



Competencias sociales para la gestión Pública Local según la Fundación Panamericana para el Desarrollo – FUPAD

Social competences for Local Public Management according to the Pan American Development Foundation - FUPAD

GARCÍA, Karen 1; LÓPEZ, Danny D. 2 & SOCARRÁS, Carlos A. 3

Recibido: 06/08/2019 • Aprobado: 19/11/2019 • Publicado 18/11/2019

Contenido

1. Introducción
2. Metodología
3. Resultados
4. Conclusiones

[Referencias bibliográficas](#)

RESUMEN:

El actual estudio tiene como propósito analizar las competencias sociales para la gestión Pública Local en el departamento de la Guajira Colombiana. Se diseñó un plan de competencias sociales para la gestión pública local del departamento de La Guajira, con el fin de brindar al personal objeto de estudio, una herramienta que les permita obtener información oportuna sobre los conocimientos, desarrollo de competencias sociales que les conlleven a desempeñarse, con eficiencia, eficacia y efectividad en sus funciones.

Palabras clave: Competencias sociales, Gestión Pública, Calidad de Vida, La Guajira, Colombia

ABSTRACT:

The current study has the purpose of analyzing social competencies for the Local Public Management in the Colombian Guajira's department. A plan of social competences was designed for the local public management of the department of the Guajira, in order to provide the personnel under a study with a tool that allowed them to obtain timely information about the knowledge, development of social competences that entail them to perform, with efficiency, effectiveness and effectiveness in their functions.

Keywords: Social competences, Public Management, Quality of Life, La Guajira, Colombia

1. Introducción

Frente a los embates y problemas que afectan actualmente a la humanidad, las organizaciones asumen una posición de alerta que les conduce a replantear sus objetivos a fin de vincularlos con el sector social en el cual realizan sus operaciones. Estos objetivos, se conjugan en competencias sociales que les sirven de guía para tomar acciones específicas, con una visión integral hacia el efectivo desempeño con los grupos de interés en relación, (Coronado, 2008).

La gestión pública local involucra la necesidad y el compromiso de las empresas e instituciones que desarrollan algún tipo de actividad gubernamental, de mantener una conducta respetuosa de la legitimidad, actuación, moral y el medio ambiente, siendo compromiso de toda empresa la contribución al desarrollo sostenible, (Cohen & Franco, 2007); lo cual implica la adopción de una

nueva ética de acuerdo con su actuación en relación con la sociedad y la naturaleza, un motivo de solidaridad y de trabajo por salvar las condiciones que sustentan el desarrollo de las comunidades. Cabe considerar que las organizaciones, la comunidad, el gobierno y los actores del sector productivo o de servicio deberían establecer estrategias fundamentadas en un gran compromiso por mantener el equilibrio, en conocimiento y aplicación de acciones con sentido social (Boltaina, 2010). La visión integral de este planteamiento se basa en el impacto que se genera cuando no se considera el aspecto social en las maniobras de actuación de cada uno de los actores mencionados anteriormente.

Por otro lado, se evidencia que en cierta forma se cuestiona el hecho de conocer cuáles son los elementos que permiten la sostenibilidad en la Fundación Panamericana para el Desarrollo – FUPAD (Erazo & Pia, 2008); es por esta razón, que resulta importante saber el papel que juega la gestión local, en cuanto al desarrollo de sus competencias sociales, entendida como una actividad humana relativamente organizada en la búsqueda de objetivos comunes de la organización.

Ante esta perspectiva, la gestión demanda de una acción innovadora dirigida a elevar la productividad de los recursos inteligentes de su organización para mejorar el desempeño de las políticas que dirige en términos de mejores resultados. Es por ello, se hace necesario enfrentar la problemática presente a través de la propuesta de un plan de competencias sociales para la gestión pública local del departamento de La Guajira.

2. Metodología

La investigación que se realizó se ubica dentro de los estudios descriptivos (Tamayo, 2006). En referencia al diseño de la investigación, es no experimental (Chávez, 2007), transversal descriptivo (Hernández, et. al, 2011, de Campo Hurtado, 2006). Se seleccionaron como población 40 empleados de la Fundación Panamericana para el Desarrollo - FUPAD Colombia, siendo una cantidad finita de empleados en este estudio. Es por ello que se utilizó el censo poblacional por ser una población finita y de fácil acceso, constituidos por un total de cuarenta (40) sujetos investigados (Sabino, 2008).

