

**PERFIL IDONEO PARA LOS GERENTES PUBLICOS DEL MUNICIPIO DE COTA
CUNDINAMARCA**

Aldo Cámara Triviño

Mayo de 2014

ABSTRACT While occupational profiles for office in some parts of our national geography have been established so that they are played by people with the right for the job skills, it is also true that in some places still, these profiles have been maintained in time with minimum education and experience, it is also the case for other territorial entities have grown or changed rapidly in recent years due to less predictable external circumstances, which demand a new breed of managers for these locations, one professional different capabilities and exceptional skills and untraditional that are suitable for office and meet the expectations and meet the needs of their community to exercise effectively and efficiently managing the resources at their disposal.

KEY WORDS: Public Manager, public administration, listing, territorial entities, powers, municipality, service, community, efficiency, effectiveness, transparency, professional skills, leadership, innovation, honesty, constitution, rule, law, administration, management, public resources, budget, human resources.

RESUMEN Si bien es cierto los perfiles ocupacionales para cargos públicos en algunos lugares de nuestra geografía nacional se han establecido de manera tal que sean desempeñados por personas con las competencias adecuadas para el cargo, también es cierto que en algunos lugares aun, dichos perfiles han sido mantenidos en el tiempo con requisitos mínimos de escolaridad y experiencia, también es el caso de otras entidades territoriales que han crecido o

cambiado aceleradamente en los últimos años debido a circunstancias externas poco previsibles, lo cual demanda una nueva raza de administradores para dichas locaciones, uno profesionales diferentes con capacidades y competencias excepcionales y poco tradicionales que sean idóneos para su cargo que colmen las expectativas y satisfagan las necesidades de su comunidad ejerciendo eficaz y eficientemente la administración de los recursos a su disposición.

PALABRAS CLAVE: Gerente público, administración pública, perfil, entidades territorial, competencias, municipio, servicio, comunidad, eficiencia, eficacia, transparencia, profesional, habilidades, liderazgo, innovación, honestidad, constitución política, norma, ley, administrar, gestión, recursos públicos, presupuesto , recursos humanos.

INTRODUCCION

El presente ensayo pretende abordar un tema de vital importancia en la administración pública, el perfil idóneo de los gerentes públicos, si bien es cierto ha sido un tema de eterna discusión y discrepancia, que genera opiniones encontradas entre el ser y el saber, de estos perfiles, también es cierto que ha tomado mayor relevancia con el transcurso del tiempo, y que se ha erigido como uno de los pilares fundamentales en cuanto a gestión y optimización del desarrollo administrativo se refiere, pues es objeto de estudio y análisis constante por su incidencia y preponderancia para los entes territoriales y nacionales.

Es cierto que no existe una cartilla o manual para el diseño acertado de perfiles para los gerentes públicos, pero también es cierto en Colombia la reglamentación al respecto es laxa para el establecimiento de dichos perfiles puesto que establece la autonomía por parte del nominador para establecer los perfiles y competencias de los gerentes públicos (Presidencia de la Republica, 2005) sin embargo existen diferentes posiciones al respecto, es el caso de la nueva gerencia

pública, o NPM (New Public Management)¹ en el cual se establece la similitud de conceptos entre la gestión empresarial privada y la administración pública, y por la coherencia entre accionar y pensar de sus gerentes.

Esta idea de administrar públicamente como si fuese una empresa privada no es vanguardista o innovadora en el sentido tal que ya varios autores a lo largo de los años han venido escribiendo al respecto, al punto de sugerir una reinención del gobierno (RG) (Gaebler, 1992).

Este escrito pretende enfocarse en las habilidades y capacidades que debería tener un gerente público del municipio de Cota para administrar los recursos a su disposición, sin dejar de lado las actitudes y conocimientos para el desarrollo eficiente de la gestión administrativa de dicho ente territorial, de ahí la pregunta motor de este escrito, ¿Cuál es el perfil idóneo para los gerentes públicos del municipio de cota?

MUNICIPIO DE COTA

El desarrollo de este escrito pretende definir el perfil idóneo para los gerentes públicos del municipio de cota Cundinamarca, más específicamente refiriéndose a Relacionar las competencias básicas que requieren los gerentes públicos del municipio de Cota en las competencias del (Ser, Saber y Hacer) para la óptima gestión administrativa de sus dependencias.

