las representaciones sociales tienen que ver entonces con creencias, con ideologías, con el lenguaje, con el idioma, con imágenes y mapas mentales, con cogniciones, con actitudes, con representaciones mentales, con ideas e ideales comunes y compartidos por un colectivo. Se refiere también a la forma en como un grupo humano construye su mundo ideal (imaginario), su realidad inmediata, su proyecto histórico y social concreto. Jodelet (1984), fiel lector y exponente de las ideas de Moscovici, al exponer y complementar lo dicho por él agregó que una representación social se relaciona con la forma en que los seres humanos captan lo que sucede en el día a día en su entorno social a través de la información circundante emanada de las personas que le rodean, cercanas o lejanas (ahora los nuevos medios acercan a los seres humanos); esta información que fluye alrededor, por lo general, contrasta con la ciencia, es decir, es contraria a una versión científica de la realidad por lo que los grandes epistemólogos como Karl Popper recomiendan aplicar un proceso de falsación a fin de determinar la posibilidad de que esa información sea verdadera.

Puede agregarse también que las representaciones sociales, son transmitidas a través de la tradición, de los programas educativos que ejecuta cada institución educativa, a través de la Más media en general, pero especialmente a través de la televisión y de la radio., la educación y la comunicación social. También se vinculan con un tipo de conocimiento experiencial, vivencial, práctico el cual permite la comprensión y la explicación de acontecimiento e ideas respecto a nuestra vida y a nuestra vida social.

Jodelet (1986) incluye en la definición de Representaciones otras categorías vinculantes como por ejemplo la idea de sistemas de referencia para dar interpretación a los acontecimientos cotidianos, inclusive los inesperados. Les llama también categorías que permiten la clasificación de las diferentes situaciones, individuos y fenómenos que se entrecruzan en nuestra vida cotidiana. También las señala como expresiones de

conocimiento práctico que de forma a nuestras experiencias diarias. (Cfr. Jodelet, D., 1986, citado por Perera, M, 1999, p. 9). Jodelet (ob. cit. 1986) también contribuye con una definición de representaciones sociales y la expresa en estas palabras.

“Las representaciones sociales conciernen al conocimiento de sentido común que se pone a disposición en la experiencia cotidiana; son programas de percepción, construcciones con status de teoría ingenua, que sirven de guía para la acción o instrumento de lectura de la realidad; sistemas de significaciones que permiten interpretar el curso de los acontecimientos y las relaciones sociales; que expresan la relación que los individuos y los grupos mantienen con el mundo y los otros”. (p. 47) .

Cabe destacar que otros teóricos centran su atención en el aspecto cultural como el aspecto central de esas representaciones y el sentido de pertenencia presente en ello. Carugati y Palmanori, por ejemplo, señalan que las representaciones sociales se refieren a puntos de vista sobre diversas situaciones (singulares) que expresa una comunidad o grupo social. Entidad a la que cada miembro se siente incluido. La expresión “opinión pública”, también la han vinculado a esta categoría social, pero, estas reacciones, evaluaciones y proposiciones, tienden a ser organizadas de muy distinta forma de acuerdo a cada grupo cultural, clases sociales y/o grupos. Se refiere pues, esta situación, a diversos pareceres colectivos propios de cada grupo.

De esta forma, se señala que, de manera insustituible, no existen razones para que haya una representación social vinculada con cada individuo al cual imaginemos, sino que se da de manera general; es decir, las representaciones sociales pertenecen más a un grupo, a un colectivo.

Por su parte Banchs (1990) entiende a las representaciones sociales como una forma de pensamiento práctico en el cual se resume la estructura del pensamiento del grupo: subjetividad del grupo. Este pensamiento práctico, por lo general, está enfocado a la comprensión, a la comunicación y al control de ese entorno humano.

Páez (1991), refiere las representaciones sociales como sistemas de creencias que se manejan a lo interno de una comunidad humana. Desde una panorámica amplia la temática de las representaciones sociales es muy interesante por diversas razones. En primer lugar, porque son aspectos comunes que se dan en las estructuras fenoménicas de un grupo social. También, porque en ellas se vinculan los aspectos socio afectivos

mediante los cuales los seres humanos, pertenecientes a ese grupo, se siente como un solo cuerpo. Son también un abanico de elementos axiológicos, ontológicos y sociales mediante los cuales ese grupo social se conforma como un todo. Muñivas (1994) también hace su aporte al constructo teórico que se desarrolla aquí. Y refiere las representaciones sociales como cogniciones (sistema de pensamientos) que se socializan entre las personas de un grupo y repercuten en el proceso de desarrollo de las mismas. Cfr. p.410).

Aquí el autor hace hincapié en dos expresiones de suma importancia dentro de las expresiones del ser humano: el aspecto cognitivo, y desde este aspecto se enlaza con las creencias, pensamientos, estructuras, mapas mentales, en fin: cogniciones. Por el otro lado asoma otro aspecto de suma importancia: la comunicación. Esto hace pensar que, desde la comunicación, y a través de ella, los seres humanos construyen un mundo en relación con el otro, es decir, vinculan su mundo personal subjetivo con el mundo del otro, configurando de esta manera un colectivo humano. Moscovici (1961) autor, previamente citado, señala que: “La representación social es una modalidad particular del conocimiento cuya función es la elaboración de los comportamientos y la comunicación entre los individuos” (p. 43).

En resumen, las Representaciones sociales encierran dentro de su definición el mundo compartido entre los sujetos, apoyado en el sentido común, de donde emanan la posibilidad de comportamientos flexibles entre los miembros del grupo, interconectando la realidad (mundo real) con el imaginario (mundo subjetivo) que cada quien posee sobre sí mismo y sobre el colectivo. Allí se conjugan otros elementos de suma importancia como el espacio y el tiempo de ese colectivo. El espacio porque están determinados geográficamente por un territorio y, el tiempo, porque, como seres humanos, su correlato del pasado, del presente y del futuro, les hace construir un mundo cultural en el cual tienen un gran peso sus recuerdos, sus vivencias pasadas a lo que se le conoce como su historia.

Tal pensamiento lo fortalece Perera (2005) cuando señala que las representaciones sociales son proceso y producto mediante el cual se construye un colectivo dentro de una realidad histórica y social determinada (Cfr. p.47).

Así, de manera reiterada, se asumen las representaciones sociales como un proceso, resultado de la creación de un mundo entre seres humanos en un espacio y tiempo

concreto, en el cual, el aspecto comunicacional como conectivo, permite que cada sujeto asuma sus compromisos, roles, posiciones, ocupaciones y roles en ese entorno. De modo que, las representaciones sociales, son un componente esencial expresado en ese abanico de creencias, principios morales, valores humanos, actitudes, tradiciones religiosas, entre otros aspectos, mediante los cuales el individuo se concierte en parte y participa en ese colectivo.

León (2002), considera que esas representaciones sociales cumplen ciertas funciones en el devenir cotidiano de una colectividad y son las siguientes:

- ✓ Concierte a las personas, objetos y eventos que se dan en la vida de un grupo en situaciones convencionales.
- ✓ Motiva el aspecto comunicacional entre los miembros del grupo. Esto les propicia la posibilidad de compartir diversos puntos de vista.
- ✓ Procura la posibilidad de instauración de una estructura de pensamiento colectivo que conlleve a la creación de grupos flexibles lo que fomenta la creación de la identidad social.
- ✓ Da sentido a las diversas resoluciones y/o juicios que se dan como producto de la interactividad social.

Moscovici (1961), indica que las representaciones sociales vienen marcadas por las diversas naturalezas mediante las cuales son formadas y pensadas y tienen como factor esencial la particularidad de que aparecen en momentos críticos y conflictivos dentro de ese grupo social. El autor infiere en este evento tres índoles de urgencia: separación de la información, centralización del sujeto tanto colectivo como individual, coacción y empuje a la ilación del objeto que ha sido definido socialmente.

- Separación de la información: Comenta el autor que la información que posee un grupo social nunca alcanza a ser la deseada y, por lo general aparece disgregada, desorganizada, por lo que el grupo, debe centrar su atención en darle sentido y organizarla.
- Centralización del sujeto tanto colectivo como individual: Un sujeto o un colectivo –dice Moscovici – focaliza su atención debido a que está involucrado en la interacción social; hecho que altera la opiniones e ideas.

- Coacción y empuje a la ilación del objeto que ha sido definido socialmente: por lo general existe presión social que exige posturas, opiniones y acciones sobre hechos centrados en el interés del colectivo. Esto significa que, cotidianamente, las relaciones entre los miembros, exigen del mismo grupo para que este se mantenga. (Cfr. p.18).

Para concluir este apartado del trabajo, puede señalarse que durante la formación de los que se conoce como representaciones sociales se entrecruzan dos aspectos: la objetivación y el anclaje. Estos permiten que los grupos sociales se definan y orienten sus conductas; su accionar conductual. Asimismo, entrecruzan de tal manera que lo social explica lo cognitivo y lo cognitivo se expresa mediante la acción social y la transforma.

La objetivación: se refiere a lo que se define como social dentro de una representación. Se trata, asimismo, de un proceso que comienza en seleccionar y descontextualizar componentes, conceptos, ideas, hasta la confrontación de un centro ordenado al cual el grupo adapta como propio. Esto significa que los conceptos abstractos, los atributos y las relaciones son convertidos en imágenes concretas. Así, la objetivación convierte en reallo que puede ser un cuadro conceptual (abstracto) y, puede ser definida como una intervención que conforma la imagen y la estructura.

Moscovici (Ob. Cit.), en un análisis sobre este elemento, llega a la conclusión de que, mediante la objetivación, el sujeto construye representaciones sociales que se relacionan de manera directa con las ideologías, los valores y ciertos criterios de su realidad social. El anclaje: se trata de esa representación mental, pero enfocaba al aspecto social y, se vincula con lo que el colectivo, concibe como realidad social. Es de alto valor, dado que funciona como un instrumento que permite interpretar ese abanico de situaciones que conforman la realidad y que actúan sobre la misma. Además, permiten que los diversos acontecimientos y objetos de esa realidad, que se son presentados como ajenos y sin ningún valor semántico para el grupo, sean incorporados a la misma.

Mediante ese proceso, el anclaje, el grupo social transforma al objeto social por un mecanismo al cual pueda tener disponible al cual da preferencia dentro del conglomerado de relaciones ya existentes en el colectivo. (Cfr. Moscovici, 1961). Se trata entonces de convertir en algo común y cercano aquello que ha sido distante y ajeno y/o hacer de aquello que no ha sido cercano, algo comprensible, claro, legible. Este elemento, el anclaje, permite la anexión cognitiva del objeto que se presenta como una representación social

dentro de la colectividad y permite la transformación del pensamiento y su proceso transformacional

Jodelet, (1986. ob. cit.), coincide, en su epílogo, que ese proceso mediante el cual se constituyen las representaciones sociales, genera marcos que tienen que ver con una visión ideológica sobre la realidad en la cual se ha dado tal proceso. Asimismo, Moscovici (1961. Ob. cit) cierra su aporte, señalando que la objetivación, funciona como aporte de la ciencia (bajo control de ser) y el anclaje lo relaciona con el hacer (la conducta manifiesta). De modo que ambos elementos, presentes en las representaciones sociales, siguen siendo objeto de estudio para ciencias previamente señaladas (la Sociología y la Psicología) las cuales, siguen generando teoría, para dar luz a todo ese proceso que se da en el imaginario colectivo a través de procesos mentales que les permiten, a los conglomerados sociales, construir su mundo, dar sentido a sus vidas y procurar mejoras en el futuro desde esas representaciones o mapas mentales.

De modo que al asumir las representaciones sociales como temática de estudio y su relación con la esencia profesional del administrador público, enfocado en sus competencias laborales y, de cómo se desarrolla desde la formación universitaria, se aplica el método de la optimización para determinarlas en las conclusiones.

