


Aportes de la Educación del Siglo XXI a la profesionalización de servidores públicos



Contributions of Siglo XXI Education to the professionalization of public servants

Matus Rodríguez, Frank Eduardo

 Frank Eduardo Matus Rodríguez
fmatus@unan.edu.ni
Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua,
Managua, Nicaragua

Revista Torreón Universitario
Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua-Managua,
Nicaragua
ISSN: 2410-5708
ISSN-e: 2313-7215
Periodicidad: Cuatrimestral
vol. 11, núm. 30, 2022
revis.torreon.faremc@unan.edu.ni

Recepción: 22 Julio 2021
Aprobación: 12 Enero 2022

URL: <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/387/3872816008/index.html>

DOI: <https://doi.org/10.5377/rtu.v11i30.13394>

El autor o los autores de los artículos, ensayos o investigaciones conceden a la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua (UNAN-Managua) los derechos de edición (copyright) del trabajo enviado, por consiguiente la Universidad cuenta con el derecho exclusivo para publicar el artículo durante el periodo completo de los derechos de autor.



Esta obra está bajo una [Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivar 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/).

Resumen: En el presente estudio se presenta una valoración crítica de la contribución que realiza la educación del Siglo XXI al estudio de los procesos de profesionalización de servidores públicos éticos y competentes. Lo anterior se desarrolla mediante el análisis de distintos tipos de educación, paradigmas de educación y corrientes de la educación, en particular, del enfoque de las competencias y de los tipos de competencias, tanto de competencias generales como de competencias específicas con las que deben de ser formados los servidores públicos para que puedan contribuir a la transformación de la Administración Pública para la que laboran en particular y para su sociedad en general. En este trabajo se hace especial énfasis en el aspecto ético y en el aspecto crítico que la educación del siglo XXI está llamada a aportar en los procesos de formación integral de los servidores públicos, siendo estos elementos decisivos para la transformación pública. El documento está estructurado en las siguientes secciones: introducción, material y métodos, análisis de resultados, conclusiones y referencias bibliográficas.

Palabras clave: competencias, educación del siglo XXI, servidores públicos, profesionalización.

Abstract: The present study presents a critical assessment of the contribution of 21st century education to the study of the processes of professionalization of ethical and competent public servants. This is developed through the analysis of different types of education, education paradigms and trends in education, in particular the approach to competences and types of competences, both general competences and specific competences with which public servants must be trained so that they can contribute to the transformation of the public administration for which they work in particular and for their society in general. In this work special emphasis is placed on the ethical aspect and on the critical aspect that the education of the 21st century. The document is structured in the following sections: introduction, material and methods, analysis of results, conclusions and bibliographic references.

Keywords: skills, 21st century education, public servants, professionalization.

1. INTRODUCCIÓN

La educación es una de las instituciones sociales más antiguas y relevantes en la historia de la humanidad. La misma, ha servido como mecanismo de regulación social, cumpliendo con diversos encargos sociales en su desarrollo. Históricamente, la Educación ha fijado su foco de atención y concentrado sus acciones y recursos en subsistemas educativos como el del nivel básico, el del nivel superior, el del nivel técnico y otros. Dentro de los dichos subsistemas educativos se ha atendido, de forma implícita, y fundamentalmente desde el subsistema de educación superior, el tema de la profesionalización de Servidores Públicos.

La profesionalización de Servidores Públicos (P.S.P.) se erige como uno de los temas fundamentales de la teoría de la Administración Pública, mismo que presenta importantes retos para la Educación, en particular para la Educación del Siglo XXI. El principal de estos retos es: la incorporación de la P.S.P. como un área de formación prioritaria a la que se le defina de forma precisa su naturaleza, fines, objetivos, alcance y se le asignen los recursos necesarios para su debido desarrollo.

Con el fin de contribuir al estudio de la P.S.P. como reto de la E.S.XXI en Nicaragua, se presenta este artículo, mismo que ha surgido desde la siguiente interrogante: ¿Cómo contribuye la educación del Siglo XXI a la formación de servidores públicos competentes?

El presente estudio tiene por objetivo general: Valorar la contribución de la E.S.XXI a la profesionalización de servidores públicos competentes. Para poder desarrollar este objetivo general se han planteado tres objetivos específicos que son los siguientes: 1. Analizar como la Educación del Siglo XXI asume el reto de la profesionalización de Servidores Públicos; 2. Sintetizar las principales competencias que debe poseer un Servidor Público para ser considerado competente y; 3. Reconocer la contribución de la educación del Siglo XXI a la profesionalización de servidores públicos competentes.

2. MATERIAL Y MÉTODOS

El desarrollo de esta investigación ha tenido como fundamento el paradigma de la teoría crítica, mismo que se “basa en la participación, intervención y colaboración desde la reflexión personal crítica en la acción” de acuerdo con (Ricoy, 2006), citado por Ramos (2015). Asimismo, el presente estudio parte de un enfoque cualitativo y es de tipo explicativo y no experimental. Se ha seguido para la realización del mismo una metodología deductiva y de síntesis.

Es menester destacar que para la elaboración del mismo se hizo uso de fuentes de información documentales como artículos científicos, libros, informes, actas de congresos y similares. A partir de estas fuentes se desarrolló un proceso de observación, ordenamiento y sistematización de la información relevante encontradas en las mismas con el objetivo de poder obtener de dicho proceso los insumos para comprender correctamente el objeto de estudio de la investigación y aportar al mismo.

3. ANÁLISIS DE RESULTADOS

En el presente acápite se comparten los principales resultados de la investigación, mismos que se presentan conforme a los objetivos del estudio.

3.1. La educación del Siglo XXI

La educación es un concepto polisémico, entendido a veces como proceso, otras como estructura, como sistema, como función, como habilidades, como institución o demás. Más allá de sus múltiples definiciones hay un punto común en todas ellas: el reconocimiento social a la importancia capital que tiene la educación

para el desarrollo del ser humano, de la sociedad que le rodea y de la realidad a la que el mismo puede transformar con las herramientas obtenidas de la educación.

La educación es única e integral, pero al igual que la ciencia en general, ha sido desagregada para que su comprensión resulte más sencilla y para que pueda lograr con mayor eficiencia y eficacia la consecución de sus fines, objetivos y metas. De esa forma, es que surgen diferentes taxonomías sobre la educación como ciencia que la clasifican de acuerdo con funciones, niveles, momentos, grupos de atención y otros parámetros. Dentro de este amplio universo de “tipos” de educación, se puede apreciar una que, desde hace algunas décadas, y por intermediación de la Administración Pública, ha tenido un amplio desarrollo: la educación para Servidores Públicos (S.P.).