La idea de desarrollar o sugerir un perfil específico para el Municipio de Cota, obedece a que las organizaciones son únicas y con necesidades y expectativas distintas, y el ejercicio de la

¹ Modelo adoptado por las Universidades de Harvard, Boston y Michigan, en el cual se establece la similitud de conceptos entre la gestión empresarial privada y la administración pública.

gestión administrativa debe obedecer a esas necesidades y expectativas, en cumplimiento de la misión constitucional y democrática para la que fueron creadas.

Si bien es cierto Cota es un ente del régimen territorial y podría deducirse por ende que tiene necesidades similares a otros de su tipo, dicha afirmación no es taxativamente cierta, pues este municipio ha crecido exponencialmente en los últimos años en cuanto a su actividad industrial, gracias a políticas y normas administrativas² que le cambiaron la cara al municipio, transformándose en un pequeño municipio agricultor a uno de los mayores municipios industriales del país.

El contraste más grande del municipio en mención es la cantidad de habitantes vs presupuesto municipal, ya que Cota oficialmente tiene 19.483 habitantes³ en comparación con su presupuesto oficial, que para el 2014 ascendió a más de \$73.000.000.000, esto sitúa a este municipio como uno de los de mayor presupuesto en comparación con su número de habitantes.

Es cierto que corresponde a las mismas entidades territoriales determinar el perfil de sus gerentes, para el caso que nos ocupa, el municipio de Cota, es el Alcalde municipal quien facultado por nuestra carta magna (Asamblea Nacional Constituyente, 1991), ley de leyes y otra reglamentación posterior (Congreso de la republica de Colombia, 2004), determina y establece dichos perfiles, de acuerdo a las necesidades de su municipio.

Pero definitivamente Cota es un municipio especial, no solo por su presupuesto y cantidad de habitantes, sino también por otras características propias del municipio que se

² En el año 2009 el concejo Municipal aprobó por acuerdo la declaración de una zona industrial exenta de impuestos con el fin de motivar e incentivar el desarrollo económico del municipio

³ Según el censo Realizado por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística, DANE, en 2005

describirán a lo largo de este documento, y que en definitiva representan un enorme reto para la administración municipal y sus gerentes responsables.

PERFILES GERENCIALES

Los expertos en recursos humanos coinciden en que un perfil profesional consiste en una síntesis de las competencias, formación académica y experiencia laboral, sin dejar de lado las habilidades demostrables y logros obtenidos. En definitiva cuenta es un resumen de las características esenciales que debe poseer un candidato para el correcto e idóneo desempeño en cierto cargo.

Existe en el mundo hoy en día tendencias que relacionan al trabajador o colaborador de una organización como el principal factor diferenciador en las empresas de éxito, destacan las ideas en este aspecto del premio Nobel de Economía en 1992 Gary Becker⁴, por sus trabajos relacionados con el Capital Humano.

En sus escritos Becker evidencia que el factor más importante en una organización es su gente, y más aún aquellos encargados de las decisiones, pues son estos los responsables directos del éxito o fracaso de la empresa.

Para el caso de la administración pública no es muy distinto, si bien es cierto el objetivo de los entes estatales es diferente pues no se basa en beneficios económicos sino de tipo social, esto no altera el hecho de que prestan servicios, y de igual forma se pueden medir en términos de eficiencia, satisfacción del cliente, efectividad y lo que es más importante para un ente público, impacto y repercusión en la sociedad.

⁴ Gary Stanley Becker (Pottsville, Pennsylvania, 2 de diciembre de 1930) economista estadounidense y profesor de la Universidad de Chicago.

Dichas organizaciones estatales están administradas, dirigidas y operadas por personas, por trabajadores, colaboradores, operarios, asistentes, secretarias y por supuesto también por gerentes, y este es pues el cargo que se pretende analizar en este escrito, a través de un perfil específico que repercuta en el éxito de las organizaciones que lideran. “...No puede existir una administración pública profesionalizada y moderna si los puestos nucleares de Dirección Pública siguen siendo provistos de forma tal que se prescindan total y absolutamente de la acreditación de las competencias necesarias para su desempeño” (Congreso de la República de Colombia, 2004)

Suena bien, de ahí el popular adagio que dice que “*el papel aguanta todo*”⁵ por qué el anterior texto simplemente suena bien, llevarlo a la práctica en la administración pública colombiana vaya que es un reto, no solo por los ya conocidos problemas de corrupción, clientelismo y burocracia irresponsable e inescrupulosa que enfrenta nuestro país, sino también porque nuestra normatividad no es objetiva y estricta, al menos no en lo que a perfiles de gerentes públicos se refiere.