Fundamentación Epistemológica

La fundamentación epistemológica de esta investigación, conduce hacia la revisión de diversos aportes teóricos que en materia de administración se han desarrollado dentro del campo del saber, de allí la necesidad del abordaje de diversas situaciones que permiten asumir un amplio espectro cognitivo que respalda la labor administrativa, es así como se asume el empleo del modelo Normativistas de Hans Kelsen, donde se manifiesta que toda función administradora está dada por condiciones ideológicas, además de evidenciar la jerarquización en atención al personal, en este sentido, Kelsen (2003) se refería a esa temática y la enfocaba desde una postura existencialista en la cual se vinculaba el ser y el deber ser. El *sein* y el *dasein* del cual había hablado Heidegger en su obra *ser u tiempo*. El autor relacionaba el ser con las expresiones más naturales vinculadas a la causa y el efecto propias de una visión filosófica mientras que el deber ser, la expresión cultural (práctica), la relacionaba con el mundo de lo jurídico, el mundo del derecho. (Cfr. p.178)

Aunque la teoría de Kelsen en sus inicios fue propuesta para el campo del derecho, con el pasar del tiempo ha sido tomada por otras ciencias, como es el caso de la educación, la cual asume la perspectiva de causa efecto, mediante la cultura evidente en los contextos escolares, asumiendo que todo resultado, es la consecución de un evento real, por ello el mundo de la cultura, se abre las puertas hacia los docentes con función directiva, porque en este se encuentran en una lucha constante de acciones que debido a su rigurosidad en algunos casos puede mostrarse un tanto alteradora para los demás miembros del colectivo, por ello, es esencial que el equilibrio dentro de las acciones del directivo lleve consigo, el análisis riguroso de posturas epistémicas propias del contexto

social en el cual se dan con el fin de asumir opciones que impacten de manera directa dentro de la realidad del centro educativo. La cultura como fenómeno inherente a la realidad administrativa de las instituciones educativas, hace énfasis en el comportamiento de los grupos, debido a la génesis composicional de estos grupos, es con ello, con lo que los docentes luchan a diario.

Tal como se puede apreciar, la ciencia del normativismo se extiende a la educación, más aún al plano administrativo, donde se hace mención a ciertos elementos que se asumen desde el campo de lo sensible, como es el caso del cumplimiento de normas, de allí que el normativismo se asuma desde la perspectiva escolar, debido a que el docente debe cumplir con una serie de elementos propuestos en los diferentes documentos jurídicos, para lograr un desempeño adecuado de su labor. Es por ello que el docente con función directiva, demuestra la aplicación y el cumplimiento de normas, mediante conductas adecuadas y aceptadas por los demás docentes y los valores que se asumen desde lo espiritual hacia el campo normativo.

Las dimensiones normativas dentro de los estándares de la educación pública, son cada vez más rigurosos, donde se aprecie que el desarrollo de la acción del rector, demuestre un trabajo comprometido con el desarrollo pleno de la entidad escolar, las leyes que se generan a diario en el país tienen mucho que ver con la educación, no sólo las directas de este sector, sino las de otros sectores que impactan dentro del funcionamiento de la escuela, en este sentido, el desarrollo de situaciones adecuadas a la realidad, se asumen con énfasis normativo, desde la posibilidad de dar fiel cumplimiento a ello, para posteriormente asumir la realidad desde lo ideal. Kelsen (2003), al referirse a ese constructo, expone lo siguiente:

El normativismo pertenece al derecho al orden de las normas, es pues una técnica depurada de toda ideología, política o doctrina. Es un fenómeno autónomo, independiente de consideraciones psicológicas, sociológicas, éticas, políticas e ideológicas. (p. 181).

La aplicación de las normas, constituye un eslabón para la adecuada aplicación de las tareas, es en este sentido la norma, se afianza en razón de su propia aplicación, no se asume como un elemento que guíe algunas otras consideraciones, sino al contrario, se asume desde su propia esencia, donde el impacto si se manifiesta en otros campos, pero lo propio de esta teoría conduce al desarrollo del contexto escolar, desde esa normatividad que el sector ha asumido y como tal debe verse, el docente en función directiva, debe comprender que la aplicación de la norma es esencial para el desenvolvimiento de los trabajos, más aún dentro de la administración del capital humano y de otras situaciones que constituyen la razón de ser de la justicia y la moral.

El aprecio por la normatividad desde los entornos escolares, se muestra como un sustento para el desarrollo de acciones laborales cónsonas con el apego a la realidad ideal, lo cual impactará de manera positiva dentro de los entornos escolares, con miras al establecimiento de un clima organizacional armónico, donde la interacción humana en los planteles educativos, sea regida por las leyes y estas se cumplan de manera independiente, sin asumir otras opciones o sin promover estas desde el gerente, sino que este se convierta en un ente que promueva la aplicación y el respeto por la norma, como base para el desarrollo del contexto escolar y de su propia gestión.

Otra de las tendencias que se asumen dentro de la fundamentación epistemológica, es el racionalismo propuesto por René Descartes, donde se comprende la razón de ser de quien ejerce el proceso administrativo. Téllez (2008) por su parte, considera que su existencia yacía en su estructura cognitiva, en sus pensamientos. Muy parecida a la postura cartesiana de dudar de todo lo circundante, lo que lo llevó a pensar que su

posibilidad de pensar le aseguraba su posibilidad de existir. Esto significa que, desde su pensamiento racional, validó su condición de racional, un poco contradictoria su postura filosófica. (Cfr. P 76)

Partir del empleo de la razón para la construcción de su propio contexto, es uno de los ideales propuestos por Descartes, es decir, es la razón la que guía todos los elementos dentro de los espacios, en este sentido, dentro de la educación, la razón es fundamental, debido al trabajo con seres humanos, se puede asumir lo sensible como una forma de vida y de esta formase puede caer en el “dejar pasar”, no obstante, es pertinente la aplicación de la razón, desde las evidencias de la lógica, por cuanto se debe asumir el contexto y desde el plano de las ideas científicas y debidamente comprobadas, lograr el desarrollo de situaciones que a nivel perfectible se demuestren bajo el impacto que posee la razón dentro de los espacios escolares.

A pesar de que con el tiempo el método de Descartes se ha ido superando, debido a su corto alcance amparado solo en la razón, es fundamental manifestar que el desarrollo de la razón obedece a lineamientos propios de las personas, y como tal, implica que se aplique dentro de los contextos escolares, el desarrollo racional de la educación, es inminente y cada vez más reiterativo, porque tanto, el directivo, como el colectivo, actúan de manera lógica, atendiendo los procesos que dentro de ella se dan, para el logro de productos significativos dentro de la realidad.

El desarrollo de la acción gerencial en el contexto educativo, se aborde desde el hecho de que es posible ejecutar esa labor desde el docente con función directiva; por eso se entrevé la urgencia de mostrar un contexto filosófico que lo fundamente, específicamente dentro de las instituciones educativas, en este sentido Aguilera (2004) centra su atención en señalar que todo acontecimiento está precedido de una causa que lo genera, es decir, se trata de un conjunto de situaciones previas que se entrecruzan para que se genere un acontecimiento, sustentando su postulado filosófico en las leyes de la “causa y el efecto” postuladas en el siglo IV antes de Cristo, por el filósofo griego, Aristóteles.

CAPÍTULO III. MARCO METODOLOGICO

Cuando se desea emprender una tarea, la realización de un proyecto o cualquier actividad, la cual debe terminar en una realidad palpable, observable, se hace necesario determinar previamente que camino conducirá a ese final de la manera más sencilla, funcional, placentera, agradable; se trata del método, la forma de llevar a cabo esa tarea. Asimismo, en el caso de los trabajos de grado, el investigador debe formularse una o varias estrategias que le permitan inmiscuirse en esa situación problemática para darle una respuesta a través de ese esfuerzo: el trabajo investigativo; se trata del método que se debe abordar a fin de lograr alcanzar las metas que se ha planteado y que llevar a feliz término esa experiencia de aprendizaje. Taylor y Bogdan (1992), indican que la metodología "...designa el modo en que enfocamos los problemas y buscamos las respuestas" (p.15).

A continuación, se exponen algunos elementos propios de la investigación y que forman parte de este capítulo entre los que se encuentra el enfoque cualitativo, el paradigma hermenéutico y el método fenomenológico. Asimismo, se expone el cómo se llevará a cabo el proceso investigativo y cuáles serán los pasos y procedimientos para el abordaje de la información emanada de las entrevistas a realizar.

Paradigma

La elaboración de una tesis doctoral implica un proceso investigativo sobrio, firme, concreto, enfocado a conseguir resultados que sean aceptados por una comunidad científica, se ubica dentro de los postulados del enfoque **introspectivo vivencial** que define quien investiga, así como del objeto de estudio asumido. Se considera que el enfoque epistemológico se constituye como una guía para desarrollar un proceso investigativo, al tiempo que permite establecer los aspectos que van a dar sentido teórico, metodológico y analítico al estudio.

Padrón (1998) define tres enfoques epistemológicos (empírico-deductivo racionalista-deductivo e introspectivo-vivencial) e indica que cada uno de ellos tiene

definido (...) “patrones de desempeño y ciertos criterios de realización y logros” (p. 2). La selección o identificación del enfoque epistemológico viene a determinar la forma y los procedimientos a seguir para cumplir con lo que el proyecto de realización implica.

En lo que respecta a esta investigación debe señalarse que el enfoque Introspectivo-Vivencial, desde la perspectiva personal y de trabajo del investigador, será abordado. Dicho enfoque como indica el propio Padrón es llamado por asociación como enfoque fenomenológico, simbólico-interpretativo o hermenéutico, por considerar que son precisamente estos aspectos que le caracterizan en su aplicación. En el enfoque introspectivo-vivencial el sujeto es parte importante dentro del acto investigativo, así como la realidad ‘subjetiva’ donde hace vida; los elementos que de allí hacen parte, se constituyen como piezas necesarias para la construcción de conocimientos. Para Padrón (1998) desde este enfoque el conocimiento es un producto de:

Las interpretaciones de los simbolismos socioculturales a través de los cuales los actores de un determinado grupo social abordan la realidad (humana y social, fundamentalmente). Más que interpretación de una realidad externa el conocimiento es interpretación de una realidad como aparece en el interior de los espacios de conciencia subjetiva. (p.4)

Es posible comprender que la producción de conocimiento es un acto de comprensión reflexión, no sólo del fenómeno objeto de estudio, sino del sujeto que permanece inmerso en el contexto de estudio y del fenómeno propiamente dicho. Se produce allí una interacción, y sólo así es posible que el conocimiento se genere, este no es producto del descubrimiento o la invención.

Ahora bien, lo vivencial se alcanza cuando el investigador logra captar la curiosidad del actor o sujeto investigado y éste (el actor) le permite al investigador ser parte del fenómeno objeto de estudio. Al respecto Padrón (1998) señala que se trata de una especie de fusión del sujeto investigador con el objeto de estudio que convierte a ese objeto señalado en una vivencia directa, una experiencia vivencial que le hace sentir y vivir como propia. (Cfr. p.5). Para lograr este grado de interrelación es necesario que el investigador logre desprenderse de todos aquellos elementos (teóricos, metodológicos, personales) que puedan afectar la relación y por tanto el acto investigativo, para así captar la verdadera esencia del objeto de estudio

Enfoque

Ya se había señalado que el trabajo investigativo se enmarca dentro del enfoque introspectivo vivencial. Padrón (2014), reconocido como un epistemólogo venezolano, plantea que el enfoque introspectivo vivencial está vinculado a situaciones de perfil social, de la dinámica humana, sus problemáticas, sus vivencias y todo lo que la dinamicidad social implica. Desde este enfoque, además, la vida social es percibida como una posibilidad de encuentros creativos compartidos entre los seres humanos. Esa posibilidad de compartirla vida, les permite crear una realidad que para ese grupo humano es concreta, objetiva, viva, cognoscible, tangible. En el enfoque cualitativo, dado que se relaciona con las ciencias sociales en las cuales el objeto de estudio es el hombre y la sociedad, un hombre activo, dinámico, perfectible, cambiante, no existen verdades absolutas, objetivas, medibles, cuantificables, como sucede en el enfoque cuantitativo cuyo antecedente epistemológico es el positivismo.

Se trata de un enfoque en donde la interpretación y el análisis subjetivo son la plataforma epistémica que permite un abordaje flexible, reflexivo, dado que cada persona concibe el mundo desde su subjetividad.

El método

En la estructura metodológica de toda investigación un elemento esencial corresponde al método, este según Vasilachis (2006) "...se refiere a todos los procedimientos utilizados en el estudio para producir conocimientos, al responder a las preguntas de investigación, concretarlos propósitos e interactuar con el contexto conceptual" (p. 86). Se constituye entonces como los pasos a seguir por parte del investigador para alcanzar los contenidos epistémicos deseados. Para efectos de la investigación planteada y en atención al objeto de estudio se asume como método el **interaccionismo simbólico**.