El desarrollo de un “tipo” de educación especial dedicada de forma exclusiva a los procesos de profesionalización de Servidores Públicos, responde a una de las principales características de la humanidad en general y de la E.S.XXI. en particular: la adaptabilidad. La E.S.XXI. no se crea sola ni para sí, sino por y para la sociedad; de tal forma que la misma debe de adaptarse a las necesidades de la sociedad. Dicha adaptación, sin embargo, es un proceso que múltiples veces sufre retrasos. Al respecto, Delval (2012, pág. 4) señala lo siguiente:

“Durante el siglo XX se han estado produciendo importantes cambios sociales que se suceden cada vez con mayor velocidad y, sin embargo, parece que las escuelas no se transforman al mismo ritmo que la sociedad, por lo que nos tenemos que plantear cómo deberían ser los centros educativos para preparar a los jóvenes a vivir en condiciones que cambian cada día más rápidamente. Por tanto, tenemos que reflexionar sobre cómo debería ser la educación para el siglo XXI”.

Una de las necesidades educativas que han surgido en el S. XXI, es la demanda de la sociedad porque existan espacios de formación profesionalizante para los S.P. Dicha demanda, debe ser respondida por la E.S.XXI mediante el establecimiento de organizaciones, funciones, espacios, responsables y la delimitación de recursos para ello.

“El establecimiento de instituciones dedicadas a la transmisión del conocimiento acumulado a lo largo de la historia constituye, sin duda, uno de los mayores progresos logrados por la humanidad. Gracias a ellas, la cultura, las formas de vida, las prácticas sociales, los conocimientos, pueden ser transferidos a las nuevas generaciones. Sin embargo, las escuelas, que se empezaron a establecer hace unos cinco mil años, tienen que ir modificándose en consonancia con los cambios sociales producidos, y desde esas lejanas épocas, en los albores de la historia, las sociedades han cambiado extraordinariamente”. (Delval, 2012)

Responder a la demanda antes planteada, es uno de los desafíos más importantes que tiene la Educación en el Siglo XXI; poder responder al mismo significaría aumentar, de forma significativa, el aporte de la Educación como Institución a los procesos de desarrollo humano sostenible de la humanidad y con ello cumplir de forma más integral con su fin que es contribuir a la formación de seres humanos con valores arraigados y competencias bien desarrolladas.

“La escuela debería ser un lugar privilegiado para proporcionar una formación que permita participar plenamente en la vida ciudadana y democrática, pero podemos percibir hoy que existe una contradicción entre el tipo de educación que se proporciona en las escuelas, y el modelo de sociedad al que formalmente se aspira. Lo que tendríamos que conseguir es constituir escuelas que sean democráticas y que preparen a los individuos para actuar como auténticos ciudadanos, y no como súbditos”. (Delval, 2012)

Adicionalmente, responder a este reto implica cumplir con los Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS) planteados por la Organización de Naciones Unidas (ONU) y en particular con el ODS 4 relativo a Educación, cuyas principales metas de acuerdo con la ONU (2020) son las siguientes:

4.1 De aquí a 2030, asegurar que todas las niñas y todos los niños terminen la enseñanza primaria y secundaria, que ha de ser gratuita, equitativa y de calidad y producir resultados de aprendizaje pertinentes y efectivos.

4.2 De aquí a 2030, asegurar que todas las niñas y todos los niños tengan acceso a servicios de atención y desarrollo en la primera infancia y educación preescolar de calidad, a fin de que estén preparados para la enseñanza primaria.

4.3 De aquí a 2030, asegurar el acceso igualitario de todos los hombres y las mujeres a una formación técnica, profesional y superior de calidad, incluida la enseñanza universitaria.

4.4 De aquí a 2030, aumentar considerablemente el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento.

4.5 De aquí a 2030, eliminar las disparidades de género en la educación y asegurar el acceso igualitario a todos los niveles de la enseñanza y la formación profesional para las personas vulnerables, incluidas las personas con discapacidad, los pueblos indígenas y los niños en situaciones de vulnerabilidad.

4.6 De aquí a 2030, asegurar que todos los jóvenes y una proporción considerable de los adultos, tanto hombres como mujeres, estén alfabetizados y tengan nociones elementales de aritmética.

4.7 De aquí a 2030, asegurar que todos los alumnos adquieran los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para promover el desarrollo sostenible, entre otras cosas mediante la educación para el desarrollo sostenible y los estilos de vida sostenibles, los derechos humanos, la igualdad de género, la promoción de una cultura de paz y no violencia, la ciudadanía mundial y la valoración de la diversidad cultural y la contribución de la cultura al desarrollo sostenible.

4.a Construir y adecuar instalaciones educativas que tengan en cuenta las necesidades de los niños y las personas con discapacidad y las diferencias de género, y que ofrezcan entornos de aprendizaje seguros, no violentos, inclusivos y eficaces para todos.

4.b De aquí a 2020, aumentar considerablemente a nivel mundial el número de becas disponibles para los países en desarrollo, en particular los países menos adelantados, los pequeños Estados insulares en desarrollo y los países africanos, a fin de que sus estudiantes puedan matricularse en programas de enseñanza superior, incluidos programas de formación profesional y programas técnicos, científicos, de ingeniería y de tecnología de la información y las comunicaciones, de países desarrollados y otros países en desarrollo

4.c De aquí a 2030, aumentar considerablemente la oferta de docentes calificados, incluso mediante la cooperación internacional para la formación de docentes en los países en desarrollo, especialmente los países menos adelantados y los pequeños Estados insulares en desarrollo”.

En relación al tema de la P.S.P. las metas más pertinentes del ODS 4, son las plasmadas en los numerales 4.4. y 4.7. mismas que según la ONU (2018) , presentan los siguientes indicadores:

“Meta 4.4 De aquí a 2030, aumentar sustancialmente el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento.

4.4.1 Proporción de jóvenes y adultos que han adquirido competencias de tecnologías de la información y comunicación (TIC), por tipo de competencia.

4.4.2 Porcentaje de jóvenes y adultos que han alcanzado al menos un nivel mínimo de competencia en alfabetización digital.

4.4.3 Tasa de logros educativos de jóvenes y adultos por grupo de edad, actividad económica, nivel educativo y orientación del programa.