Basta con leer el texto del decreto 770 del 2005 en el cual se establecen los requisitos del nivel directivo en la función pública así:

“Artículo 5°. Competencias laborales y requisitos para el ejercicio de los empleos. El Gobierno Nacional determinará las competencias y los requisitos de los empleos de los distintos niveles jerárquicos, así:

(...) **Nivel Directivo.** Mínimo: Título Profesional y experiencia. Máximo: título profesional, título de postgrado y experiencia. Se exceptúan los empleos cuyos requisitos estén fijados por la Constitución Política o la Ley”. (Presidencia de la República, 2005)

⁵ Dicho popular en nuestra cultura que hace referencia a que algo escrito no tiene por qué necesariamente poderse realizar exitosamente, es decir: es más fácil escribirlo o decirlo que hacerlo.

En el numeral 5.2.1 precisamente el que establece un escaso perfil educativo y laboral para el nivel directivo en la administración pública, si bien es cierto es evidente que la formación profesional y la experiencia laboral son buenos indicadores a la hora de establecer competencias, también es cierto que no es suficiente este tipo de clasificación, puesto que no se tienen en cuenta características importantes a la hora de dirigir, y más si en este caso se trata de gerentes en cuyas manos reposa el destino de una comunidad.

A continuación se citan fragmentos del manual específico de funciones del municipio de Cota para un secretario de despacho: Dirigir, coordinar, evaluar y controlar el diseño e implementación y ejecución del plan indicativo y/o de acción anual para cada dependencia de acuerdo a lo estipulado.

1. Atender los asuntos que el Alcalde le asigne o delegue, mediante el correspondiente acto administrativo, cumpliendo a cabalidad con lo encomendado.
2. Representar al Alcalde en los asuntos, eventos y actividades oficiales que éste le señale, teniendo en cuenta la programación establecida.
3. Asesorar y asistir al Alcalde en los asuntos y actuaciones relacionados con temas propios de la secretaría a su cargo.
4. Formular y presentar documentos, actos administrativos, informes relacionados con el régimen de competencias, funciones y responsabilidades del área de gestión, de acuerdo con los requerimientos.
5. Planear, direccionar y adoptar el Plan de Desarrollo Cultural del Municipio.
6. Direccionar y coordinar en la ejecución de las políticas, planes, programas y proyectos culturales, conforme al Plan de Desarrollo Cultural, para lo cual ejerce la coordinación interinstitucional, e intersectorial que para el efecto se requiera.
7. Fomentar y promocionar la investigación necesaria para el conocimiento, consolidación y divulgación de las diversas formas de identidad cultural del Municipio.
8. Adoptar los planes y programas tendientes a promover la defensa, restauración, conservación archivo y difusión del patrimonio histórico, de los valores y de la identidad histórica.
9. Adoptar los programas de mantenimiento, habilitación, inspección y vigilancia para la conservación y defensa del patrimonio cultural y de los bienes muebles e inmuebles zonas o regiones de interés histórico y cultural.
10. Promocionar los planes y programas tendientes a la construcción y conservación de escenarios y espacios públicos para el desarrollo cultural.

Cuadro 1 Algunas Funciones del Secretario de Cultura del municipio de Cota tomado del manual de funciones de Cota decreto No 13 del 2009

- **Estudios:** Título Profesional en ciencias sociales, administración pública, humanidades, administración de empresas, sociología, ingeniería industrial, derecho, economía, licenciatura y demás áreas relacionadas.
- **Experiencia:** Un (1) año de experiencia profesional.