Esta corriente epistémica, propia de la sociología, data de principios del siglo XX, ha impactado en la antropología, la psicología social y las ciencias sociales en general. Básicamente busca analizar las interacciones y los significados que resultan de ellas, para así comprender la forma cómo los individuos construyen su identidad, sus concepciones y su actuación dentro de la sociedad. La identidad individual depende de

los significados y representaciones que se manifiestan en un grupo social; lo que dependerá de los elementos que formen ese contexto social donde el individuo interactúa. Las representaciones y el lenguaje oral, escrito y simbólico que se deriva de ellas, pueden ser interpretados desde el interaccionismo simbólico.

En términos metodológicos, el interaccionismo simbólico se encuentra entre los métodos hermenéuticos de la investigación cualitativa. Por medio de este, el investigador busca dar sentido y significado al fenómeno estudiado e interpretar, de la mejor forma posible, lo que piensa o concibe el actor o sujeto respecto al objeto de estudio. Esta postura epistémica sociológica se refiere a que el sujeto investigador da sentido al mundo en el que se encuentra inmerso, a través de significados emanados de su capacidad racional, los que le permiten interpretar las situaciones particulares de los sujetos que interactúan con él, en su espacio y su tiempo. (Cfr. Schwandt, 1994, citado por Martínez, 2006. P. 126)

Se busca analizar la acción humana desde el punto de vista interpretativo, para asignar un significado al fenómeno estudiado; consiste en presentar a la realidad aquello que la persona conoce, siente o percibe respecto al fenómeno. Esos significados son influidos directamente por el contexto socio-histórico donde se desenvuelve el sujeto desde una óptica sociológica. Blumer (1966, 1969) uno de los principales representantes del interaccionismo simbólico, puntualizó tres premisas que definen desde el punto de vista metodológico el enfoque, en síntesis, señalan lo siguiente:

1. El hombre actúa sobre su entorno en donde encuentra se encuentra con otros sujetos, con objetos y con otras especies; así, la interpretación que realiza desde sus capacidades cognitivas se basa en el significado que posee sobre todo ello.
2. Los significados son el resultado de un contacto con el entorno social a través del lenguaje; construcción simbólica por excelencia.
3. Los significados se plasman en el componente cognitivo a través de la memoria; pero pueden ser modificados a través de procesos interpretativos.

Esas interpretaciones las realiza el investigador guardando la posición del actor (sujeto), por tanto, desde el interaccionismo simbólico se tiene que ver el fenómeno tal como lo ve y percibe el actor, se trata de comprender los significados en términos de lo que significa para

él. En palabras de Blumer (1966), el investigador asume el rol de un actor que está viendo el mundo (el fenómeno) desde su óptica subjetiva (Martínez, 2006: 126). La aplicación de dicho método requiere de una actuación importante y separada de la subjetividad por parte del investigador, quien debe esforzarse por ver, interpretar y presentar una respuesta frente al mundo. Quien desee abordar un objeto o más ampliamente un fenómeno desde la perspectiva del interaccionismo simbólico no puede pretender verlo como algo dado en sí mismo. Más debe reconocer que el objeto de estudio viene cargado de una connotación que le otorga el individuo que le utiliza, que se apropia del mismo con una intencionalidad, en un momento determinado; el objeto no puede verse como un almacén o contenedor meramente, este tiene un significado y se lo provee el sujeto. Ahora bien, es menester tomar en cuenta al propio sujeto —estudiante universitario— también como un objeto lleno de sentido y significado (importante, no como un objeto del mundo objetivo). Objetos propios del mundo y del contexto donde hacen vida; entorno este que influye en lo que piensa y concibe, en su conciencia.

Contexto o Escenario

La investigación se realizó en la ESAP (escuela Superior de Administración Pública) territorial Norte de Santander – Arauca, Colombia. Institución previamente señalada.

Informantes clave

En los procesos de investigación de enfoque cualitativo se suele acudir a la ayuda de informantes, se trata de personas que se ubican dentro del escenario en el cual se desarrolla la investigación y que poseen, según criterios del investigador, información valiosa que puede fortalecer el componente teórico que presenta el trabajo. Visto así, considera a un informante clave como aquel individuo que posee conocimiento sobre la temática en estudio. De manera más precisa, Rodríguez, Gil y García (1996), señalan que son “...aquellos miembros que destacan por su conocimiento en profundidad del contexto estudiado” (p. 136).

En el caso que nos ocupa, se seleccionó, como informantes clave a un equipo de personas conformados por dos docentes y dos estudiantes quienes, de manera libre y desinteresada, acordaron y/o decidieron participar en la recolección de datos. A continuación, se exponen algunos datos de alto valor.

Los informantes claves fueron codificados de la siguiente manera:

- ✓ E001 estudiante de administración pública de último semestre.
- ✓ E002 estudiante de administración pública de sexto semestre.
- ✓ D003 docente de administración pública de último semestre.
- ✓ D004 docente de la carrera de administración pública.

Técnicas e instrumentos de recolección de información

Cabe señalar que el abordaje de un método específico para desarrollar el proceso investigativo, implica valerse de unas técnicas y unos instrumentos propios o vinculados a esa técnica que permiten la recolección de la información de la manera más oportuna. No se pudo hacer investigación positivista con datos cualitativos; sería contraproducente e indebido. Así, en este caso, se utiliza como técnica la entrevista semi-estructurada y como instrumento un cuestionario contentivo de un set de preguntas.

Se configura como un instrumento práctico a través del cual se puede recoger cualquier tipo de información, el procesamiento del mismo dependerá de la necesidad del investigador. De allí que su diseño estuvo sujeto a las unidades temáticas y categorías previamente establecidas para la investigación propuesta.

En este caso la aplicación del cuestionario buscó la recolección de información que fue procesada de forma cualitativa, cumplió por ende las funciones de exploración,

descripción y medición cualitativa. La función de exploración y descripción estuvo dirigida a sondear respecto a las concepciones de los estudiantes en atención a la administración pública; con el propósito final de comprender su representación social, con apoyo de la entrevista en segunda instancia. Con la aplicación del instrumento se realizó una primera medición respecto al constructo, más adelante se hace una explicación del procedimiento aplicado para realizar el cotejo y control de los datos proporcionados.

Procesamiento y análisis de la información

Este apartado se relaciona con el análisis de los datos obtenidos de los informantes clave, basado en el interaccionismo simbólico, considerado el paradigma que enmarca esta investigación, se asume que el hombre es un sujeto social activo, eso significa auto interacción social y lenguaje. Construye, en imprecación con los demás, signos y símbolos que le permiten comunicarse. Se interconecta con su medio a través de significantes y significados. En este caso debe tenerse presente que la clave de supervivencia es la acción conjunta manifestada mediante la organización social en donde se conjugan las conductas de varios miembros del grupo. Cfr. Blumer (1969. P. 71) Blumer (1969. Ob. cit) establece que existen tres premisas claves:

- 1) Los seres humanos se vinculan con el mundo exterior, con los fenómenos externos, en base al significado que conciben sobre él. Así, esta primera etapa se enfocará en la recolección de la información mediante el cuestionario previamente establecido.
- 2) La interacción social da sentido al contenido que permite que las cosas sean definidas por los sujetos. Esta etapa se realizará con el proceso de triangulación de datos.
- 3) El contenido presente en el significado se logra a través de un proceso de evaluación y de traducción que el sujeto realiza al conectarse con los fenómenos que tienen frente así. Está fase es el proceso de contratación y de trabajo del investigador con la generación de las representaciones sociales. (p. 6).

CAPÍTULO IV. RESULTADOS

Este capítulo está conformado por los resultados obtenidos, mediante la aplicación de entrevistas a informantes clave como son: dos profesores y dos estudiantes pertenecientes a la carrera de Administración, de la Escuela ESAP, territorial Norte de Santander, en el departamento de Arauca. La información obtenida, se organizó de manera separada acorde a los objetivos de la investigación y según la temática, en categorías y subcategorías. Estas pueden visualizarse en los gráficos elaborados para tal fin. Los datos aportados en las entrevistas fueron escritos exactamente como los interrogados lo manifestaron, asimismo se elaboraron las formalidades para su análisis.

Los informantes se registraron por diferentes códigos. Para comparar las variadas opiniones se trianguló dicha información por medio del análisis de las opiniones, juicios y diferentes perspectivas ofrecidas por las fuentes informativas y apoyados en los datos teóricos.

De la misma manera se observó luego del análisis, que dicha información resulta relevante para el objetivo que se persigue en esta investigación.

Las áreas temáticas a saber fueron tres con sus categorías emergentes:

1. Las concepciones hacia el Administrador Público: Identidad Social, Desarrollo Social, Percepciones; como categorías emergentes.
2. Las Competencias Laborales y su categoría emergente son las Competencias Sociales.
3. Las Representaciones Sociales: La Universidad, Papel de la Comunidad como Formadora, Modelo de enseñanza y Las Aspiraciones de un Proceso Integral. La información se presenta en figuras en donde aparecen cada categoría emergente y sus subcategorías, facilitando las respuestas a cada área temática.

Figura 1.

Categorías Emergentes y Subcategorías

Perfil del administrador	<ul style="list-style-type: none">➤ Identidad Social➤ Desarrollo Social➤ Percepciones
Competencias Laborales	<ul style="list-style-type: none">➤ Sociales
Representaciones sociales	<ul style="list-style-type: none">➤ La Universidad➤ La comunidad como formadora➤ Modelos de Enseñanza

Elaborado por Jaimes (2021).

Área temática: Concepciones hacia el administrador público.

Las concepciones están relacionadas con la experiencia personal, en todas las actividades que le facilitan al ser humano pertenecer o vivir en sociedad. Estas le permiten su evolución y transformación; lo que conlleva constantemente a tener cambios según las experiencias personales y también las grupales. Son representaciones mentales que forman parte del pensamiento del ser humano, según Díaz y otros (2008) en la revista “Psicología desde el Caribe”, plantean que dichas imágenes “por lo general las desconoce porque están arraigadas, en lo profundo de su estructura cognitiva, al ser producto por un lado de su experiencia y por otro lado de su formación académica” (p.87) aun cuando la mayoría de las concepciones que los entrevistados manejan, sobre el administrador público, no son reflexionadas, si se manifiestan en sus disertaciones orales y escritas. De acuerdo con lo anterior, permite que en este tipo de investigación sea viable explicar, reconocer, entender cuáles son dichas concepciones por medio principalmente de lo manifestado por los sujetos a estudio.

Sobre este aspecto, ese grupo de ideas y convicciones que se conciben al unir los aspectos culturales, sociales, afectivos con las experiencias personales a partir de allí las personas aprecian, interpretan, deciden, perciben, actúan y valoran lo que sucede entre ellos, permitiendo comprender como la representación social de estudiantes de administración pública, impacta el concepto sobre la valorización de la administración, partiendo de su realidad hacer, deshacer y rehacer, en ese proceso unificador que se desarrolla día a día. En este orden de ideas, todas las experiencias vividas, imaginadas, pensadas y sentidas de las interacciones sociales y la concepción de los sujetos hacia la administración pública.

Seguidamente, las tres categorías emergentes, allí se incluyen las subcategorías que permiten dar claridad al discurso.

Categoría emergente: La identidad social.

Se entiende como el sentido de pertenencia que tiene un individuo a la sociedad y en este caso específicamente, se encuentra unida a la historia del administrador público; esto implica que una persona o grupo de personas, se reconocen, adoptando comportamientos y formas de pensar semejantes en su ambiente natural, social y cultural, en el cual se desenvuelven. Según señala Peris (2007) “estamos hablando de la Identidad Social, esto es, la que deriva de la persona a grupos sociales a lo largo de su vida” (s/n). esto significa que el formar parte de un conglomerado social repercute en la identidad personal de cada sujeto y el lugar que ocupa en ese micro mundo (el colectivo social).

E-001... cada persona considera que la carrera de administración tiene una percepción diferente... depende del éxito del que conoce, cada carrera tiene su valor y su significado, ya que puede ser algo que identifique a una familia, comunidad o país...