Meta 4.7 De aquí a 2030, asegurar que todos los alumnos adquieran los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para promover el desarrollo sostenible, entre otras cosas mediante la educación para el desarrollo sostenible y los estilos de vida sostenibles, los derechos humanos, la igualdad de género, la promoción de una cultura de paz y no violencia, la ciudadanía mundial y la valoración de la diversidad cultural y la contribución de la cultura al desarrollo sostenible

4.7.1 Grado en que i) la educación para la ciudadanía mundial global y (ii) la educación para un desarrollo sostenible, incluyendo igualdad de género y derechos humanos, se incorporan en (a) las políticas nacionales de educación (b) los planes de estudio (c) la formación de los docentes y (d) las evaluaciones de estudiantes.

4.7.2 Porcentaje de escuelas que imparten educación sobre sexualidad y VIH basada en competencias para la vida.

4.7.3 Grado de aplicación nacional del marco relativo al Programa Mundial para la educación en derechos humanos (con arreglo a la resolución 59/113 de la Asamblea General de las Naciones Unidas).

4.7.4 Porcentaje de estudiantes por grupo de edad (o nivel educativo) que muestran una comprensión adecuada de las cuestiones relacionadas con la ciudadanía mundial y la sostenibilidad

4.7.5 Porcentaje de estudiantes de 15 años que muestran dominio del conocimiento de geociencias y ciencias ambientales”.

Por tanto, el reto de la P.S.P. no solo es un reto sectorial o local sino mundial que parte, además de una necesidad real y de las teorías de la Administración Pública, de un sistema de Políticas Públicas de orden mundial, regional y local.

Para poder cumplir con el reto antes señalado, la E.S.XXI debe ser capaz, en primera instancia, de definir qué tipo de educación, que paradigma de educación y que corriente de educación son los más aptos para aplicar en el proceso de profesionalización de S.P.

De acuerdo con el Orozco Alvarado (2018), existe tres tipos de educación, al saber: la Formal, la no formal y la informal, mismas que se explican a continuación:

TABLA 1
Tipos de educación.

Tipos de educación		
Formal	No formal	Informal
“Es aquella que es plenamente intencional y acontece en una estructura sistémica institucionalizada (escuela), conlleva el logro de titulaciones académicas reconocidas”. (Orozco Alvarado, 2018)	“Así se denomina un conjunto de actividades claramente intencionales que acontecen fuera del sistema escolar formal, y que no pretenden concluir con aprendizajes reconocidos oficialmente.” (Orozco Alvarado, 2018)	“Es el conjunto de acciones sociales que tienen que ver con el contexto en el cual convive e interactúa el sujeto como ser o ente social.” (Orozco Alvarado, 2018)

Fuente: Elaboración propia con base a conferencia de (Orozco Alvarado, 2018) .

Si bien los tres tipos de educación pueden, potencialmente, aportar a la mejoría de las competencias de los S.P., no todos contribuyen, o contribuyen significativamente a la profesionalización de los mismos. Ejemplo de lo anterior son la educación no formal y la informal que carecen de certificaciones que garanticen y validen la adquisición de competencias y el grado de desarrollo alcanzado de las mismas. Debido a lo anterior, se concluye que el tipo de educación idóneo para la formación profesionalizante de S.P. es la formal.

Por otra parte, existen distintos paradigmas de la educación entre los cuales destacan los siguientes:

TABLA 2
Paradigmas de la educación.

Paradigmas de la educación	Principales rasgos
Paradigma Conductista	1. Adquisición de conocimientos memorísticos; 2. Educación conservadora; 3. Prioriza contenidos conceptuales; 4. Rol hegemónico del docente; 5. Rol pasivo del estudiante, etc.
Paradigma cognitivo	1. Centrado en proceso de construcción de significados; 2. Los contenidos son medios de investigación y solución de problemas; 3. Se desarrolla el pensamiento creativo; 4. El aprendizaje es un proceso de construcción de significados personales; 5. Se analiza como aprende el que aprende; etc.
Paradigma Constructivista	1. Promoción de la colaboración y el pensamiento complejo; 2. Se desarrollan habilidades reflexivas; 3. El docente pasa a ser un mediador, dejando al lado su papel hegemónico; 4. Mayor cercanía al estudiante y contextualización; 5. Toma de conciencia del proceso enseñanza-aprendizaje; etc.
Paradigma Socio crítico	1. Fomenta valores como razón, libertad, humanidad y demás; 2. La formación ciudadana es una prioridad; 3. Carácter ideológico del currículo y la práctica; 4. Los contenidos son un medio y no un fin; 5. Fomenta la formación de una ciudadanía consciente, crítica y responsable; etc.
Paradigma por competencias	1. El estudiante es el centro del proceso de aprendizaje; 2. Implica un saber hacer donde el estudiante establece vínculos cercanos con los contenidos de aprendizaje; 3. El estudiante le encuentra sentido y aplicación a los contenidos aprendidos; 4. El estudiante es capaz de explicar a otros lo aprendido; etc.

Fuente: Elaboración propia con base a conferencia de (Orozco Alvarado, 2018).

A diferencia del planteamiento que se hizo antes relativo a la elección de un solo tipo de educación, pese a reconocer la importancia de todos, en el caso de los enfoques de educación, no se sugiere la elección de un modelo de forma exclusiva sino de la delimitación de un paradigma ecléctico en el cual se incorporen aspectos, fundamentalmente, de los paradigmas constructivista, socio crítico y por competencias y en menor medida de los demás. Los principales elementos que se sugiere que este paradigma ecléctico de la educación aplicado la profesionalización de S.P. retome, son los siguientes: 1. El estudiante es el centro del proceso de aprendizaje; 2. Fomenta valores como razón, libertad, humanidad y demás; 3. La formación ciudadana es una prioridad; 4. Carácter ideológico del currículo y la práctica; 5. Los contenidos son un medio y no un fin; 6. Fomenta la formación de una ciudadanía consciente, crítica y responsable; 7. Promoción de la colaboración y el pensamiento complejo; 8. Se desarrollan habilidades reflexivas; 9. El docente pasa a ser un mediador, dejando al lado su papel hegemónico.

Finalmente, la E.S.XXI debe definir que corriente de la educación es más pertinente para la P.S.P. Sobre esto es importante revisar la taxonomía propuesta por Fierro Celis (2017) quien retoma los trabajos previos de otros teóricos como Spencer & Spencer, Mertens y Levy Leboyer para mencionar tres de las corrientes principales que son las siguientes:

TABLA 3
Corrientes de la educación

Corriente	Origen	Aporte
Conductual	Americano	Se enfoca en los atributos y en las capacidades de las personas.
Funcional	Inglés	Se enfoca en la ejecución de tareas y en las funciones del puesto.
Constructivista	Francés	Se enfoca en la parte holística de las competencias. Incluye los dos enfoques anteriores, las competencias del trabajador más las competencias que requiere la organización en los puestos de trabajo.