Cuadro 2 Requisitos de estudio y experiencia, Secretario de Cultura del municipio de Cota tomado del manual de funciones de Cota decreto No 13 del 2009

Llama la atención las funciones esenciales que posee dicho cargo, en el papel parece un cargo difícil de asumir y de hecho así lo es, pero la discusión central de este escrito no es la dificultad o no del cargo, sino el perfil que debería tener un gerente público para cumplir a cabalidad o con las funciones asignadas e impactar positivamente a su comunidad.

Para efectos de este escrito se tendrán en cuenta tres dimensiones importantes en el desempeño laboral, que se conocerán como el hacer, el saber y el ser, con especial énfasis en este último, dada la naturaleza de los principios básicos de la administración pública y cuyo sustento se encuentran enmarcados en nuestra constitución política como fines esenciales del estado:

servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios derechos y deberes consagrados en la Constitución; facilitar la participación de todos en las decisiones que los afectan y en la vida económica, política, administrativa y cultural de la Nación; Defender la independencia nacional, mantener la integridad territorial y asegurar la convivencia pacífica y la vigencia de un orden justo.

Las autoridades de la República están instituidas para proteger a todas las personas residentes en Colombia, en su vida, honra, bienes, creencias, y demás derechos y libertades, y para asegurar el cumplimiento de los deberes sociales del Estado y de los particulares. (Asamblea Nacional Constituyente, 1991)

Sin lugar a dudas el servidor público y más aún el gerente público debe diferenciarse de un gerente en el sector privado, pues debe tener como objetivo primordial el beneficio social, ya

que es parte de la naturaleza de las entidades públicas, sin embargo no por eso debe carecer de los principios básicos de todo gerente, la buena administración de los recursos, que en la gran mayoría de los casos desemboca implícitamente en beneficios organizacionales, y para nuestro caso particular esto representaría beneficio y satisfacción de las necesidades de la comunidad.

Un buen gerente con sentido social sería una buena breve descripción para este tipo de funcionarios, pero el cómo lograr establecer y garantizar que los candidatos cumplan con este reto sería el paradigma a descifrar en este caso de estudio.

Es cierto que hoy en día se habla en el sector privado de eficiencia y eficacia como claves de éxito en un gerente, o el liderazgo como pieza angular para la dirección de organizaciones, a su vez conceptos como aumento de la productividad, procesos, sistemas de gestión, control interno, marco estratégico, coaching empresarial, alineamiento de estrategia, cadena de valor entre otros son temas que a diario se escuchan como ejes fundamentales de la buena gerencia.

Sin embargo para efectos de este caso no se debe olvidar la naturaleza de la administración pública, así pues podríamos pensar que:

Un Gerente Público es un profesional altamente calificado, que es empleado por el Estado y está íntimamente involucrado en lo que se ha llamado “La profesión gubernamental”. Es preciso insistir desde un comienzo que un Gerente Público realiza su trabajo a través de otros servidores públicos. Este funcionario de alto nivel es capaz de obtener a través de su liderazgo, la activa cooperación, participación y dedicación de su personal. En otras palabras, el Gerente Público es capaz, a través de su actuación, alcanzar altos niveles de eficiencia y productividad por parte del funcionamiento del Estado. (Duque, 2005)

Municipal No. 07 del año 1991 y fue reglamentada por el Acuerdo 012 de Octubre de 2000, (POT) Plan de Ordenamiento Territorial y en el Mapa 2 aparece reseñada en naranja y resaltada por el círculo rojo.

El establecimiento de esta zona industrial ha catapultado al municipio a un marco presupuestal muy amplio, y a un crecimiento económico acelerado desde su adopción, convirtiendo a Cota como uno de los municipios con mayor capacidad presupuestal no solo del departamento sino del país, esto para el desarrollo del tema de este escrito representa una gran preponderancia, ya que sugiere unos gerentes públicos con capacidades y competencias mucho más altas y específicas que las de los municipios de características poblacionales similares.

No solo presupuestalmente ha influido dicha zona industrial, pues la población residente y flotante del municipio aumento exponencialmente y a un ritmo acelerado, estimulando el comercio y la producción y venta de servicios, pero de igual forma las necesidades de la población y sus expectativas crecieron, por ende el municipio afronto una realidad para la cual posiblemente no estaba preparado.