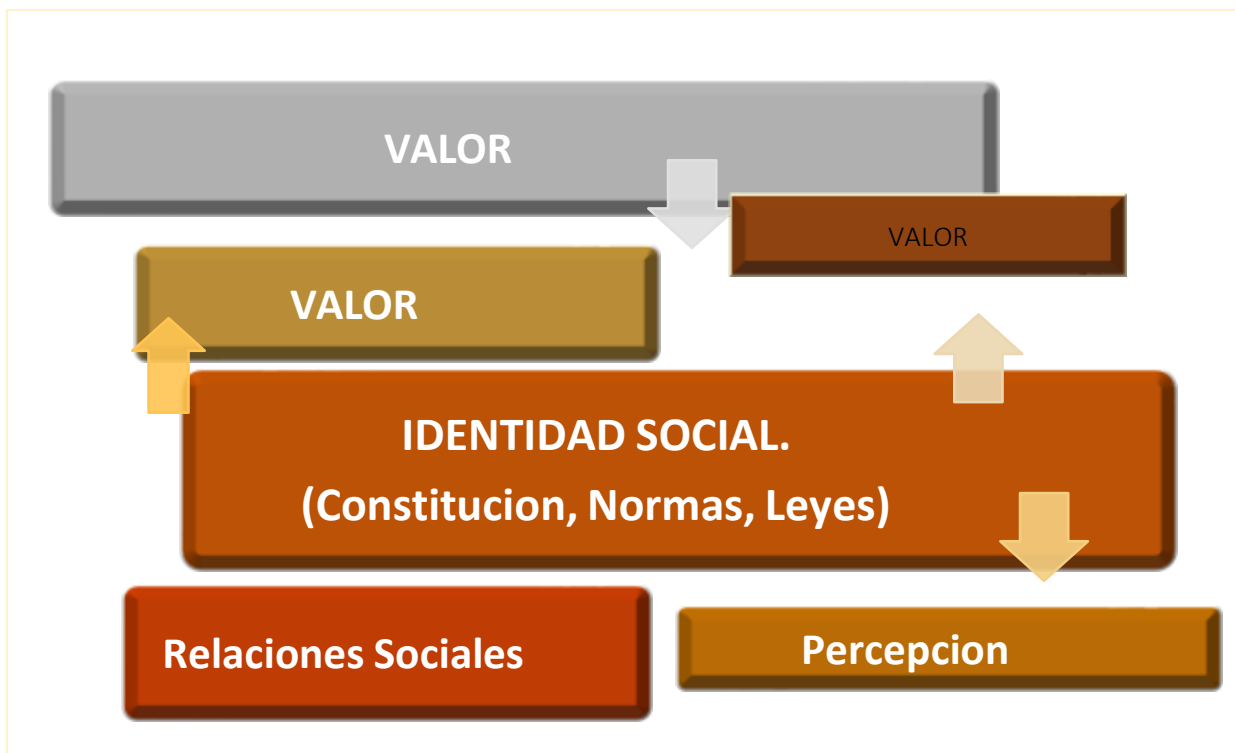
E-002...y del cual nos genera una identidad cultural como comunidad ...

D- 003...hace parte de nuestra identidad de cierto lugar y de nuestra identidad propia, como organización, como país, cada administrador merece un sitio más elevado por la responsabilidad que tiene

D-004...es darle una importancia a la historia, ya que es quien nos hace y nos

Aquí se evidencia la apreciación positiva, sobre la administración pública, como un mecanismo que precisa y delimita la identidad social. Si se admite a esta área como algo real, que pudiera tener una influencia directa en el uso de los recursos públicos, para una gerencia eficaz en el Estado o nación. Se considera entonces que la administración pública, facilita de construcción de la identidad entre sus integrantes. En la formación o elaboración de la identidad social, participan las sensaciones perceptivas y el significado que construido alrededor de objetos materiales o inmateriales haciendo sentir que se pertenece a un espacio o lugar determinado.

Figura 2. Identidad Social



Elaborado por Jaimes (2021)

El conglomerado de interrelaciones entre un hombre y los demás, se encuentran íntimamente vinculado a su identidad social y su valor dependerá de la percepción que pueda

tenerse de ello, por ende, también la valoración tanto a lo cultural como otros elementos inmateriales. Siempre serán apreciados y percibidos en mayor o menor grado, según las concepciones elaboradas y creadas sobre estos aspectos que son los que le dan sentido de pertenencia, pues forman parte de lo propio, de la comunidad o entorno. Cuando se establecen instrumentos legales, recobra un significado importante porque no es solo como lo acepta y dan legitimación el grupo, sino que también es de ley.

Categoría Emergente: Desarrollo Social

El desarrollo social se refiere, al bienestar que deben poseer los ciudadanos y a su medio de producción y de vida; es decir, está relacionado con el avance económico de un país. La agenda 2030, emanada de la ONU (2015), lo refiere como el esfuerzo que hacen los líderes, tanto nacionales como regionales por el desarrollo y bienestar de sus comunidades. Según la ONU estos esfuerzos hechos por los líderes deben ser enfocados en el tiempo a fin de que sean perennes y se mantengan para el beneficio de todos los miembros de la comunidad.

La institución advierte que en una sociedad en donde se asuma un liderazgo oportuno, las comunidades gozaran de beneficios para la satisfacción de las necesidades de todos. De las evidencias recogidas se observa, la importancia dada al tema. A continuación, se muestran testimonios que confirman lo anterior:

E-001...se conservan muchas diferentes concepciones de esta ciencia. de todo aquel material que nos identifica...

E-002... tratar de vincular a la gente con las normas, con el orden, se debe

tener una identidad de quien puede ser un administrador y quienes no, actualmente existe una gran vinculación entre los teóricos y los prácticos.

D-003 *...la administración pública contribuye con la identidad social de un pueblo de una nación, el manejo de esos recursos necesita de un profesional capaz, que se convierta en líder*

D-004 *... el administrador debe ser un profesional abierto capaz de generar una identidad social dinámica, igual no se debe olvidar la historia ni la evolución de la ciencia como tal ...siempre se piensa desde una visión economicista o utilitarista como aquel que maneja los recursos, desde esa visión simplista no se puede crear un hombre integral*

Se infiere de la información recaudada, que la relación con el pasado histórico, de un individuo o grupo, permite crear vías importantes para el desarrollo social, y entender que el administrador público establece vínculos que brinda la posibilidad de establecer relaciones entre los integrantes de un colectivo en la búsqueda de un mejor desarrollo, crecimiento y progreso, acorde a una normativa y procesos, que deben ser orientados para lograr resultados satisfactorios.

En tal sentido el Estado que lo gestiona, debe asumir posiciones que superen el egoísmo tan vigente en algunas sociedades y ser un eje transversal en la vida del hombre, tanto en la sociedad como en su contribución para su empeño y progreso. Fernández (2018), señala que el progreso de una sociedad se puede medir por el nivel de cultura alcanzado y evidenciado por cada individuo. Señala el autor que en los países desarrollados las demandas por el disfrute de bienes culturales señalan y evidencian el progreso por la sociedad.

Por lo que debería convertirse en exigencia de todos, dado que es derecho establecido en la Constitución. A pesar que el disfrute del patrimonio cultural podría verse desde la recompensa económica, también debe valorarse, partiendo de la importancia que tiene el hecho de que las personas pueden, desde su Ser y Hacer disfrutar, integrándose al desarrollo social desde la administración pública.

Figura 3.
Desarrollo Social



Elaborado por Jaimes (2021)

Categoría Emergente. Percepción.

Cada persona tiene la posibilidad de acceder al mundo tangible a través de sus sentidos y de sus procesos sensoriales; lo que expertos en psicología señalan como la percepción. Se trata de cómo se conecta el sujeto con su mundo.

Gómez (2005) refiere ese proceso integrador entre los sentidos y la razón a través de las experiencias sensoriales cotidianas. Los informantes clave lo expresan:

E-001... se puede decir que existe una percepción ni buena ni mala, Mi percepciones un poco indolente y extrema, pero realista, concluye que los Administradores Públicos somos vistos como profesionales de gama media, por no decir que de gama baja o de bajo nivel, no solo por la rigurosidad mínima de las exigencias a lo largo de la carrera, sino porque

el sentido de pertenencia y el empoderamiento que se manifiesta y aplica por parte de los egresados es mínimo casi que no es notorio.

E-002...*en general creo que la sociedad no percibe la importancia de los administradores en el mundo, ni en Colombia ni en Venezuela, somos los dueños de todo, pero al final no tenemos responsabilidad de nada.*

D-003...*la formación se transmite, pero la percepción en general que se tiene se vincula al cargo que se tiene al final para evidenciar ante la sociedad el perfil ...* **D-004...** *Bueno la pregunta es muy genérica. Pero si se refiere a mi percepción personal y sobre el egresado de nuestra territorial, lo que logro ver se orienta en dos dimensiones: por un lado, percibo que los egresados del programa los que tienen amigos o avales políticos se enganchan de manera rápida como funcionarios o contratistas en las instituciones públicas. Por otro lado, veo que quienes no tienen o tuvieron durante la carrera un padrino o amigo político se les es más difícil encontrar trabajo y muchos terminan haciendo actividades que no tienen nada que ver con lo que estudiaron como comerciantes, jefes de oficinas en entidades privadas bien de telefonía o grandes superficies. etc.*

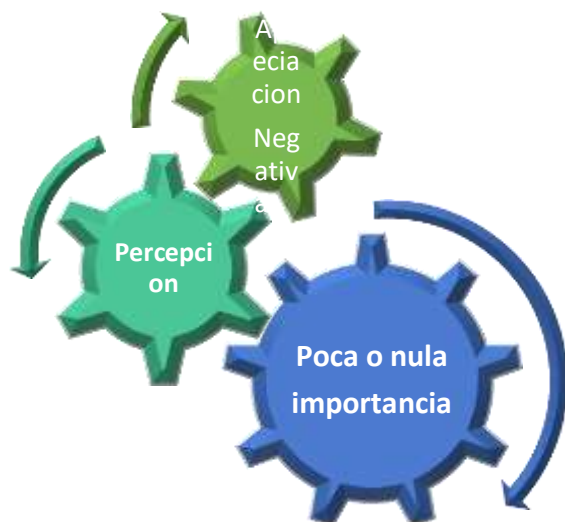
Es importante señalar que la apreciación que se hace a una ciencia como al administrador público, depende de varios elementos como son: la familia, el sistema educativo, el entorno social, las instituciones del estado y otras; que integren al profesional en el área y se valoren sus conocimientos y aportes en su realidad circundante. Asimismo, destacar su labor como profesionales necesarios para el buen funcionamiento de la sociedad.

Las instituciones del Estado forman en el imaginario colectivo un abanico de expectativas que le llevan a dar valor elevado o bajo al papel de las mismas. Esas instituciones son, de alguna forma, las responsables de generar un compromiso de los sujetos que conforman la sociedad con el Estado nación y que les llevan a mostrar el desarrollo humano de esa sociedad.

Según Huerta (s/f) los niveles de percepción de las personas de un conglomerado les permiten determinar el nivel de desarrollo humano de esa sociedad desde los sujetos que la conforman. (Cfr. p.48). Esta afirmación pone de manifiesto que, si las necesidades

básicas carecen de atención, creará una desmotivación tanto en el individuo como en el colectivo y el sentido de pertenencia se puede ver amenazado ante esta situación.

Figura 4.
Percepción



Elaborado por Jaimes (2021)

El compromiso que la administración pública, esté orientada por las mínimas condiciones tendiente a enfocar el desarrollo que admita un trabajo, dirigido a la integración y control de las compromisos y responsabilidades personales, es fundamental; donde se obtenga una apreciación bien significativa, próspera e enriquecedora, tanto a nivel personal como social, lográndose así, lo que podría llamarse un mayor empoderamiento y en todas las áreas que le competen. Es evidente la relevancia tanto en el ámbito académico como social que posee el Administrador Público, siendo este, elemental como herramienta para entender la forma en que se construye la identidad en el grupo social, el cual dará su percepción positiva o negativa, generando variedades de opiniones, dentro del concepto en sí mismo.

Área temática: Elementos Culturales que Influyen en la Concepción de la Administración Pública

Las instituciones, la familia, la comunidad y demás elementos adherentes a la parte cultural, son aspectos compartidos por el individuo los cuales permiten establecer diferentes relaciones dentro del grupo donde participa como ente social dando un significado mayor a la administración pública sea material o no. Cabe destacar que es el producto derivado de su herencia cultural, tradiciones, costumbres y todas aquellas prácticas que aún permanecen, gracias a esta interacción en la sociedad que se heredan a través de las generaciones.