Fuente: Elaboración propia con base al trabajo de (Fierro Celis, 2017), quien a su vez se basa en el trabajo de Spencer & Spencer (1993), Mertens (1997) y Levy-Leboyer (1997).

Si bien las tres corrientes contienen aportes válidos y útiles para la P.S.P. se sostiene que la corriente más válida para la misma es la constructivista debido a que integra los dos enfoques anteriores y se enfoca en la persona, misma que, con las competencias suficientes podrá desarrollar las tareas propias del puesto.

De lo abordado en este acápite, se observa que la P.S.P. supone un reto de grandes dimensiones para la E.S.XXI, mismo que solo podrá ser cumplido si se parte de la determinación un tipo, un paradigma y una corriente de educación adaptados a este reto. Dicha determinación permitirá que todo el proceso de P.S.P. se cimiente sobre una base sólida. Se evidencia en este acápite que el tipo de educación que la E.S.XXI debe utilizar para la P.S.P. es la educación formal, que el paradigma debe ser ecléctico retomando elementos fundamentalmente de los paradigmas constructivista, socio crítico y por competencias y que la corriente de educación a seguir debe ser la constructivista.

3.2. La formación de servidores públicos

Para poder dimensionar de forma apropiada la importancia de la P.S.P. y las competencias que esta ha de generar, es menester primero conocer la naturaleza de la función pública y de los servidores públicos que la ejercen. De acuerdo con Escorcía (2009), “la función pública es el medio por el cual el Estado cumple con sus atribuciones o actividades administrativas”; mientras que Bitbol (1996, pág. 523) explica que se conoce como función pública al “sistema de relaciones activas que tienen a la sociedad como destinatario, usuario o beneficiario al Estado como su obligado benefactor, al servicio estructurado en la administración, como instrumento o medio de actividad benéfica, y al bienestar colectivo como fin”.

Quienes ejercen la llamada función pública son por tanto los servidores públicos, quienes, de acuerdo con el artículo 6 de la Ley 476, Ley de servicio civil y de carrera administrativa, son

“todas las personas naturales que, por disposición de la Constitución y las leyes, por elección, por nombramiento de autoridad, o por haber sido contratados de conformidad con la presente Ley y que a nombre o al servicio de la Administración del Estado participen en el ejercicio de la función pública”.

Dichos servidores públicos se clasifican de acuerdo con el artículo 7 de la misma Ley en funcionarios y empleados públicos, siendo los funcionarios aquellas personas naturales que “dirige la función pública por nombramiento para desarrollar carrera o por contratación temporal, que ocupan puestos de nivel de jerarquía correspondiente al Servicio Directivo”. Mientras que los empleados públicos son “todas las personas naturales

que ejecuten u operativizan la función pública en virtud de una contratación indeterminada para desarrollar carrera o por contratación temporal”.

Partiendo de las definiciones presentadas, se puede señalar, que la función pública es esencial para que la Administración Pública pueda lograr la consecución de sus fines y objetivos. Siendo que los servidores públicos son parte integrante de la función pública, la profesionalización de los mismos es una tarea fundamental que contribuye, de forma significativa a responder a las múltiples demandas que la sociedad, en general, presenta en relación a la función pública.

“La sociedad reclama a las instituciones de gobierno alternativas de solución para atender diversos requerimientos con respuestas claras y oportunas basadas en el respeto al estado de derecho. Estas acciones son diseñadas y ejecutadas por servidores públicos que representan el capital humano que le imprimen eficiencia, eficacia y calidez a la actividad del estado; dichos principios están alineados a la transparencia y probidad en el manejo de los recursos públicos; integridad en la atención de deberes; y confiabilidad en la toma de decisiones; así como en el fortalecimiento de los atributos de un buen desempeño, que por vía de la profesionalización refuerzan conocimiento, resultados, habilidades, actitud positiva, experiencia y vocación en el servicio.

Los servidores públicos, bajo la premisa de que son ciudadanos con el privilegio de servir a otros ciudadanos, personifican a la administración pública; son el rostro del gobierno ante la sociedad, y por ende su imagen pública; también constituyen el mayor activo de cualquier reforma o acción de mejora que se emprenda y, por lo mismo, en quienes reside el éxito de las políticas públicas”. (Michoa, 2015)

La P.S.P. es, por tanto, esencial, para poder garantizar que los S.P. tengan las competencias requeridas para poder cumplir con sus mandatos y responder de forma adecuada a las demandas de la sociedad en general y del puesto que desempeñan en particular.

“Es un hecho notorio que actualmente las entidades demandan servidores públicos capaces de ejercer sus empleos para contribuir de manera efectiva al desarrollo socioeconómico, al fortalecimiento de la democracia, al impulso de la inclusión social, y a la promoción de la equidad en las oportunidades de acceso al bienestar colectivo e individual”. (Moreno, 2014)

Lo anterior refuerza la propuesta realizada en el primer acápite del análisis de resultados, en la cual se hacía referencia a la necesidad de definir un paradigma ecléctico que, combinando aspectos de los paradigmas constructivista, socio crítico y por competencias, pudiese garantizar la formación y profesionalización de equipos de servidores públicos que además de tener un alto grado de desarrollo personal y como equipo, pudiesen cumplir con sus labores.

“Una nueva manera de concebir la gestión adelantada por las entidades gubernamentales, para la consecución de sus cada vez más exigentes y amplios objetivos y cometidos institucionales, se basa en la concepción de contar con equipos humanos dotados de particulares características, valores, capacidades y habilidades, que sean altamente competentes como profesionales, como seres humanos y como miembros de equipos.

En este contexto, la gestión del talento humano en los países iberoamericanos dio un vuelco importante, al dejar de lado los modelos tradicionales de administración de personal y abordar la gestión por competencias, como el modelo más adecuado para garantizar, de un lado el cumplimiento de los cometidos estatales, y de otro, el desarrollo efectivo del personal desde y para sus puestos de trabajo”. (Moreno, 2014)

El desarrollo de dichas competencias sirve también como evidencia para que la Administración Pública pueda realizar procesos de contratación de servidores públicos eficientes que aseguren la calidad del profesional contratado y con ello aumenten las probabilidades de mejorar la función que estos están llamados a realizar.

“David McClelland desarrolló el término en 1975, indicando que “El éxito en la contratación de una persona, no está en los títulos que aporta o en los resultados de los tests psicológicos a los que se somete. Afirma que desempeñar bien el trabajo depende más de las características propias de la persona, SUS COMPETENCIAS, que de sus conocimientos, currículum, experiencia y habilidades”. Las competencias son pues indicadores de conducta o conductas observables que se presuponen necesarias para el desempeño de un puesto de trabajo. Spencer y Spencer por su parte, refieren que la Competencia es una característica subyacente en el individuo que está causalmente relacionada con un estándar de efectividad y /o un performance superior en un trabajo o situación”. (Moreno, 2014).