Tabla 1
Distribución poblacional.

Institución	Empleados	Total
Fundación Panamericana para el Desarrollo - FUPAD	40	40

Fuente: Elaboración propia

En esta investigación se manejará como técnica la encuesta (Sierra, 2007), el instrumento esencial fue el cuestionario, diseñado con 11 ítems, empleando la escala de Guttman. Así mismo una vez diseñado el instrumento, fue sometido a la evaluación para su validez por cinco (05) expertos en el área. En el cálculo de la confiabilidad se usó una prueba piloto a diez (10) sujetos y se implementó el coeficiente de confiabilidad Kuder Richardson al instrumento de recolección de datos, se obtuvo el valor 0,99, indicando que el instrumento es de muy alta confiabilidad.

Para el procesamiento de los datos se utilizó la estadística descriptiva, calculando las frecuencias porcentuales y valores de las medias. En el análisis de los datos se empleó, a través del programa SPSS 20, de acuerdo con el baremo promedio de datos planteados.

Tabla 2
Baremo de interpretación del promedio de datos.

Alternativa De Respuesta	Codificación
A	1
B	0

Fuente: Elaboración propia

3. Resultados

Tabla 3
Distribución de Frecuencia para el Indicador Conocimiento

Indicador	Conocimiento						
Ítems 1	Al momento de tomar decisiones y requerir información						
Alternativa	A. Utiliza la información del entorno para lograr el aprendizaje			B. Obtiene el aprendizaje de su propia experiencia		Total	
Frecuencia y	Fa	Fr	Fa	Fr	Fa	Fr	
Porcentaje	27	67,50%	13	32,50%	40	100%	

Fuente: Elaboración propia

Haciendo referencia a la tabla 3, se puede observar el desempeño del indicador conocimiento, en el cual se les preguntó al momento de tomar decisiones y requerir información, los encuestados respondieron en un 67,50% que utiliza la información del entorno para lograr el aprendizaje. Por otra parte, 32,50% respondió que obtiene el aprendizaje de su propia experiencia.

En este sentido, los resultados obtenidos coinciden con Arbonies (2013), quien manifiesta que el conocimiento es la capacidad que posee el hombre de aprehender información acerca de su entorno y de sí mismo. Por su parte, Santillán (2010), expresa que el conocimiento es una capacidad humana, basada en la experiencia, que tiene como fin transformar la información en decisiones y acciones concretas.

Tabla 4
Distribución de Frecuencia para el Indicador Valores y creencias

Indicador	Valores y creencias						
Ítems 2	Los comportamientos se orientan por						
Alternativa	A. Establecer las normas de conducta en la institución			B. Utilizar las creencias para determinar su actuación		Total	
Frecuencia y	Fa	Fr	Fa	Fr	Fa	Fr	
Porcentaje	28	70,00%	12	30,00%	40	100%	

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 4, se puede apreciar los resultados obtenidos con relación al indicador valores y creencias, en el mismo se observa que en el ítems N° 2 en el cual se le preguntó los comportamientos se orientan, los encuestados respondieron en un 70,00% que por establecer las normas de conducta en la institución. Por otra parte, 30,00% contestó que por utilizar las creencias para determinar su actuación.

Es por ello que, en relación a los resultados arrojados, Serrat (2005), expresa que se considera valor a aquellas cualidades o características de las acciones o de las instituciones atribuidas y

preferidas, seleccionadas o elegidas de manera libre, consciente, que sirven al individuo para orientar sus comportamientos y acciones en la satisfacción de determinadas necesidades. Por su parte, Muñoz et. al., (2011), define las creencias como una generalización sobre sí mismos, las acciones, sus capacidades, valores o identidad.