Sobre este mismo aspecto, Durkheim (2001) manifiesta que las acciones sociales se producen fuera del individuo y son exteriores a él, “el colectivo impone al sujeto lineamientos que debe cumplir (Cfr.p.39). esto se evidencia en los lineamientos impuestos por colectivos sociales a individuos que les vinculan con la sociedad en la cual coexisten como lo hacen las iglesias, las familias, las escuelas entre otras instituciones. Estas instituciones instauran el subconsciente individual (lo que Rogers llama el campo fenoménico) un conglomerado de creencias que el sujeto llevará con él durante toda su vida y todas sus conductas estarán vinculadas, en la mayoría de los casos, a ese sistema de creencias. Lo más relevante es que ese sistema de creencias es lo que lo identifica como miembro de ese colectivo.

Bandura (1987) desde su teoría del aprendizaje por observación o aprendizaje vicaria lo explica desde otra perspectiva. Señala que en el proceso de aprendizaje se vinculan aspectos sociales y psicológicos que dan pie a lo que luego se observa como la conducta manifiesta.

En la teoría de este psicólogo estadounidense se trata de observar una conducta y modelar lo observado. Según esta postura el modelamiento ha influido notoriamente en la conformación y en la concepción de la ciencia administrativa.

En este sentido se muestran los datos que muestran como ese proceso psicológico social, influye en la concepción del administrador público.

E-001... en cuanto a mi carrera creo que la concepción el tema en mi familia, siempre quisieron un administrador con la idea de ser el jefe ...

E-002...la idea que la universidad y la familia desean siempre líderes para la comunidad, desde un modelo social ...

D-003...una sociedad donde la necesidad es de orden social por ende el administrador viene a llenar ese vacío desde la academia y desde la cotidianidad de la sociedad.

D-004...la influencia de la sociedad sobre el modelo de administrador que se necesita, va depender de la escuela, la familia, del individuo que se tiene y del que se necesita...pero igual desde la ESAP formamos un hombre integral adaptado a los cambios sociales.

Alvarado (2000), cuando se refiere a las competencias laborales, las describe como propiedades que se transforman constantemente, sometidas a prueba bajo la técnica de “resolución de problemas”.

Desde la perspectiva de los informantes clave.

E-01 ...no se requieren, por lo que viví estos diez semestres, donde aún hay compañeros que No saben leer, que no tienen ni siquiera ortografía ni puntuación, que no diferencian entre una ley de Colombia y una de México, que a duras penas sinterpretan textos y menos redactan con sentido, entre otras tantas, considero que no se requieren habilidades y competencias para la oferta de administración Pública de la ESAP... diferente es las habilidades y competencias que se van adquiriendo por quienes queremos aprender y salir adelante, por quienes somos apasionados, por quienes tal vez no sabíamos muchas cosas y no nos quedamos solo con lo que se nos dijo en clase, sino que investigamos y tratamos de indagar... esas habilidades y competencias que tal vez se encontraban dormidas, son aumentadas por los procesos que la ESAP proporciona y por la mayoría de los docentes que bien las ejecutan.

E-02 ...Las competencias son más sociales deben ir dirigidas hacia la

formación de un liderazgo novedoso....

D-003... Los estudiantes que vienen seriamente a cursar la carrera son ejemplo en diversas Entidades Estatales de la región y a nivel nacional en los cargos o puestos que desempeñan, porque tienen ese potencial de líder por esas competencias más sociales que individuales...

D-004... Todas las que se puedan ofertar en gobierno abierto, gobierno en línea, todas las que sean para acercar más el ciudadano a participar en la gestión y control de lo público deben o deberían ser bienvenidas

Es indispensable revisar las capacidades que se fortalecen en el formador de la ESAP como institución académica, que intenta ofrecer un perfil profesional del administrador público actualizado, donde las destrezas y competencias de cada egresado, sean fortalecidas al igual que en el ámbito colectivo. De la forma que plantean diferentes autores en el campo de la gerencia y se adapten a esa demanda social, donde la tecnología es una herramienta indispensable.

Oportuno destacar la relevancia que tiene el preparar al egresado para los retos que imponen la contemporaneidad, siendo flexible, dinámico, empático, asertivo que lo conduzca al éxito.

Área temática: Las Representaciones sociales

Emergente. El Papel Formador de la Universidad

Las universidades son espacios en donde se producen conocimientos en una interacción constante entre personas interesadas en aprender cosas nuevas cada día.

En ellas, se persigue desarrollar en los participantes (estudiantes) ciertas dimensiones elementales de la vida humana como el ser, el conocer, el hacer y el convivir. Se trata de la formación de individuos integrales que, además de poseer ciertas características individuales, personales, también se inclinan al cuidado de sus espacios físicos, sus patrimonios arquitectónicos, físicos, sus estructuras, sus zonas verdes, etc. además se les incentiva a poseer un elevado sentido de pertenencia dentro del colectivo en donde le corresponda ejercer su rol de administrador.

Echevarría (2003) cuando se refiere a esos espacios de formación señala que ellos “configuran un espacio propicio para la interacción, la negociación y la objetivación de contenidos y sentidos, sobre los cuales significar la identidad individual y colectiva de los actores implicados en el proceso de formación.” (p.5). Es en la universidad se crean invenciones que tienden a engrandecer ese intercambio relacional presente en el colectivo en donde se entrecruzan experiencias, vivencias, concepciones y creencias del mundo; además de conocimiento científico. Repertorio de situaciones personales que están recogidos en cada intelecto individual y que ha sido acumulado a lo largo de sus vidas. Así los expresen los informantes:

***E-001...** En ese aspecto debo resaltar y felicitar a la ESAP, ya que siempre procura garantizar los mejores docentes al servicio y orientación de sus estudiantes, en lo personal tengo y tuve muy buenos referentes, con hojas de vida intachables, con dignidades y experiencias inmejorables, lo que agrega un plus adicional de mejoría y empoderamiento para con nosotros los estudiantes...*

***E-002...** he comprendido que la administración es una labor educativa sin precedente, que intenta formar los líderes de las organizaciones sociales, políticas y económicas que llevan el control de la sociedad...*

***D-003...** pues digamos que desde el punto de vista de entenderlo en su totalidad ha sido gracias a la universidad por medio de su perfil académico intenta ofertar el mejor administrador público...*

***D-004...** ...somos un cuerpo colegiado que intenta construir un mundo ...*

Es la universidad un espacio de encuentro de saberes y experiencias culturales, siendo justamente esa diversidad cultural lo que la enriquece, respetando siempre las individualidades dentro del claustro universitario. Ese es el deber ser institucional, la aceptación, comprobación y reconocimiento de la pluralidad. Con la interacción de, estos espacios pasan a ser el alma formadora de profesionales capaces y que darán lo mejor que han recibido de sus grandes maestros.

Se evidencia en lo respondido, mayormente emanado de lo aprendido en la universidad donde el aprendizaje es trabajo habitual del estudiante, para la ejecución

exitosa de su labor en el campo profesional luego. Es el compartir e interrelación, entre un docente y un estudiante, donde la interacción intelectual permite esa realización como personas y como profesionales de ambos. Bruner (1997) expresa esa situación interrelacional entre estudiantes y docentes en los siguientes términos:

(...) “el objetivo de la educación consiste en ayudarnos a encontrar nuestro camino dentro de nuestra cultura, a comprenderla en sus complejidades y contradicciones [...] No sólo de pan vive el hombre; ni sólo de matemáticas, ciencias y de las nuevas tecnologías de la información. La tarea central es crear un mundo que dé significado a nuestras vidas, a nuestros actos, a nuestras relaciones” (p.10)

El autor expresa la importancia que tiene la educación para que el ser humano interrelacione todos sus saberes, experiencias cotidianas con los saberes y formación académica, a fin de encontrar una ruta que le permita su realización personal y por ende de la sociedad como profesional en este caso de la administración pública, dando todo con un espíritu competitivo y en busca de la excelencia siempre

Figura 5. La universidad y su papel como formadora



Elaborado por Jaimes (2021)

Categoría Emergente: El Papel de la Comunidad como Formadora

Dentro de los aspectos más importantes después de la familia y la universidad está la comunidad como una institución que facilita a reciprocidad e intercambio interrelacional de aprendizajes tendientes a valorar el rol del administrador público. Es en la comunidad donde se produce el mayor intercambio para el progreso de la nación y una sana administración pública. Para algunos autores, en las comunidades se integran diversos elementos que contribuyen al desarrollo social.

Morisset (2009) (citado por Dormaels), aborda la idea que se desarrolla de la manera siguiente (2012): (...)

“se hacen cada vez más presentes en los procesos de patrimonialización y en la gestión del patrimonio -su economía-, y además se integran los elementos que lo rodean -su ecología- para lograr un equilibrio complejo pero necesario entre preservación y desarrollo, entre lo mundial y lo local, entre la identidad y su representación” (p.27).

Las relaciones que se dan entre la comunidad y demás factores, deben partir del equilibrio para lograr una sana participación y en un estado armónico que les facilita crear vínculos positivos que genere prosperidad. Aquí se vincula un aspecto legal que debe ser considerado por toda la comunidad universitaria y toda la comunidad en general. Se trata de que las instituciones universitarias están comprometidas de manera directa con la conformación de una cultura de vida que trascienda, no solo el espacio local, sino también toda la colectividad nacional. Dentro de ese aspecto legal, se preguntó a los informantes:

E-001...*muy poco, el marco legal no protege nada, eso es lo que creo.*

E-002...*hay muchas, competencias que van regidas por ley, pero en general llegas a un trabajo y luego por arte de magia tienes una lista de imposiciones y reglas sociales que debe adaptar la profesión.*

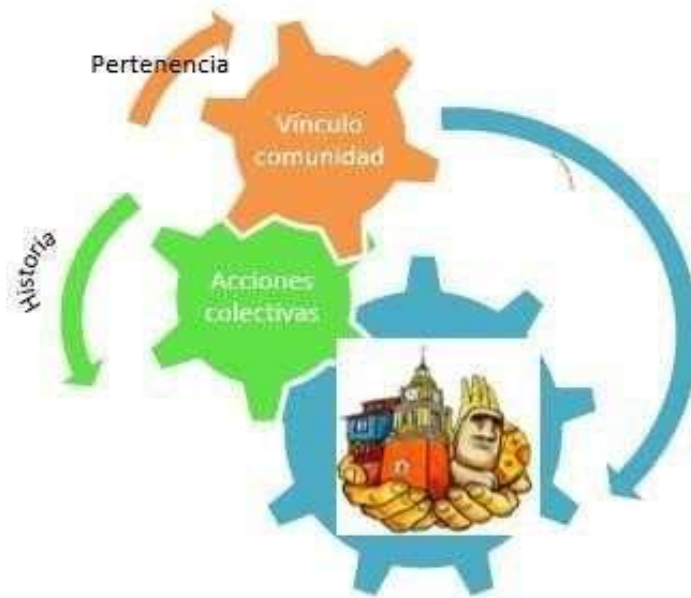
D-003...*las vinculaciones del administrador público con las necesidades de la sociedad son múltiples, desde la acción formadora que la ESAP lleva adelante...*

E-004...*he escuchado de los POT municipales, se trata de espacios cuyo*

fin es la preservación de los espacios patrimoniales; regionales y locales.

En el marco legal que rige para la administración pública, se han establecido ciertas directrices dadas por el Estado, para la administración de los recursos. Vinculando así, de esta manera, los patrimonios culturales de interés nacional, con los patrimonios locales de interés comunitario local. Es aquí donde el colectivo juega un rol relevante en la tarea de difundir información y en la forma de gestionar los procesos que la visibilizarían, de estas normas y de estos procesos, dichas organizaciones deben sensibilizar sobre la importancia de la administración pública. Debe crearse un plan de formación que inicie de los representantes locales (líderes locales) quienes conocen con mayor amplitud el proceso histórico que ha devenido en esos patrimonios.

Figura 6. Papel de la comunidad como formadora



Elaborado por Jaimes (2021)

Se piensa que el papel de la comunidad como ente formador de la administración pública, debe generar procesos de formación de las comunidades en donde se internalice el valor que implica el patrimonio. Asimismo, deben promoverse acciones en donde se

vinculen todos los miembros de la comunidad para consolidar lazos culturales que dinamicen la percepción sobre la administración como un bien intangible.

Cabe recalcar, que las personas, son moldeables y adaptables como ninguna otra especie del planeta... y a cualquier situación que se presente. Desde la familia, como núcleo primario, debe iniciarse este proyecto de formación. Desde ella, se empiezan a ejecutar las conductas operativas y/o funcionales para la vida futura.

No obstante, la administración pública, es un proceso de gran interés para el crecimiento personal, las instituciones formadoras, aquí la universidad, es en donde deben generarse planes que motiven la creación de un excelente lazo entre la comunidad y la escuela.