Lo anterior cobra especial relevancia cuando entran en el análisis dos elementos: 1. La importancia del Sector Público, no solo en la economía sino en la vida social en general y 2. La importancia que tiene para el Sector Público poder contar con profesionales competentes que garanticen el desarrollo eficiente de las actividades del mismo. Al respecto Villalva (1997), señala lo siguiente:

“Para el buen éxito de la acción pública, sean cuales fueren en cada caso sus propósitos y contenido, se requiere que las Administraciones públicas dispongan de un personal calificado para las actividades profesionales que ha de llevar a cabo. Tal verdad de perogrullo cobra su debido relieve cuando se cae en la cuenta de la importancia cuantitativa y estratégica del sector público de la economía en el que se desenvuelve la acción pública, así como de las consecuencias políticas y sociales que comporta el grado de satisfacción de los ciudadanos con los servicios que reciben, especialmente cuando se trata de los que ofrecen los llamados Estados de bienestar. La preocupación, pues, por garantizar la formación de los empleados públicos, y por mantenerla al día mediante las posibilidades de la formación permanente, suele presidir no sólo la reflexión acerca de la mejora de la actuación de las Administraciones públicas, sino los programas que tratan de instrumentarla. Y la Administración española no constituye excepción a este respecto”.

Habiendo definido el tipo, paradigma y tipo de educación que la E.S.XXI debe utilizar para la P.S.P. así como la importancia de la Función Pública y de los Servidores Públicos, se procede a explicar la definición, importancia y el tipo de competencias con las que deben contar los S.P.

No existe unicidad de criterios en cuanto al cómo definir el concepto de competencias, es por ello que se presentan algunas de las principales definiciones de la misma de acuerdo con lo recopilado por Moreno (2014):

“Claude Lévy Leboyer, define las competencias como una serie de comportamientos que ciertas personas poseen en mayor medida que otras, que las transforman en más eficaces para una situación dada. Estos comportamientos son observables en la vida cotidiana del trabajo y también en situaciones de evaluación; los comportamientos materializan las aptitudes, sus rasgos de personalidad, y los conocimientos adquiridos.

Bunk, G. P. plantea que “Posee competencia profesional quien dispone de los conocimientos, las destrezas y las aptitudes necesarios para ejercer una profesión, para resolver problemas profesionales de forma autónoma y flexible, y para colaborar en su entorno profesional y en la organización del trabajo”. (Bunk, G. P, 1994).

El Instituto Nacional de Empleo (España), en las competencias se integran e imbrican conocimientos y destrezas, así como habilidades cognitivas, operativas, organizativas, estratégicas y resolutivas que se movilizan y se orientan para resolver situaciones problemáticas reales de carácter social, laboral, comunitario, axiológico. En el caso del mundo del trabajo, las competencias son aquellos atributos que permiten a los individuos establecer estrategias cognitivas y resolutivas en relación con los problemas que se les presentan en el ejercicio de sus roles laborales y en ese sentido, las normas de competencia pretenden ser descriptores densos de estas habilidades, conocimientos y criterios de actuación.

La competencia laboral es algo más que el conocimiento técnico que hace referencia al saber y al saber hacer. El concepto de competencia engloba no sólo las capacidades requeridas para el ejercicio de una actividad profesional, sino también un conjunto de comportamientos y facultades de análisis, de toma de decisiones, de transmisión de información, elementos considerados necesarios para el desempeño pleno de la ocupación”. (INEM:1995).

Gonczi, Andrew y Athanasou, James señalan que “La competencia se concibe como una compleja estructura de atributos necesarios para el desempeño en situaciones específicas. Es una combinación de atributos (conocimiento, actitudes, valores y habilidades) y de las tareas que se tienen que desempeñar en determinadas situaciones”. (Gonczi y Athanasou: 1996).

Para Gallart y Jacinto, “competencia es “un conjunto de propiedades en permanente modificación que deben ser sometidas a la prueba de la resolución de problemas concretos en situaciones de trabajo que entrañan ciertos márgenes de incertidumbre y complejidad técnica”. “(...) no provienen de la aplicación de un currículum... sino de un ejercicio de aplicación de conocimientos en circunstancias críticas”. “(...) la definición de las competencias, y más aún de los niveles de competencias para ocupaciones dadas se construyen en la práctica social y son una tarea conjunta entre empresas, trabajadores y educadores”. (Gallart y Jacinto: 1997).

Según LeBoterf, 1998, competencia es “una construcción a partir de una combinación de recursos (conocimientos, saber hacer, cualidades o aptitudes), y recursos del ambiente (relaciones, documentos, informaciones y otros) que son movilizados para lograr un desempeño””. (LeBoterf: 1998).

Más allá de las definiciones doctrinales, Moreno (2014), también presente las definiciones que autoridades de distintos países presentan sobre el concepto de competencias, algunas de las más destacadas son las siguientes:

“Enfocándonos en el contexto regional, se traen algunas definiciones de competencias adoptadas en las instituciones que se encargan de la normalización y/o certificación de competencias:

Ministerio del Trabajo de Chile: Las competencias laborales consisten en la capacidad de un individuo para desempeñar una función productiva en diferentes contextos, de acuerdo a los requerimientos de calidad esperados por el sector productivo. A diferencia de los conocimientos y las aptitudes prácticas, que pueden ser validados a través de los diplomas y títulos del sistema de educación técnica y profesional, las competencias requieren de un sistema especial de evaluación y certificación. (Ministerio de Trabajo y Previsión Social: 2008).

Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral (CONOCER) de México: Capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos de desempeño en un determinado contexto laboral, y no solamente de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes; estas son necesarias, pero no suficientes por sí mismas para un desempeño efectivo. (Conocer: 1997).

Ministerio de Educación de Brasil: Capacidad de articular, movilizar y colocar en acción, valores, conocimientos y habilidades necesarias para el desempeño eficiente y eficaz de actividades requeridas por la naturaleza del trabajo. La Ley de directrices básicas de la educación establece que una persona es competente cuando “constituye, articula y moviliza valores, conocimientos y habilidades para la solución de problemas, no solo rutinarios, sino también inesperados, en su campo de actuación”.