Para entender la zona industrial y su impacto como catapulta principal para el crecimiento del municipio, es importante resaltar la exención en impuestos a las empresas tal y como se muestra en la tabla 1

AÑO	% EXONERADO	% A PAGAR
1	70%	30%
2	60%	40%
3	50%	50%
4	40%	60%
5	30%	70%
6	20%	80%
7	10%	90%
8	10%	100%

Tabla 1 Dinámica de la exoneración del impuesto de industria y Comercio en la zona industrial de Cota

ACTIVIDAD EMPRESARIAL EN COTA:

De acuerdo al Registro mercantil de la CCB en su caracterización económica empresarial de la provincia de Sabana Centro Cota Contaba en el 2006 con 586 empresas de las 9.393 de dicha provincia, esto corresponde al 6,2%, en dicho momento la actividad empresarial de Cota estaba concentrada principalmente así:

Comercio y reparación de vehículos automotores con una participación del 44,4% del total municipal; industrias manufactureras (13,7%); hoteles y restaurantes (9,6%); transporte, almacenamiento y comunicaciones (8,4%) y actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler (8%). Así mismo, las actividades económicas más representativas de Cota fueron: el comercio al por menor, en establecimientos no especializados con surtido compuesto principalmente de alimentos (víveres en general), bebidas y tabaco, el expendio a la mesa de comidas preparadas en restaurantes, el comercio al por menor de materias primas agrícolas, excepto café y flores y los servicios telefónicos. (Camara de Comercio de Bogota, 2009).

Según el Registro mercantil de la CCB (2006) último dato exacto, el municipio de Cota tuvo presencia de empresas de todos los tamaños y fue el municipio con mayor número de

grandes empresas de Cundinamarca y la provincia

Sector	Micros	Pequeñas	Medianas	Grandes	Total
Comercio y reparación de vehículos automotores	203	32	14	11	260
Industrias manufactureras	58	14	3	5	80
Hoteles y restaurantes	55	1			56
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	41	6	1	1	49
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	32	7	5	3	47
Agricultura	19	6			25
Otras actividades de servicios comunitarios, sociales	15			1	16
Construcción	7	6	1		14
Educación	6	6			12
Intermediación financiera	6	2	3		11
Servicios sociales y de salud	11				11
Suministro de electricidad, gas y agua	1		2		3
Explotación de minas y canteras	1	1			2
Total	455	81	29	21	586

Tabla 2 Número de empresas por sector económico y tamaño, en el municipio de Cota, tomado de la caracterización empresarial de la provincia de sabana centro de la Cámara de Comercio de Bogotá

Hoy en día en Cota se han establecido muchas otras grandes empresas y aunque no se tiene un dato exacto proveniente de un estudio técnico, basta con recorrer el sector industrial del municipio para darse cuenta de la innumerable actividad industrial

Todo lo anterior permite establecer el dato más relevante para nuestro caso de investigación, el presupuesto del municipio para desarrollar el plan de desarrollo de la administración municipal, que para el año 2013 fue de \$60.937.398.603,00 (Concejo Municipal de Cota - Cundinamarca, 2012)

EL GERENTE PÚBLICO EN COTA

Con base en todo lo anterior referente al municipio de Cota y teniendo en cuenta lo dispuesto en la ley 909 del 2004 que dicta en materia gerencial lo siguiente:

Principios de la función gerencial.

1. Los empleados que ejerzan funciones gerenciales en las entidades públicas a las cuales se refiere esta Ley están obligados a actuar con objetividad, transparencia y profesionalidad en el ejercicio de su cargo, sin perjuicio de la subordinación al órgano del que dependan jerárquicamente.
2. Los gerentes públicos formularán, junto con los jefes del organismo o entidad respectiva, las políticas públicas o las acciones estratégicas a cargo de la entidad y serán responsables de su ejecución.
3. Los gerentes públicos están facultados para diseñar, incorporar, implantar, ejecutar y motivar la adopción de tecnologías que permitan el cumplimiento eficiente, eficaz y efectivo de los planes, programas, políticas, proyectos y metas formulados para el cumplimiento de la misión institucional.
4. Los gerentes públicos formularán, junto con los funcionarios bajo su responsabilidad y en cumplimiento de las políticas gubernamentales, así como de las directrices de los jefes del organismo o entidad respectiva, las políticas públicas o las acciones estratégicas a cargo de la entidad y serán responsables de su ejecución. En tal sentido, darán las instrucciones pertinentes para que los evaluadores tengan en cuenta en la evaluación del desempeño los resultados por dependencias, procesos y proyectos.
5. Los gerentes públicos están sujetos a la responsabilidad de la gestión, lo que significa que su desempeño será valorado de acuerdo con los principios de eficacia y eficiencia. El otorgamiento de incentivos dependerá de los resultados conseguidos en el ejercicio de sus funciones.
6. Todos los puestos gerenciales estarán sujetos a un sistema de evaluación de la gestión que se establecerá reglamentariamente. (Congreso de la republica de Colombia, 2004)