Tabla 5
Distribución de Frecuencia
para el Indicador Actitud

Indicador	Actitud					
Ítems 3	Al ejercer su influencia sobre las reacciones del personal de la institución				Total	
Alternativa	A. Reacciona favorable		B. Se predispone ante su autoridad			
	Fa	Fr	Fa	Fr	Fa	Fr
Frecuencia y Porcentaje	37	92,50%	3	7,50%	40	100%

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 5, se presentan los resultados del indicador actitud, en el mismo se observa que en el ítem N° 3 en el cual se le preguntó al ejercer su influencia sobre las reacciones del personal de la institución los encuestados respondieron en un 92,50% que reacciona favorable. Por otra parte, el 7,50% respondió que se predispone ante su autoridad.

En consecuencia, de los resultados arrojados se puede decir que concuerdan con las definiciones de Muñoz et. al., (2011), quien refiere que la actitud es una predisposición organizada para sentir, percibir y comportarse hacia un referente (categoría que denota: fenómeno, objeto, acontecimiento, construcciones hipotéticas). En cierta forma es una estructura estable de creencias que predisponen al individuo a comportarse selectivamente ante el referente o el objeto cognoscitivo. En este contexto, las actitudes son las tendencias a manifestar de una determinada forma con reacciones favorables o desfavorables hacia algo.

Tabla 6
Distribución de Frecuencia
para el Indicador Habilidad

Indicador	Habilidad					
Ítems 4	Al momento de realizar el trabajo en equipo				Total	
Alternativa	A. Utiliza sus habilidades para influir en el resto del grupo		B. Prefiere realizarlo usando a otras personas			
	Fa	Fr	Fa	Fr	Fa	Fr
Frecuencia y Porcentaje	38	95,00%	2	5,00%	40	100%

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 6, se presentan los resultados del indicador habilidad, en el mismo se observa que en el ítems 4 en el cual se le preguntó al momento de realizar el trabajo en equipo, los encuestados respondieron en un 95,00% que utiliza sus habilidades para influir en el resto del grupo. Por otra parte, 5,00% respondió que prefiere realizarlo usando a otras personas.

En consecuencia, de los resultados arrojados se puede decir que concuerdan con las definiciones de Benito, et. al. (2008), señala que "la habilidad es la capacidad y la destreza para realizar algo". Para poder hablar de habilidades es preciso que estas destrezas sean beneficiosas y satisfagan, es decir, han de enmarcarse en un comportamiento aceptado y valorado socialmente que nada tiene que ver con la manipulación, de allí, que las habilidades son necesarias para la plena adaptación vital.

Tabla 7
Distribución de Frecuencia para la dimensión
Componentes de la competencia social

Indicadores	Escala de Respuestas		Total
	A FR (%)	B FR (%)	FR (%)
Conocimiento	67,50%	32,50%	100%
Valores y creencias	70,00%	30,00%	100%
Actitud	92,50%	7,50%	100%
Habilidad	95,00%	5,00%	100%
Promedio Dimensión	81,25%	18,75%	100%

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 7, se aprecian los resultados obtenidos en relación con la dimensión Componentes de la competencia social, se puede evidenciar que 95,00% manifestó que dentro de las competencias sociales el indicador que manifiesta es habilidad, en cambio, el 92,50% manifestó que actitud, 70,00% valores y creencias, 67,50% se inclinó por el indicador conocimiento.

Por otra parte, se aprecia que el promedio de la dimensión es de 81,25% estableciéndose con ello que los encuestados están de acuerdo en que los componentes de las competencias sociales conocimiento, valores y creencias, actitud y habilidad se encuentran presentes, en cambio, 18,75% se mostró en desacuerdo con esto. Estos resultados concuerdan con las teorías expuestas por Martínez (2007), quien señala que algunos componentes de las competencias sociales son: las habilidades, estrategia, situación, conocimiento, valores y creencias y actitud.

De acuerdo con los resultados y la contrastación de la teoría relacionada sería importante incrementar el uso de los componentes de las competencias sociales al momento de la obtención de la información del entorno, así como al emplear sus habilidades, los conocimientos y al ejercer su influencia en el personal de las instituciones.

4. Conclusiones

Se concluye que los empleados de la Fundación Panamericana para el Desarrollo – FUPAD, al momento de tomar decisiones y requerir información, utilizan la información del entorno para lograr el aprendizaje, lo cual es sumamente positivo, debido a que permite objetividad y eficiencia en el desarrollo de sus actividades sociales para la gestión pública local.