Instituto Nacional de Empleo (INEM) de España: Las competencias profesionales definen el ejercicio eficaz de las capacidades que permiten el desempeño de una ocupación, respecto a los niveles requeridos en el empleo. “Es algo más que el conocimiento técnico que hace referencia al saber y al saber hacer”. (INEM:1995).

Consejo Federal de Cultura y Educación de Argentina: Un conjunto identificable y evaluable de conocimientos, actitudes, valores y habilidades relacionados entre sí, que permiten desempeños satisfactorios en situaciones reales de trabajo, según estándares utilizados en el área ocupacional. (Cinterfor/OIT:1997)”.

Los principales elementos recogidos en estas definiciones de competencias señalan a las mismas como: 1. Comportamientos; 2. Conocimientos, destrezas y habilidades; 3. Atributos; 4. Propiedades; 5. Construcción y; 6. Características de la personalidad. Aunque dicho de distintas formas, todos estos conceptos coinciden en la idea de que las competencias son capacidades o atributos que posee un sujeto en relación al poder realizar determinada actividad. Con base a los conceptos anteriores, y para efectos de este trabajo, se propone la siguiente definición propia de competencias:

Competencia es la capacidad que, luego de un proceso de conjugación de conocimientos y acciones, ha desarrollado un sujeto para lograr el cumplimiento eficaz de una actividad determinada o determinable.

Habiendo definido el concepto de competencias de acuerdo con el objeto de estudio de este trabajo, es importante señalar que el desarrollo de las mismas, enmarcadas especialmente en los procesos de P.S.P. parten de la correcta identificación de las competencias que un S.P. requiere para el desarrollo de sus funciones y culmina con el desarrollo, mediante capacitaciones, normalización y certificación de las mismas.

“Las capacidades que permiten desempeños satisfactorios se forman a partir del desarrollo de un pensamiento científico-técnico reflexivo, de la posibilidad de construir marcos referenciales de acción aplicables a la toma de decisiones que exigen los contextos profesionales, de desarrollar y asumir actitudes, habilidades y valores compatibles con las decisiones que se deben tomar y con los procesos sobre los cuales se debe actuar responsablemente.

En consecuencia, las competencias permiten identificar las capacidades de los individuos en cuanto a los haceres, los saberes y los querer ser, que ponen en juego en su trabajo cotidiano y constituyen instrumentos actualizados, más potentes y más claros para verificar su desempeño.

Así, el saber ser se constituye en el eje central de este trabajo, ya que son estas características las que se ponen al servicio del conocimiento técnico y la experticia y que se refieren a aspectos de la personalidad del servidor público, especialmente las actitudes, que se ponen en juego para obtener un desempeño competente y que son la esencia del análisis en el presente documento, o, dicho de otro modo, el énfasis propuesto.

Ahora bien, para que un modelo de competencias se entronice en el ámbito de la gestión del talento humano, se requiere que el mismo cumpla un ciclo, que inicia con la identificación de competencias y culmina con la capacitación de las mismas, pasando por la normalización y la certificación, por lo que a continuación de manera muy rápida abordaremos este ciclo. (Moreno, 2014)”.

Para lograr su objetivo, el proceso de identificación de competencias para S.P. debe considerar cuales son las finalidades del proceso de formación S.P. Villalva (1997), señala las siguientes:

“Señala Cassese que la formación de los servidores públicos se orienta a una de estas tres finalidades: prepararlos profesionalmente (lo que caracterizaría al modelo británico tradicional), formarlos para que lleven a cabo la transformación de una Administración obsoleta o subdesarrollada (finalidad a la que correspondería el modelo mejicano, o el de la llamada reforma tecnocrática española de la primera mitad de la década de los sesenta) o capacitarlos para formar parte de la clase dirigente del país (objetivo propio del modelo francés). En todo caso, dice, «la mitad de los experimentos formativos de los países en vías de desarrollo, y al menos un tercio de los europeos, fracasan por no estar claro el objetivo que se quería conseguir» (Cassese, 1989: 435)”.

Debido a la amplitud del Sector Público, el proceso de identificación de competencias para S.P. debe poder diferenciar las competencias generales que requiere cualquier S.P. dada su naturaleza como S.P. y las competencias específicas que necesita desarrollar en virtud de las funciones específicas de su puesto. Esto ha supuesto un análisis complejo que diferencia a las competencias para S.P. entre genéricas y específicas, horizontales y verticales y otros tipos de taxonomías. Al respecto, con base a la experiencia del Estado de México y devenida del Sistema de competencias para el desempeño, Michoa (2015) presenta la siguiente clasificación de competencias:

- a) Universales o comunes para todos los puestos;
- b) Dominio de los procesos generales de la administración pública;
- c) Gestión para puestos de mando o de coordinación;
- d) Propias de la especialidad del puesto; y
- e) De desarrollo social y humano.

Lo anterior, representa una propuesta de diferentes categorías en las que se pueden agrupar las competencias de los S.P. Se considera que, por su especificidad, esta taxonomía puede resultar útil para clasificar las competencias de los S.P. para el caso de Nicaragua.

En relación a lo anterior a la taxonomía anterior, se retoman las competencias por categorías propuestas por el Gobierno del Estado de México (2017), presentadas en la siguiente tabla:

TABLA 4
Tabla básica de competencias para S.P.

Tipo de competencia		Nombre de la competencia
Organizacionales	a. Conocimiento del servicio público.	<ul style="list-style-type: none"> • Inducción a la administración pública. • Comunicación social. • Análisis y diseño de políticas. • Conducta ética y profesional en el servicio público. • Actuación responsable en el servicio público.
	b. Procesos de la administración pública.	<ul style="list-style-type: none"> • Planificación estratégica y gubernamental. • Gestión de resultados. • Gestión del servicio. • Finanzas Públicas. • Planeación de presupuestos. • Procesos adquisitivos. • Gestión de la calidad.
Técnicas	c. Gestión Pública	<ul style="list-style-type: none"> • Administración de proyectos públicos. • Control de gestión. • El papel de ente auditado en procesos de auditoría. • Innovación, organización y métodos. • Sistemas de organización y control de la información. • Negociación en el marco de la actuación del servidor público. • Alta dirección gubernamental. • Orientación del trabajo a resultados. • Análisis de procesos.
	d. Propias de la especialidad del puesto que ostenta el personal del servicio público.	<ul style="list-style-type: none"> • Gubernatura. • Competencias relativas a cada Poder o Ministerio de Ley.
Desarrollo Humano	e. De desarrollo humano y social	<ul style="list-style-type: none"> • Análisis y gestión de problemas. • Comunicación interpersonal. • Relaciones humanas institucionales. • Solución de conflictos. • Gestión de equipos de trabajo.