Los empleos de naturaleza gerencial son de libre nombramiento y remoción y denotan responsabilidad por la gestión y por un conjunto de funciones cuyo ejercicio y resultados son posibles de ser medidos y evaluados.

Muchos expertos en el tema gerencial coinciden en el hecho de que no existe una fórmula mágica o una receta para ser un gerente exitoso, sin embargo también coinciden en que existen unas características básicas para lograrlo (De la Peña, Carlos, 2012) Afirma: “Tras más de 20 años como consultor, he conocido a muchos gerentes, y aunque es claro que no hay una fórmula mágica que defina un prototipo, he podido definir algunas características comunes”

Lo primero que se debe tener en cuenta para establecer las competencias y capacidades de dicho gerente público hace referencia al ser, es decir a lo que su escala de valores y su moralidad y ética le exigen, esto teniendo en cuenta el principio fundamental de la democracia, el bien general prima sobre el bien individual.

Lo anterior es tema de debate constante en nuestra sociedad, y se centra principalmente en un foco que ha sido una enfermedad dominante a lo largo de la historia colombiana, la corrupción, este mal padecido por las instituciones públicas del país y que algunos han llegado a llamar como el padre de todos los males de la nación colombiana.

Este tema es preponderante para el perfil de un gerente público en el municipio de Cota, pues dado el alto nivel presupuestal que maneja dicho municipio y la facilidad con que los gerentes disponen del gasto público, establece un claro riesgo de malversación de los recursos, o de una mala disposición de los mismos, la ética y moralidad de los gerentes públicos del municipio de Cota debe ser intachable, dado el alto manejo presupuestal que este municipio opera, y la cantidad innumerable de riesgos que a diario puede presentar una entidad territorial de esta magnitud, debido a que es un municipio pequeño con chequera grande.

Si bien es cierto lo anteriormente expuesto es muy importante, también es cierto que no es suficiente,

“Dice la tradición, quizás leyenda, quizás historia, que el Dios-Luna, Sin, o tal vez el Dios Shamash, llamó a Sin-Mullaabit, rey de Babilonia y le exhortó a dictar una Ley del Rey (Decretos de Equidad) con las siguientes recomendaciones: ¡habla poco, habla claro, habla cierto, habla bien y habla bello! Y sobre todo, ¡sé justo!” Cruveilhier citado por (Ruiz, 2012)

La honestidad y transparencia deben resaltar en un gerente público de este municipio, mantenerse como estandarte y directiva principal de su accionar y desempeño, pues un municipio con tanto dinero solo puede recoger los frutos del mismo si y solo si se ejecutan con justicia equidad, honestidad y transparencia.

(De la Peña, Carlos, 2012) Afirma: “Liderazgo. Una vez que han definido a dónde llevar a la compañía, son capaces de convencer a sus equipos de que ese es el lugar al que hay que ir y que las personas involucradas trabajen en esa dirección.” *El gerente público de Cota debe estar en capacidad de comandar su equipo de trabajo, de convencer, concientizar, y mentalizar a sus colaboradores de halar conjunta y mancomunadamente todos en la misma dirección, en busca del logro colectivo y la obtención de resultados como equipo.*

De la misma forma en que un timonel guía su buque hacia aguas tranquilas, de esta forma el gerente público debe ejercer guía y control sobre su equipo, incentivando, motivando y desarrollando el compromiso y convicción en cada uno de sus subalternos.

(Tzu, Sun, 1913) Establece: “El liderazgo es una cuestión de inteligencia, honradez, humanidad, coraje y disciplina (...) Cuando uno tiene las cinco virtudes todas juntas, cada una correspondiente a su función, entonces uno puede ser un líder.”