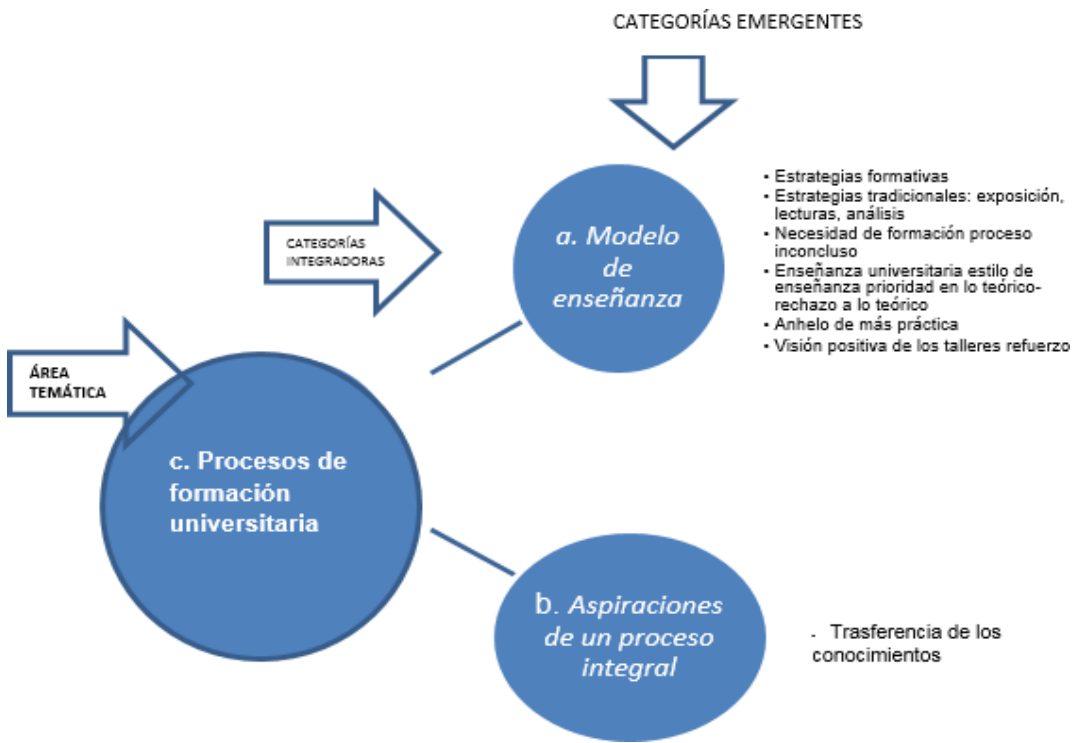
Categoría Emergente. Proceso de Formación Universitaria

Formar y educar a los ciudadanos a través de una institución universitaria no es una tarea fácil.

Se trata de emprender un proyecto con dos fines bien definidos: el primero se refiere a instruirlo en las ciencias respectivas en las cuales se desarrolla su currículo y a la profesión a la cual enfoca sus estudios. Por el otro lado, se trata de dotarlo de un repertorio de valores y principios morales, éticos, a fin de que su desempeño como profesional, además de preparado académicamente, científicamente, tienda a ejecutar conductas ejemplares consideradas éticas por la sociedad en la cual se desempeña como profesional y desarrolla su vida como ciudadano.

Cabe resaltar que sería incompleto y poco atractivo por parte del personal universitaria (docentes y administrativos) formar profesionales cuya conducta ética-moral esté desligada de su perfil profesional-personal. En este sentido, la universidad no espera formar ciudadano con conocimientos óptimos, sino, además, con una conducta ética ejemplar.

Figura 7. Procesos de formación universitaria



Elaboración Jaimes (2021)

Esta área se atiende bajo un aspecto de gran significado en los procesos de formación de la universidad. Se intentó ahondar en la concepción del modelo de presente y en las aspiraciones que se tienen sobre el proceso de formación el cual está presente en el acto pedagógico, para la valorización de la administración pública. Así deja ver el modelo que subyace en la formación recibida en los estudiantes, que determina acciones colectivas asumidas, en el momento de enseñar y aprender.

Sobre este punto, Jiménez (2004) afirma que se debe generar una cultura que favorezca estrategias que contrasten la teoría y la práctica que posibilite al futuro profesional de la administración pública, llevar a la realidad lo aprendido; donde se integren las competencias individuales y colectivas para otorgar sentido a los conceptos y ponerlos en práctica para lograr el interés hacia una gestión de calidad.

Así mismo, Bruner (1997) dice que no es necesario que se excluya la presencia de alguien ejerciendo el rol docente, simplemente basta que él, no juegue el papel de monopolio, también que los estudiantes colaboren unos a otros, en la apropiación y significación del conocimiento. No obstante, es importante introducir competencias, que

promuevan el uso de herramientas tecnológicas que, a su vez, permitan abordar de forma transversal el estudio de la administración pública. para ello, es relevante que docentes y estudiantes, tengan acceso a los recursos didácticos idóneos, los cuales puedan adaptarse las diferencias individuales de los estudiantes y las necesidades sociales; puesto que en la actualidad el mundo virtual es de gran utilidad y urge adaptar herramientas en el aprendizaje de la administración pública.

Los modelos de enseñanza, están centrados en la formación del profesional para integrarlo a la sociedad, de una manera efectiva. Los docentes deben ser los ejecutores que concreten y lleven a la práctica el modelo, acorde a sus percepciones, representaciones y anhelos.

En algunas ocasiones, esa práctica ha estado caracterizada por ser tradicional, con un proceso de enseñanza apoyado en estrategias ajustadas en la enseñanza magistral y técnicas grupales anticuadas; tales como ensayos, exposiciones, fichas y donde el discurso docente es el guía dentro del aula para la transmisión y generación del conocimiento, y en todo el proceso. Ese modelo de formación que predominó durante mucho tiempo, debe ser adaptado a la realidad cambiante y actualizada y al ritmo de lo contemporáneo en este mundo de redes.

Área Temática: Aspiraciones de un Proceso Integral

La máxima aspiración de toda institución educativa es la formación de personas con una formación integral en donde concurren lo cognitivo, lo espiritual, lo social, lo ético y lo moral. Por esta razón, este tipo de instituciones, deben poseer espacios en donde se integre lo conceptual, lo actitudinal y lo procedimental: conocimientos, actitudes, y conductas. Eso significa, además, que las instituciones de este perfil, deben establecer estrategias y procedimientos para que los propósitos sean alcanzados; no solo como institución sino en cada persona que se desempeña dentro de la misma como profesional activo. Esto significa, además, actualización constante y adaptación al mundo cambiante, el cual exige cada día actualización. Los informantes expresaron sus opiniones a este respecto en los siguientes términos.

E-001...las asignaturas vistas me han permitido conocer sobre el tema, pero necesitamos más ajustadas a la realidad como redes sociales, medios de comunicación...

E-002... Considero que, si el estudiante es responsable en el proceso formativo, es decir cumple con las lecturas obligatorias con las complementarias, con los trabajos en clase tanto individual como grupal... son garantía que se desempeñara bien en el ejercicio profesional, de hecho, muchos así lo manifiestan ...

claro que a mi modo de ver llevan un plus quienes durante la carrera participaron en semilleros de investigación y quienes eran o son funcionarios públicos por la cuota de experiencia.

D-004...debe existir un proceso integrador entre la práctica y la teoría, con un proceso integrador que una las competencias laborales actuales, donde la tecnología tiene un peso importante en la sociedad...

Es notorio que, en los testimonios recogidos, se entrecruzan aspectos como las normas, la tecnología, la planificación y otros aspectos significativos como las estrategias de los docentes, la cultura de los participantes, el ambiente de clase, las diversas relaciones sociales, y el currículo establecido por la institución. Sin duda, estos factores que van a incidir en el logro o consecución del fin último como es mejorar la calidad.

Cabe señalar que según puede observarse, las enseñanzas que reciben las personas cada día, les lleva a elicitar conductas diferentes, más funcionales, operativas y que según ciertos ajustes derivados de los entornos sociales, las pueden ir perfeccionando con el tiempo. Se trata de un proceso de mejoramiento de conductas desde una autocorrección o desde la influencia de otras personas. Esto significa que, modifican lo aprendido siendo sus propios analistas ya que se corrigen haciendo ajustes a lo que consideren necesario.

Debería evidenciarse aquí la postura que se tiene hacia la administración pública, como una institución (o un espacio) desde el que se puede hacer efecto positivo en la sociedad a partir de conductas funcionales y, desde prácticas que generen una representación social positiva acerca de sí mismas.

Figura 8. Aspiraciones de un proceso integral



Elaboración Jaimes (2021)

El siguiente cuadro vincula lo que se viene señalando:

Figura 9. Subcategorías, estrategias formativas

Subcategorías	Categoría Emergente	Área Temática
Estrategias Formativas		
Estrategias tradicionales: exposición, lecturas, análisis Necesidad de formación proceso inconcluso Enseñanza universitaria estilo de enseñanza prioridad en lo teórico- rechazo a lo teórico Anhelo de más práctica Visión positiva de los talleres refuerzo Trasferencia de los Conocimientos	Modelo de enseñanza	Proceso de formación universitaria

Nota. Cuadro elaborado por Jaimes (2021)

Procesos de formación universitaria: aspiraciones de un proceso integral.

Todas las instituciones educativas, en este caso específico la universidad, tiene como proceso la socialización intercultural que se establece entre los miembros del colectivo. En este caso se trata de docentes y estudiantes. Este proceso de socialización intercultural facilita la formación integral de los futuros contadores públicos de la república, lo cuales en ese proceso o se forman para interconectarse con la sociedad en la cual coexisten.

Cabe señalar que, aunque este es deseo de la universidad y del conglomerado docente, la situación no parece, en la realidad, suceder así. Los resultados, al parecer son poco satisfactorios. De hecho, los informantes clave entrevistados, señalan que las estrategias docentes que deberían mover al estudiantado a avanzar como estudiantes son poco innovadoras. Se trata de metodologías tradicionales, arcaicas, manifestadas en exposiciones, lecturas, análisis; métodos poco atractivos. Aunque de manera general consideran que los contenidos del programa son pertinentes y propios para la carrera que estudian.

Esto hace pensar que se hace necesario fijar la mirada en la problemática señalada a fin de mejorar la práctica educativa en la institución a fin de que los objetivos que se desean alcanzar tanto, por parte de los docentes como de la institución, sean logrados de la manera exitosa. Asimismo, se considera que, no está demás, dar una revisión general a los contenidos pues, la administración pública, dado que es una ciencia social, también tiende a presentar cambios en el proceso de consolidación como se venía señalando en el recuento histórico que se expuso en el capítulo II. Como conclusión, nada es absoluto en el campo de las ciencias sociales por lo que se pueden hacerse mejoras, fortalecer el cuerpo teórico, lo que permite fortalecer el proceso de formación de los futuros administradores públicos del país.

CAPITULO V

CONSTRUCTOS TEÓRICOS ASOCIADOS A LAS REPRESENTACIONES SOCIALES DEL PERFIL DEL ADMINISTRADOR PÚBLICO DESDE LAS COMPETENCIAS LABORALES EN EL MARCO DE LA EDUCACIÓN UNIVERSITARIA

Las representaciones sociales son parte del componente esencial de una persona: son el espectro de creencias que ha acumulado a lo largo de su vida y las comparte con sus vecinos, con su grupo social, con su entorno. Castoriadis (1997), señala que dentro de esas representaciones se conjugan valores, gustos, apreciaciones, ideales, ideas, y un repertorio conductual que está anclado en ese sistema de creencias. Estas permiten, además de interpretar el mundo en que se desenvuelve, dar sentido a las conductas colectivas que observa, a lo que aspira, a lo que desea; sean ideales tangibles o intangibles. (Cfr. Castoriadis ob. cit. p. 122).