Fuente: Reelaboración del “Cuadro Básico de Competencias” del Gobierno del Estado de México (2017).

Las competencias agrupadas en la tabla anterior, no incluyen todas las que es deseable que tenga un S.P. Sin embargo, se ha decidido retomarlas debido a la pertinencia con la que la mismas están ordenadas. Es decir, que se presentan estas, sin menoscabo de que existan otras competencias que deben ser desarrolladas por los S.P.

Como conclusión de este acápite, se puede señalar que por la importancia de la Función Pública y de los Servidores Públicos que desempeñan la misma es sumamente importante, definir un concepto de

competencias que se ajuste al proceso de P.S.P. y que el proceso de identificación de competencias tenga en consideración la finalidad y clasificación adecuada de las mismas, así como los valores que deben tener los S.P.

3.3. Contribución de la educación del Siglo XXI a la formación de servidores públicos competentes

Las competencias que la Administración Pública demanda a sus S.P. han evolucionado con el tiempo y para ello también han evolucionado, como se apuntaba en el primer acápite de esta discusión de resultados, los tipos, paradigmas y corrientes de la educación empleados por los sistemas educativos para la consecución de dichas competencias.

La educación en general, responde hoy a la P.S.P. desde la perspectiva de la educación del Siglo XXI que reconoce la complejidad del ser humano, la integralidad que debe tener el proceso educativo y la pertinencia del proceso para garantizar la formación de ciudadanas y ciudadanos que contribuyan al desarrollo de un mundo mejor.

“Formar hoy, en el siglo xxi, es sin duda un gran reto, pero a su vez se convierte en una profunda obligación, en una urgencia. El ser humano es un ser complejo en sí mismo y formarlo es un asunto integral que supera la universidad y la escuela misma”. (Roveda, 2010)

Lo anterior, tiene especial significado cuando se habla de la formación de Servidores Públicos, quienes por la naturaleza de su trabajo juegan un rol trascendental en los procesos de desarrollo humano sostenible. Para que dicho rol se ejerza de forma positiva, es necesario, además de la adquisición de competencias, la adquisición de valores que surgen desde la perspectiva ética que aporta la Educación del Siglo XXI y en particular la pedagogía crítica.

“La educación debe formar para la comprensión de la vida y para ejercer su actuación de manera ética y ciudadana en todas sus dimensiones posibles. La educación debe permitir que nos sintamos seres humanos y ciudadanos del planeta; ciudadanos del planeta Tierra que viven y comparten una comunidad de destino. Nuestros átomos, células, partículas son un resumen de la historia del universo; nuestro lenguaje, cultura, conciencia y maneras de comunicarnos, de educar, de soñar, de sentir son expresiones de lo que somos, y todo ello debe ser reconocido como factores clave de formación en la universidad”. (Roveda, 2010)

Algunos de los valores que los S.P. deben desarrollar para el ejercicio ético de sus funciones, son los destacados por Villalva (1997) , en particular, los siguientes:

Integridad: Quienes desempeñan un puesto público no contraerán obligaciones financieras ni de otra clase con personas u organizaciones ajenas al servicio que puedan influirles en la realización de sus deberes.

Objetividad: En el desempeño de sus tareas, incluidos los nombramientos para puestos públicos, la adjudicación de contratos o la propuesta de candidatos para premios u otros beneficios, quienes desempeñan un puesto público basarán sus preferencias en el principio del mérito.

Responsabilidad: Quienes desempeñan un puesto público son responsables ante el público de sus actos y decisiones, y han de someterse a cualquier inspección que sea adecuada a la función que realizan.

Transparencia: Quienes desempeñan un puesto público han de ser tan abiertos como sea posible en todas las decisiones y actos que lleven a cabo. Sus decisiones deben ser motivadas, y sólo limitarán la información cuando el interés público así lo exija.

Honestidad: Quienes desempeñan un puesto público tienen la obligación de declarar los intereses privados que tengan relación con sus responsabilidades, así como tomar las medidas necesarias para resolver los conflictos que puedan surgir al respecto, de tal modo que el interés público quede salvaguardado.

Ejemplaridad: Quienes desempeñan un puesto público promoverán y apoyarán estos principios con su capacidad de influir en los demás y con su ejemplo”.

El aporte ético de la educación del Siglo XXI se torna especialmente relevante en el contexto del modo de producción capitalista que no solo es contrario a estos valores, sino que trata de suprimirlos.

“En el contexto del mundo globalizado, donde parece que el poder del capital pasa por encima de cualquier iniciativa de oposición al neoliberalismo, este libro supone una contribución argumentada y detallada hacia una pedagogía de espíritu crítico, intransigente con las formas de exclusión y profundamente transformadora (Ruíz, 2010) ”.

Este aporte ético de la pedagogía del Siglo XXI surge, de forma principal pero no exclusiva ni excluyente de la una de las categorías básicas de la educación del Siglo XXI y que históricamente le antecede: la pedagogía crítica.

La pedagogía crítica surge de la oposición que diferentes pedagogos realizaron, fundamentalmente a lo largo del siglo XX, en contra de la pedagogía tradicional, reaccionaria y conservadora, reproductora de la visión y los “valores” del capitalismo.

“Un elemento clave de esta educación social conservadora tiene que ver con esta adaptación, el intento de fomentar una filosofía de mercados. Las corporaciones, a día de hoy, patrocinan las escuelas o entran a formar parte directamente de sociedades conjuntas de colegios y empresas. Si se analiza, se empieza a descubrir un patrón en las elecciones que se les enseñan a los alumnos y alumnas en el currículo corporativo de la enseñanza privatizada. La educación imperial se construye sobre una serie de objetivos del libre mercado. Se espera que las escuelas gradúen estudiantes que ayuden a las corporaciones:

A aumentar la producción de la clase trabajadora sin incrementar los sueldos.

A reducir los cambios en la clase trabajadora.

A apaciguar los conflictos entre la dirección y los trabajadores y trabajadoras.

A convencerá los ciudadanos y ciudadanas de que la clase obrera y las empresas comparten los mismos objetivos.

A crear una mano de obra leal tanto a la corporación como a los objetivos del imperio.

Por desgracia, la pedagogía crítica debe entrar en el debate sobre los objetivos de las escuelas sin perder de vista todas estas realidades. (Kincheloe, 2008) ”.