De la mano de la ética, la escala de valores intachable y el liderazgo del gerente público de Cota, debe ir acompañado de lo que se entiende como actitud, (De la Peña, Carlos, 2012) define: “Actitud, los ejecutivos exitosos tienen una actitud positiva hacia el triunfo. Creen en el éxito como algo factible y saben que aunque la realidad es dura, son capaces de manejarla” esta actitud debe ser proyectada hacia sus colaboradores, logrando compenetrarlos con la causa y estableciendo el horizonte hacia el cual pretende llegar, en pro de la misión institucional y los objetivos de su dependencia.

De esta manera se da fin a la dimensión del ser del perfil del gerente público de Cota, por supuesto que existen innumerables valores que se podrían añadir a la receta, sin embargo los anteriormente mencionados se entienden como los más importantes y mínimos que debiera tener el funcionario público objeto de este escrito, pues no es posible construir sociedad desde el interés personal de quienes administran los recursos públicos, por ende la escala de valores de estos administradores debe ser altamente exigente y enfatizando claramente en valores como la honestidad, transparencia, solidaridad, sentido de pertenencia por su municipio y voluntad política para impactar positivamente en el mismo, además del respeto por la normatividad y la conciencia ciudadana colectiva.

Por otra parte pero no menos importante para los gerentes públicos del municipio de Cota esta la dimensión del saber, pues bien dice el adagio popular: “de buenas intenciones está lleno el

infierno”⁶, No solo basta con los altos valores de dichos gerentes y las buenas intenciones para que esto suceda, pues los gerentes deben conocer los mecanismos y herramientas que tienen a su disposición para lograr satisfacer las necesidades colectivas de la población.

Por supuesto existen normas claras al respecto que establecen como mínimo unos requisitos académicos y de experiencia⁷ para ocupar cargos públicos y ya que esto se encuentra legislado, no se encuentra fundamento alguno para ahondar al respecto, sin embargo no está demás decir que existe otra ley colombiana que establece el derecho de los administradores públicos a ejercer este tipo de cargos:

El ejercicio de la profesión de Administrador Público está constituido por los siguientes campos de acción:

a) El desempeño de empleos para los cuales se requiere título profesional de Administrador Público de acuerdo en todo a lo dispuesto en la presente ley. (Congreso de La República, 2006)

De acuerdo a lo anterior y a la antigua frase de sabiduría popular que dice: “Zapatero a sus zapatos”⁸ se puede deducir que profesionalmente hablando serían los administradores públicos, administradores de empresas y demás profesionales con formación administrativa, directiva y de gestión, los llamados a ocupar a priori dichos cargos, ya que hipotéticamente cuentan con las bases y competencias académicas para ejercerlo, sin embargo no está demás mencionar la importancia de conocer y manejar la normatividad e interpretación de la ley por parte de estos gerentes, pues es bien conocido por todos el nivel de complejidad de la administración pública en cuanto a este tema se refiere, por ende se convierte en eje gravitacional

⁶ Dicho popular de la cultura colombiana que describe que no solo con buenas intenciones se logran las cosas

⁷ Decreto 770 del 2005 anteriormente mencionado que establece los requisitos mínimos para ocupar cargos públicos

⁸ Refrán popular que pretende establecer que para cada tema específico existe un experto para desarrollarlo

importante para el perfil de un gerente público de Cota, el conocimiento claro y oportuno de la legislación, en procura de actuar conforme a la ley.

Es cierto que los conocimientos anteriormente mencionados no garantizan la eficiencia y eficacia de un buen administrador, y que sin duda alguna existen otros conocimientos y competencias que seguramente aportarían y repercutirían en una mejor gestión de los administradores públicos, pero es importante resaltar que el presente texto no pretende describir el gerente público perfecto, sino establecer un perfil básico inicial para los buenos administradores de la administración municipal del municipio de Cota.

La última dimensión a analizar es la dimensión del hacer, o mejor entendido como saber hacer, esta es una dimensión sumamente importante, pues la buena o mala gestión de un administrador se mide con base en los resultados, hechos, realidades demostrables del impacto positivo o negativo que la labor realizada desde la cabeza de la organización haya surtido en la sociedad, es por eso que la dimensión del hacer adquiere un valor agregado en el establecimiento del perfil para un gerente público del municipio de Cota.