De igual modo, los comportamientos se orientan por establecer las normas de conducta en la Fundación Panamericana para el Desarrollo – FUPAD y no necesariamente por utilizar las creencias para determinar su actuación, dándole prioridad a la estructura organizacional de la institución lo cual refleja un alto nivel de compromiso con relación a este componente social para la gestión pública local.

También, se concluyó que al ejercer influencia sobre el personal de la Fundación Panamericana para el Desarrollo – FUPAD, la mayoría reacciona de manera favorable y no se predispone ante la

autoridad, con lo cual se corrobora que existe una línea de mando con todas las facultades para obtener excelentes resultados sociales de manera eficaz en la gestión pública local.

Asimismo, al momento de realizar el trabajo en equipo en la Fundación Panamericana para el Desarrollo – FUPAD se utiliza sus habilidades para influir en el resto del grupo, lo cual reviste de interés dentro del contexto empresarial, para un buen desempeño, considerando que la interacción social es amplia y efectiva al interior de la institución.

Finalmente, a nivel general, se puede concluir que se constató que los componentes de las competencias sociales para la gestión pública local, tales como: conocimiento, valores y creencias, actitud y habilidad, y que evidentemente se encuentran presentes, se cumplen de manera efectiva, en los empleados de la Fundación Panamericana para el Desarrollo – FUPAD.

Referencias bibliográficas

Arbonies, A. (2013) Conocimiento para innovar: Cómo evitar la miopía en la gestión del conocimiento. 2da edición. Madrid. Díaz de Santos.

Benito, V; Canales, J y Erley, M. (2008). Estado del Bienestar y Políticas Sociales. España. Editorial Club Universitario.

Boltaina, X. (2010). Intervención de la administración pública en las relaciones laborales. España. Publicaciones de la Universidad de Barcelona.

Chávez, N. (2007). Introducción a la Investigación. Maracaibo: Ediluz.

Cohen, Ernesto, Franco, R. (2007). Gestión social: cómo lograr eficiencia e impacto en las políticas sociales. Naciones Unidas. Siglo XXI editores. S.A.

Coronado, M. (2008). Competencias sociales y convivencia. 1era edición. Buenos Aires. Ediciones Novedades Educativas.

Erazo, X y Pia, M. (2008). Políticas públicas para un estado social de derechos. Volumen 2. Santiago de Chile. Editorial LOM.

Hernández, R, Fernández y Baptista. (2011). Fundamentos de Metodología de la Investigación. 1era edición. Mc Graw- Hill. México.

Hurtado, J. (2006). El proyecto de investigación: metodología de la investigación holística. Bogotá; Colombia: Quiron ediciones.

Martínez, V. (2007). La buena educación: reflexiones y propuestas de psicopedagogía humanista. España. Editorial Rubí.

Muñoz, C; Crespi, P y Angrehs, R. (2011). Habilidades Sociales. Madrid. Paraninfo.

Sabino, C. (2008). El Proceso de Investigación: Una introducción teórico-práctica. Caracas – Venezuela. Editorial Panapo.

Santillán, M. (2010). Gestión del Conocimiento. El Modelo de Gestión de Empresas del Siglo XXI. España. Netbiblo.

Serrat Sallent, Albert. (2005). Pnl para docentes: Mejora tu autoconocimiento y tus relaciones. Barcelona. GRAO.

Sierra, B. (2007). Técnicas de Investigación Social. Madrid. Paraninfo.

Tamayo y Tamayo M. (2006). El Proceso de Investigación. México. Limusa.

1. Doctora en ciencias gerenciales. MSc en gerencia empresarial, contadora pública y administradora de empresa. Profesora Catedrática Universidad de la Guajira. Colombia. kgarciag@uniguajira.edu.co

2. Doctor en ciencias gerenciales. MSc. en gerencia empresarial. Ing. en minas. Profesor de planta, Universidad de La Guajira. Colombia. dlopezj@uniguajira.edu.co

3. Maestría en ingeniería de control y automatización de procesos. Profesor de planta, Universidad de La Guajira. Colombia. csocarras@uniguajira.edu.co