Esta pedagogía crítica parte de la idea de que la educación es también una expresión de la política, de tal forma que las instituciones educativas deben tomar firmes posicionamientos políticos. En particular posicionamientos genuinamente democráticos, es decir, que se alineen a la democracia revolucionaria, defensora de los derechos de las mayorías. El anterior, es un planteamiento disruptivo porque, pese a que las clases dominantes han configurado un sistema educativo burgués funcional a sus intereses de clase, no lo han hecho de forma clara sino tratando de ocultar dicha instrumentalización de la educación, lo que choca con la honesta idea de la pedagogía crítica de dejar en claro la importancia de que los procesos educativos sean guiados por valores revolucionarios.

“Los defensores y defensoras de una pedagogía crítica perciben el hecho de que todos los espacios educativos son únicos y se disputan políticamente. Construida por la historia y puesta en duda por una gran variedad de grupos de interés, la práctica educativa es un fenómeno ambiguo, ya que tiene lugar en diferentes arcos, se moldea a merced de numerosas y a menudo invisibles fuerzas y estructuras y puede actuar, aun bajo la maldad de la democracia y la justicia, de modos opresivos y totalitarios. Los que practican la pedagogía crítica informan de que algunos estudiantes de magisterio, directores de centros educativos, padres, madres y miembros del público general a menudo encuentran dificultades para valorar el hecho de que la escolarización puede resultar dolosa para algunos alumnos y alumnas concretos de orígenes determinados, en marcos sociales, culturales y económicos únicos. (Kincheloe, 2008) ”.

Algunos incluso van más lejos de la pedagogía crítica como tal y han propuesto una pedagogía socialista revolucionaria que permita la transformación profunda de la pedagogía actual y con ello del mundo como tal.

“Recuperando a Freire, McLaren propone una pedagogía socialista revolucionaria para transformar de manera crítica los límites a los que actualmente está sometida la pedagogía crítica. A continuación, se incluyen varios ejemplos prácticos de análisis de las consecuencias políticas de la pedagogía crítica, como el trabajo de Sandy Grande con los indios Red Lake, la reivindicación de Gregory Martin de una pedagogía crítica basada en una política del compromiso, o las reflexiones que presenta Noah de Lissovoy sobre el personaje de Frantz Fanon, un psiquiatra de origen caribeño que trabajó en Argelia cuyo trabajo afirma Lissovoy ha resultado crucial para comprender las dinámicas de la colonización y del racismo. Esta parte se cierra con un capítulo de William B. Stanley sobre el realismo democrático, el neoliberalismo, el conservadurismo y un sentido trágico de la educación. A través de estas ideas, Stanley hace un repaso de las condiciones políticas que envuelven a la educación hoy. (Ruíz, 2010) ”.

Lo anterior es sumamente relevante para los procesos de P.S.P. porque solo una pedagogía crítica y revolucionaria puede dotar a los Servidores Públicos de las competencias y valores que requieren para desarrollar sus funciones transformadoras de la realidad mediante la revisión crítica y transformadora de la misma.

“Para Weiner, citado por Ruíz (2010) la posibilidad de una pedagogía crítica pasa por ser capaces de revisar críticamente nuestra capacidad de “imaginación” de forma que seamos capaces de romper con lo que está supuestamente fijado y establecido”.

Como conclusión a este acápite se puede señalar que el principal aporte de la Educación del Siglo XXI a la P.S.P. es, mediante la incorporación de los postulados de la pedagogía crítica y revolucionaria, dotar a las y los servidores públicos de una actitud, unas competencias y unos valores que les permitan comprender, criticar y transformar la realidad.

4. CONCLUSIONES

Como conclusión general se destaca el papel preponderante que desempeña, y está llamada a desempeñar, la educación del siglo XXI en el desarrollo de diversos procesos educativos, y en particular de los procesos relativos a la Profesionalización de Servidores Públicos.

Las conclusiones particulares del estudio son las siguientes:

1. Los procesos de profesionalización de servidores públicos suponen un reto de grandes dimensiones para la Educación del Siglo XXI por la especialidad de las competencias y valores que deben desarrollar los servidores públicos para el ejercicio de sus funciones. Dicho reto puede ser superado mediante la aplicación de una educación de tipo formal que siga un paradigma ecléctico, que retome elementos fundamentalmente de los paradigmas constructivista, socio crítico y por competencias, y una corriente de educación constructivista.
2. Para que las y los servidores públicos pueda ser considerados competentes deben estar en capacidad de poder demostrar y certificar una serie de competencias generales como servidores públicos y específicas en relación a la función que realizan.
3. La educación del Siglo XXI contribuye de forma decisiva a los procesos de profesionalización de servidores públicos al contribuir, además de con el desarrollo de competencias y valores, con el desarrollo de sentido crítico y revolucionario en los servidores públicos.

REFERENCIAS

- Bitbol, A. (1996). Enciclopedia Jurídica OMEBA. Buenos Aires: Driskill S.A.
- Delval, J. (2012). La escuela para el siglo XXI. Sinéctica: Revista electrónica de educación.
- Escorcía, J. (2009). Derecho Administrativo. Managua: Editorial Jurídica.
- Fierro Celis, F. (2017). Las competencias laborales en el sector público: un análisis desde las escuelas de las competencias laborales. Revisión, 92-108.
- Gobierno del Estado de México. (2017). Modelo de competencias de desempeño. Instrumentos metodológicos que operan a favor de la profesionalización de los servidores públicos del Poder Ejecutivo del Gobierno del Estado de México.
- Kincheloe, J. (2008). La pedagogía crítica en el Siglo XXI: evolucionar para sobrevivir. En M. y. Kincheloe, Pedagogía crítica: de qué hablamos, dónde estamos.
- Michoa, Y. (2015). La profesionalización del servicio público en el Poder Ejecutivo del Gobierno del Estado de México. Espacios Públicos.

- Moreno, C. (2014). Las competencias laborales como eje fundamental de la profesionalización de los servidores públicos en Iberoamérica. XVI CONFERENCIA IBEROAMERICANA DE MINISTRAS Y MINISTROS DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y REFORMA DEL ESTADO. Ciudad de México.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2018). Guía Abreviada de Indicadores de Educación para el ODS 4.
- Organización de Naciones Unidas. (27 de 11 de 2020). Organización de Naciones Unidas. Obtenido de <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/education/>
- Orozco Alvarado, J. (2018). La didáctica de las ciencias sociales.
- Ramos, C. (2015). Los paradigmas de la investigación científica.
- Roveda, A. (2010). Los principios fundamentales de la Educación del Siglo XXI. Signo y pensamiento.
- Ruíz, L. (2010). Reseña de "PEDAGOGÍA CRÍTICA. DE QUÉ HABLAMOS , DÓNDE ESTAMOS". Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado, 143-146.
- Villalva, M. B. (1997). La formación y los empleados públicos. REIS.