Escobar (2000) hace un aporte significativo a esta temática y agrega lo siguiente: “en esta vertiente, toda imagen encuentra lo que esto representa, provocando la constitución de redes identitarias y poniendo en juego «la identidad del espectador» consigo mismo, como espectador que mira y con «su realidad». Sin embargo, si observamos más concretamente lo que ocurre en las sociedades, debemos decir que toda imagen no encuentra lo imaginario de manera abstracta y absoluta, sino un imaginario preciso, unos imaginarios determinados, como lo podremos concluir a partir de nuestra propia definición de lo imaginario. Comenta el autor citado previamente que esas redes se establecen y facilitan la posibilidad de indagar en esas relaciones que se dan entre los individuos miembros de un grupo. Desde estas relaciones se configura un imaginario social, colectivo que se convierte en parte esencial de los individuos y posteriormente del grupo. Sin duda, las representaciones sociales, están unidas a las experiencias personales, y a las conductas elicítadas por los individuos que viven dentro de una comunidad y les permiten vivir en ella. Se trata de representaciones que cambian, que evolucionan día a día y se van transformando cuando se nutren de las experiencias de los demás: de ahí la dificultad para abordarlas en un estudio formal.

Aquí, el investigador pretendió generar los constructos teóricos asociados a las representaciones sociales desde las competencias laborales dentro del contexto de la formación universitaria en la ESAP. En el que, desde esa perspectiva y del aporte que han brindado los informantes, le permitió al investigador acercarse al objeto de estudio desde los aportes que hicieron los mismos. Se determinó que, muchas veces la representación social viene instituida por la valoración pública de la AP, generando rechazo por parte de los estudiantes. Aspirando a su vez, en que se efectúen estrategias que integren lo teórico con la praxis.

Asimismo, los estudiantes, desde sus representaciones sociales desean vivir de manera directa el AP a través de actividades organizadas por la institución. Asimismo, desean y esperan construir vínculos con la realidad, con las carencias sociales de la comunidad, y asumen que existe una elevada discordancia entre la realidad y el discurso de quienes participan en su devenir cotidiano como miembros de la institución. Esto los lleva a señalar que deben crearse espacios para el dialogo, para la interacción social..

Patterson (1973) citado por Hernández (2007) de visión humanista, comenta al respecto:

- a) Los programas deben ser más flexibles y proporcionar mayor apertura a los alumnos.
- b) Se debe promover el aprendizaje significativo vivencial.
- c) Es necesario dar primacía a las conductas creativas de los alumnos.
- d) hay que propiciar mayor autonomía en los alumnos.
- e) se debe dar a los alumnos oportunidad de actuar en forma cooperativa.
- f) se requiere estimular a los alumnos para que realicen su evaluación personal.

Rogers (1978), psicólogo estadounidense, ya señalado algunas veces en su postura psicológica humanista señala que el ser humano llega al mundo con una capacidad innata para aprender y si no se interviene de manera negativa en ese proceso de aprendizaje lograra

aprender de manera significativa y oportuna muchas cosas.

Desde esta óptica se asume que la institución debe facilitar los procesos a fin de los estudiantes logre acceder al PC de manera fácil y operativa. La institución por su parte debe otorgar una visión positiva de talleres y cursos que ofrezcan la posibilidad de dar fuerza al contenido teórico, haciendo de la práctica educativa una actividad dinámica, agradable, formativa, encaminada al desarrollo integral del estudiantado.

Debe ser, entonces, repensado el proyecto educativo que lleva a cabo la ESAP. Debe ofrecer, desde la óptica del investigador, una socialización patrimonial, desde un enfoque humanista en donde se conecten la gestión (gerencia) con la calidad de vida de los ciudadanos (o viceversa). Debe enfocarse todo el proyecto hacia el progreso social desde lo educativo y cultural. Rogers (1978) plantea algunas técnicas y métodos para emprender un proyecto de aprendizaje significativo y vivencial y expone su proyecto en varios pasos que se expone a continuación.

- a) Construir sobre problemas percibidos como reales. Eso amerita que el alumno inicie desde su contexto o realidad personal. La función del docente es mediar. Tiene como objetivo animar al estudiante para que haga una asociación entre su proyecto académico y el mundo en que vive.
- b) Proporcionar recursos. El docente no debe darle todo al estudiante sino orientarlo para que aporte también lo necesario y formule planes para el desarrollo de la clase.
- c) Uso de contratos. Los contratos, aparte de que genera responsabilidad y a madurez en los estudiantes les enseñan a ser libre para tomar decisiones.
- d) La división del grupo. Dado que los estudiantes no son iguales, son entes únicos e individuales, deben crearse equipos de trabajo para que todos sean beneficiados de la actividad.
- e) Trabajo de investigación y elaboración de proyectos. Y deben ser proyectos que se desarrollen a fin de mejorar sus realidades existenciales, vivenciales.
- f) Tutoría entre compañeros. Los estudiantes más avanzados están en la capacidad de ayudar a los más débiles. Eso se debe a identificar cuáles son las aptitudes de cada uno para ponerlas al servicio de los más vulnerables en esa disciplina científica. (Cfr. Rogers, 1978. p. 112-113).

Los planteamientos de Rogers son muy oportunos a fin de establecer un proyecto

de enseñanza aprendizaje centrado en las personas (el individuo) y no en los resultados que las expectativas de los alumnos están por encima de sus notas (numéricas). Así, los intereses, las necesidades, expectativas, así como la individualidad, es indispensable que sean consideradas por el docente. En este orden de ideas, la universidad, debe replantearse la forma de enseñar y formular un nuevo modelo de aprendizaje que favorezca el pleno desarrollo de la personalidad en donde la libertad y la responsabilidad sean los valores centrales.

La ESAP, como institución universitaria dedicada a la administración pública, debe centrar su proyecto de formación en la instauración de competencias laborales que estén relacionadas con la realidad social actual de sus estudiantes; además de formarlos en una postura crítica ante el mundo

En donde lo experiencia y/o vivencial, propio de cada individuo como una expresión completamente subjetiva, sea también considerada en el programa educativo escrito y su aplicación activa en el proceso de ejecución de las asignaturas por parte del profesorado.

Valqui (2015) señalaba que “la educación crítica es creativa a nivel cultural e intelectual en la medida en que contribuye al pensamiento autónomo, el cual propicia la construcción de subjetividades ciudadanas” (p. 28).

La postura de Valqui deja entrever que la formación de los ciudadanos del siglo XXI debe ser crítica, dotada de un pensamiento crítico, y enfocada a formar a la ciudadanía para enfrentar las vicisitudes cotidianas: políticas, sociales, educativas, culturales, etc. de manera crítica y funcional.

Asimismo, la prestación de servicios para la ciudadanía colombiana desde la administración pública, debe abordarse de manera consciente y acompañada de una postura racional que permita la construcción de una identidad nacional basada en valores y principios morales.

Cabe señalar que, el ser humano como integrante de un grupo social, ejerce las diversas funciones que le permiten ser un miembro activo en su entorno, participando de las actividades que se presentan en la cotidianidad, en donde va fortaleciendo paulatinamente los saberes ya adquiridos por medio de experiencias que enriquecen el conocimiento. Así mismo, es de resaltar, que cada individuo posee actitudes y cualidades que lo diferencian de los demás, y que, dependiendo de su forma de proceder, se convierte

en parte vital del crecimiento social del contexto al que pertenece. González (2018) da fuerza a esa idea a través de lo siguiente:

El grupo social de una persona puede discernirse por la manera como ésta camina o habla, en lo que hace, piensa y dice; y eso se debe a que esa persona y las demás del grupo nacieron y fueron criadas en un *hábito* de grupo particular. personas no son conscientes de las formas en que ese *hábito* hace posible al mismo tiempo que restringe la manera cómo piensan, perciben, actúan e interactúan con el mundo que los rodea” (González 2018. p.111).

Dentro de las competencias laborales, se presenta el conocimiento indefinible, en el que, de acuerdo a las circunstancias y las realidades sociales, se puede construir el conocimiento, basándose en las situaciones que rodean al educando, y al docentismo, enfatizando los modelos de enseñanza en un factor más comunitario, que conduzca a un fortalecimiento de aprendizaje de carácter particular. Por eso, es que Goldstein, (1989) argumenta que " Las habilidades sociales son conductas necesarias para la vida, que permiten a la persona desempeñarse de manera exitosa y sana en diferentes ámbitos, tanto en el nivel personal como interpersonal" (s/p)

Por otra parte, las estrategias que implementa el docente en el aula, son fundamentales, para que, el conocimiento impartido, sea significativo, y se deje atrás, el concepto de escuela tradicional, en la cual, el propósito principal era precisamente, dar a conocer teorías y conocimientos que debían ser captados literalmente por los educandos, sin tener la opción de analizar dicha información y utilizar a su vez, la duda metódica. Moreira, argumenta lo siguiente sobre esa idea: “Supone cuestionamiento y requiere la implicación personal de quien aprende, es decir, una actitud reflexiva hacia el propio proceso y al contenido objeto de aprendizaje, tendiente a que nos preguntemos qué queremos aprender, por qué y para qué aprenderlo significativamente” (Moreira 2010. s/p). Finalmente, desde la formación universitaria la Escuela Superior de Administración Pública, debe hacer un verdadero uso del constructivismo, en la medida que las actividades académicas permitan que el estudiante desarrolle las competencias laborales que son exigibles de forma común y de forma específica a los niveles directivo, asesor y profesional en las evaluaciones del desempeño de los empleados públicos, toda vez, que serlo sería un ejercicio natural de su desarrollo profesional.

VII. REFLEXION FINAL

Los seres humanos estamos dotados de un cuerpo físico, un sistema emocional, una inteligencia avanzada y un espíritu que nos hace trascendentes. Estos componentes son de suma importancia y la persona no puede prescindir de ninguno de estos. Pero es en la psique, la mente, el cerebro, en donde se construye y mediante el cual construye su mundo. Es allí, en ese componente cerebral en donde reposan sus cogniciones, sus creencias, sus valores, sus principios y son puestos en práctica, evidenciados cuando es necesario.

Esas representaciones sociales (repertorio de creencias) que se van construyendo desde los primeros años de la vida, aunque están siempre ahí, pueden ser modificadas. Es ese sistema de creencias el que, a través del lenguaje, permite al individuo formar parte de un conglomerado social y le permite sentirse parte de ese grupo social.

Eso se sucede en su casa, en su pueblo, en su aldea y ¿por qué no? en su universidad. Los estudiantes poseen ideas, creencias, posiciones, sobre la institución y sobre su proceso de formación. Asimismo, se crean una idea (cognición / creencia) sobre los docentes y sobre el tren directivo de su institución. Cabe señalar, que en la mayoría de los casos cuando algo sale mal con un docente, tienden a generalizar achacando la situación negativa a la universidad y no al docente; pues, para ellos, el docente es la universidad.

Asimismo, emiten juicios sobre los programas de formación, sobre los actualizados o desactualizados que estos están y lo hacen saber a sus compañeros, a sus amigos, a sus padres y, a veces, a los mismos docentes.

Por esta razón es necesario hacer una reflexión sobre el papel que juega el proceso de formación y si está siendo operativo /funcional, o no. Es necesario revisar los contenidos para determinar cuan actualizados están y si son pertinentes con la realidad del siglo XXI en la que se está inmerso.

Podría señalarse que, según el parecer del investigador, el grupo estudiantil no se siente identificado con los programas que se imparten pues los considera clásicos, desadaptados, inadecuados y fuera de vigencia. Por esa razón la institución debe revisar dichos programas y adaptarlos a los nuevos tiempos considerando los aportes que han hecho las ciencias.

Así mismo, desean que los métodos que utilizan los docentes en su práctica cotidiana sean más innovadores, recreativos, participativos, dinámicos, a fin de que el proceso de aprendizaje se torne fácil, divertido, agradable; lejos de la práctica docente tradicional. Desean además que se apliquen talleres y cursos que puedan ser acompañados de la tecnología. Debe asumirse, además, que la administración pública, el trabajo para el Estado colombiano, debe facilitar la cohesión y la socialización de toda la ciudadanía y permitir la formación de ciudadanos críticos como la mejor vía para encauzar el desarrollo nacional y el progreso económico y social en armonía con la naturaleza, los países vecinos y la colectividad humana en general.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agulló, S. (s/f) La coherencia ética en la gestión de los recursos humanos: un factor clave para la forja del ethos corporativo. Tesis doctoral Facultad' Economía IQS.
- Ahumada (2012) Liderazgo Distribuido y Aprendizaje Organizacional: Tensiones y Contradicciones de la Ley de Subvención Escolar Preferencial en un Contexto Rural Chileno. Universidad Santiago de Chile.
- Arciniegas, Hernando. (2018) La integración y el desarrollo fronterizo en la comunidad andina. Reflexiones sobre su origen y evolución Aldea Mundo, vol. 23, núm. 45, 2018, enero-junio, pp. 23-35 Universidad de los Andes San Cristóbal, Venezuela
- Ausubel, D (1983) Psicología educativa. Un punto de vista cognoscitivo. 2da edición. México. Trillas.
- Baeza, M (2000). Los caminos invisibles de la realidad social. Ensayo de sociología profunda sobre los imaginarios sociales. Concepción: Red Internacional del Libro.
- Baeza, M (2003). Ocho argumentos básicos para la construcción de una teoría fenomenológica de los imaginarios sociales. [Documento en línea]. Disponible: <http://www.gceis.cl/>.
- Bandura, A. (1987). Teoría del aprendizaje social. Espasa-Calpe.
- Berger, P. L. y Luckmann, T. (2003). La construcción social de la realidad. Buenos Aires, Argentina: Amorrortu.
- Beuf, A y Martínez D, M.E. (2013). Centralidades históricas en transformación. Primera edición: noviembre de 2013. Volumen 8. Quito, Ecuador.
- Blumer, H (1968). Symbolic Interactionism. Perspective and method. Englewood Cliffs, New York: Prentice Hall, Inc.
- Blumer, H (1981). Interaccionismo Simbólico. Perspectiva y Método, Hora SA. España
- Bonilla, E y Rodríguez, P (2007). Mas allá del Dilema de los Métodos. La Investigación en Ciencias sociales. Santa FE de Bogotá: Norma. Documento en línea. Disponible: en: <https://sede.educacion.gob.es/publiventa/detalle.action?cod=20201>[Consulta: 2020,

febrero 15]

- Bruner, J. (1997). La educación, puerta de la cultura. Madrid: visor.
- Cabrera, D. (2006). "Lo tecnológico y lo imaginario: las nuevas tecnologías como creencias y esperanza colectivas". Buenos Aires: Biblos.
- Cáceres, J. A. (1997). Sociología y educación. Sexta edición. San Juan, PR: Editorial de la Universidad de Puerto Rico.
- Cálix V, Lidia S. (2013). Los imaginarios Sociales en la Educación Artística. Departamento de la Educación Musical y Plástica de la Facultad de Ciencias de la Educación. Universidad de Sevilla. Abril, 2013. Sevilla España.
- Carretón (2017) ¿Dónde Está El Valor Del Patrimonio Cultural?
<https://patrimoniointeligente.com/valor-del-patrimonio-cultural/>
- Castoriadis, C. (1975). La institución imaginaria de la sociedad II. Buenos Aires: Tusquets.
- Cegarra, J. (2012). Fundamentos Teórico Epistemológicos de los Imaginarios Sociales Cinta moebio 43: 1-13 www.moebio.uchile.cl/43/cegarra.html
- Choay, Françoise. (2007). Alegoría del Patrimonio. Barcelona: Editorial Gustavo Gili.
- Cuenca (2013). El papel del patrimonio en los centros educativos: hacia la socialización patrimonial Dpto. Didáctica de las Ciencias y Filosofía. Universidad de Huelva
- Delors, J. (1996). "Los cuatro pilares de la educación" en La educación encierra un tesoro. Informe a la UNESCO de la Comisión internacional sobre la educación para el siglo XXI, Madrid, España: Santillana/UNESCO. pp. 91-103.
- Denzin y Lincoln. (1997). The research acts. A Theoretical introduction to sociological methods. New York: Mc Graw Hill
- Díaz, F y otros. (2008). Concepciones de los maestros sobre la creatividad y su enseñanza Psicología desde el Caribe, núm. 22, julio-diciembre, 2008, pp. 84-109 Universidad del Norte Barranquilla, Colombia
- Diéguez, M. (2000). Gestión Del Patrimonio Cultural De La Iglesia: Relaciones Entre Cultura, Arte Y Evangelización. Universidad de Salamanca
- Dormaels, M. (2012). Identidad, comunidades y patrimonio local: una nueva legitimidad social. Alteridades, 22(43), 9-19. Recuperado en 28 de febrero de 2021, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-

[70172012000100002&lng=es&tlng=es.](#)

Durkheim, E. (2001). Las reglas del método sociológico. Ediciones Coyoacán, México.

Echavarría Grajales, Carlos Valerio. (2003). La escuela: un escenario de formación y socialización para la construcción de identidad moral. Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud, 1(2), 15-43. Retrieved February 28, 2021, from [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1692-715X2003000200006&lng=en&tlng=es.](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1692-715X2003000200006&lng=en&tlng=es)

Escalona, B. (2010). Investigación Cualitativa. Fundamentos y Praxis. Venezuela

Escobar, J (2000) Lo imaginario. Entre las ciencias sociales y la historia. Fondo Editorial Universidad EAFIT Medellín, Colombia

Fernández, R. (2018) Implicarse con el patrimonio cultural. Suplemento Comercial Patrimonio Navarro. Diario De Navarra Opinión

Fernández, R. (2018) Patrimonio e identidad (1). A modo de introducción. <https://www.unav.edu/web/vida-universitaria>. Cátedra de Patrimonio y Arte Navarro

Ferreres, V. (2002). El Eje De Prácticas Profesionales en el Marco de la Formación Docente(Un Estudio De Caso) Universitat Roviri i Virgili.

Flórez, R. (1994). Evaluación, pedagogía y cognición, Editorial McGraw Hill, Santafé de Bogotá, D.C.

Fontal, O. (2013). Estirando hasta dar la vuelta al concepto de patrimonio. En O. Fontal(Coord.), La educación patrimonial: del patrimonio a las personas. Gijón: Trea.

Gardner, H. (1987). La nueva ciencia de la mente. Historia de la psicología cognitiva. Barcelona. Paidós.

Goldstein, A. S. (1989). Habilidades sociales y autocontrol en la adolescencia. Un programa de enseñanza. *Martínez Roca*.

González Ochoa, C. (2018). Una teoría de la sociedad. *Cultura y representaciones sociales*. Obtenido de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-81102018000100273#:~:text=Los%20individuos%20nacen%20en%20un,y%20lo%20distingue%20de%20ellos.

González, J. (2000). Patrimonio y pluralidad. El largo camino conjunto de la alteridad y la materialidad cultural. Nuevas direcciones en antropología patrimonial,

Granada, Diputación de Granada, pp. 13-40. González, L. (2011). El imaginario social de Cornelius Castoriadis. Una explicación sintetizada del imaginario social de Castoriadis.[Página Web en Línea] Disponible: <https://www.antropomedia.com/2011/11/14/el-imaginario-social-de-cornelius-castoriadis> [Consulta: 2019, Agosto]

Hernández, G. (2007). Paradigmas en psicología de la educación. Buenos Aires, Argentina. PAIDOS

Hidalgo, M. (2003). Valores en la Educación. Instituto Para el Desarrollo de la Educación Peruana - INADEP. Lima. Perú.

Huerta, A. (2017). El sentido de pertenencia y la identidad como determinante de la conducta, una perspectiva desde el pensamiento complejo. IE Revista de Investigación Educativa de la REDIECH, vol. 9, núm. 16, pp. 83-97. Red de Investigadores Educativos Chihuahua A. C.

Husserl, E. (1931). Fenomenología y Antropología. En: Anuario de Filosofía Jurídica y Social. N° 3.1985. Sociedad Chilena de Filosofía Jurídica y Social. Traducción de Raúl Velozo.

Ibarra, M; Bonomo, H; y Ramírez, C. (2014). El patrimonio como objeto de estudio interdisciplinario. Reflexiones desde la educación formal chilena. Polis, Revista Latinoamericana, Volumen 13, N° 39, 2014, p. 373-391

Instituto del Patrimonio Cultural. (2004). I Censo del Patrimonio Cultural Venezolano. Instructivo de llenado de la ficha de registro. Caracas: Autor.

Jaramillo, L. (2013). Patrimonio cultural y academia en Colombia: una lectura desde los currículos, los planes de estudio y la praxis profesional. Universidad de los Andes Facultad de Ciencias Sociales Departamento de Antropología Observatorio del Patrimonio Cultural y Arqueológico (OPCA) Ediciones Uniandes, Bogotá. Colombia

Jiménez, B y Tejada, J. (2004). Procesos y métodos de investigación. Cataluña: Centro de innovación y formación ocupacional. CIFO España.

Jiménez, Gilberto. (2004). "Culturas e identidades", en Revista Mexicana de Sociología, año66, núm. especial, México DF: Universidad Nacional Autónoma de México.

Juan Pablo II, (1997). Alocución a los Miembros de la Comisión Pontificia para los

Bienes Culturales de la Iglesia en ocasión de la IIª Asamblea Plenaria (20 de septiembre de 1997), en L'Osservatore Romano, Edición en español (3 de octubre de 1997)

Kuhn, T. (1986). La estructura de las revoluciones científicas. México: Fondo de Cultura Económica.

Malinowski, B. (1948). Magia, Ciencia y Religión y Otros Ensayos. Traducción: Antonio Pérez Ramos Planeta-Agostini.

Martínez, M. (1998). La investigación cualitativa etnográfica en educación. Manual teórico- práctico. México. Trillas. 3 era Edición Reimpresa 2007

Martínez-Núñez, M. D. & Muñoz-Zamora, G. (2015). Construcción de imaginarios de la infancia y formación de educadoras de párvulos. Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud, 13 (1), pp. 343-355.

Mendieta, G. (2015). Informantes y muestreo en investigación cualitativa. Investigaciones Andina. Disponible: <http://www.redalyc.org/pdf/2390/239035878001.pdf>. [Consulta: 2020, marzo 7].

Moreira, M. A. (2010). El proceso de integración y uso pedagógico de las TIC en los centros educativos. *Revista de educación*, 77-97.

Morisset, L. (2009). Des régimes d' authenticité: essai sur la mémoire patrimoniale, Presses de l'Université du Québec / Presses Universitaires de Rennes (Art et société), Quebec y Rennes, 131 pp.

Noreña, A y Otros. (2012). Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación cualitativa. Aquichan. [Documento en Línea] Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=74124948006> [Consulta: 2020, febrero 15]

Odreman (2015), La gerencia actualmente, perfiles y necesidades, Universidad de Buenos Aires, argentina.

Padrón G, J. (2014). Tomado de Epistemología en DVD, La Universidad del Zulia, 2014. Disponible: <http://padron.entretemas.com.ve/QueEsLaEpistemologia.pdf>. (Consulta, 2020 agosto, 28)

Peris, R. (1997). Evolución conceptual de la Identidad social. El retorno de los procesos emocionales. Revista Electrónica de Motivación y Emoción. Volumen: X. Número: 26 -27.

Piaget, J. (1971). Psicología y epistemología. Barcelona. Ariel.

Pintos, J. L. (1995a). Las representaciones sociales (La nueva construcción de la realidad social), Madrid, Sal Terrae/I."Fe y Secularidad". Accesible en:<http://www.usc.es/cpoliticasy/mod/book/view.php?id=801>

RevistaSemana.com.Disponible:<https://www.semana.com/educacion/articulo/modelo-educativo-en-colombia/472246> (Consulta: agosto 25, 2020). Educación Colombiadebería dejar de imitar a otros países.

Roca, B. (2002). El valor de los Valores. Diario El Comercio. Lima. Perú.

Rodríguez, G., Gil, J. y García, E. (1996). Metodología de la Investigación Cualitativa. Málaga: Ediciones Aljibe.

Roger, C. (1969). La libertad de aprender, Charles E. Merrill Publishing Co., Columbus, Ohio.Sitio web Oficial de la Universidad de Pamplona.
http://www.unipamplona.edu.co/unipamplona/portallG/home_126/recursos/genera/26022019/pag_laregion.jsp#

Strmiska, Z. (1981). Medios de producción teórica en Sociología, la Dialéctica y las Dialécticas. (Folleto traducido por Delmont, J.I) Caracas: Universidad Central de Venezuela.

Taborda de C. M. (1993). La interdisciplinariedad y la enseñanza de la geografía en la Educación Básica. Geodidáctica. Nº 1,19- 39

Toqueville (1957). La democracia en América. México

Valdeón, J. (1989). ¿Enseñar Historia o Enseñar a Historiar? Enseñar Historia. Cuadernos dePedagogía, (46), 19-32

Valqui, C. (2015). La educación crítica y los desafíos del siglo XXI. México: Eón S.A.

Vasilachis, I. (2006). Estrategias de Investigación Cualitativa. Editorial Gedisa.

Primera Edición. Barcelona, España.

Vázquez, F. (2001). La memoria como acción social. Relaciones significadas e imaginario. Barcelona: Paidós.