Lo primero a realizar el gerente público es fijar las metas y objetivos, y están deben ser acordes con la misión de la entidad a la cual representa, al fijar las metas se marca el derrotero a seguir por parte de los colaboradores, quienes con un horizonte claro podrán encaminar sus esfuerzos en la consecución de los objetivos y metas propuestos.

Otro aspecto del saber de vital importancia es planificar, al respecto (Ackoff, 1970) define: “La planificación es un proceso que se dirige hacia la producción de uno o más estados deseados, situados en el futuro, que no es probable que ocurran si no hacemos algo al respecto”

(p.32). El arte de planificar y poder estructurar el algoritmo de pasos y procesos lógicos para la consecución de resultados no es tarea fácil, sin embargo es deber de los gerentes públicos del municipio de Cota planificar sus acciones, su proceder, el presupuesto a su disposición y su ejecución, los tiempos que necesitara y tomara para cada una de sus decisiones ya que planificar es anticiparse al futuro con decisiones en el presente, es irresponsable dejar los destinos de la comunidad al azar, pues la historia está llena de fatales ejemplos producto de la improvisación y falta de planeación.

Un líder debe saber trabajar en equipo, ser sincero, saber escuchar, ser honesto, valorar a todos por igual y saber delegar. La delegación es la herramienta más eficaz para su crecimiento personal y el de sus colaboradores. Encontramos muchos gerentes, ceos y supervisores que son incapaces de delegar, frustrándose ellos por no poder realizar todo y frustrando a sus dirigidos por no hacerlos sentir útiles (ROFFÉ, 2010).

Lo anterior enmarca la segunda característica necesaria para un cargo de dirección, el arte de la delegación amplia los horizontes de la organización, pues no todas las labores pueden ser realizadas por el gerente o director, de hecho no deben ser realizadas de esta forma pues esto es imposible desde el punto de vista de eficiencia y eficacia ya que para eso las organizaciones disponen de un número determinado de empleados, que pueden ejecutar y supervisar funciones a su nivel, pero siempre entendiendo la importancia de las mismas y la sinergia que generan entre las suyas y las de los demás, el buen gerente entiende la necesidad de delegar y mejor aún lo hace generando en su gente compromiso, pasión y entusiasmo responsable por la ejecución de las tareas asignadas, en definitiva cualquiera puede delegar, pero no cualquiera sabe cómo hacerlo.

Ceñido a el argumento anterior, dada su naturaleza vale la pena mencionar otro aspecto imperativo para la gestión eficiente de un gerente, el control, según (Anzola, 2002) “la función de control consiste en la medición y corrección del rendimiento de los componentes de la empresa, con el fin de asegurar que se alcancen los objetivos y los planes ideados para su logro” (p.96).

El control, juega un rol fundamental en la diaria administración de una entidad estatal, pues si bien ya se estableció la importancia de planificar y delegar, el control hace referencia a evaluar y supervisar que la planificación y delegación se cumplan, y así el proceso de pasos lógicos sea el correcto para alcanzar el objetivo dimensionado desde el principio.

Es cierto que el tema de este escrito puede extenderse por varias páginas más, hasta escribir un libro entero, de igual forma seguirá siendo tema de debate en claustros docentes, aulas de clase, direcciones de recursos humanos, estudiosos del tema, tardes de café y hasta gente del común que opina y establece su posición respecto a temas de actualidad importantes y otros no tan importantes, sin embargo con lo hasta aquí expuesto es suficiente información para concluir respecto a los perfiles de los gerentes públicos del municipio de Cota y por ende se procede a ello:

Para concluir se puede establecer que el municipio de Cota es un ente territorial verdaderamente atípico, y su crecimiento económico y demográfico acelerado le ha permitido gozar de beneficios y recursos inimaginables hace tan solo unos años, producto de ello las necesidades de la población han cambiado y se han vuelto cada vez más estructuradas, necesitando de un tipo de gerentes públicos con competencias y habilidades muy específicas que

brinden soluciones sociales integrales que repercutan en beneficio, satisfacción y aumento de calidad de vida de los habitantes del municipio.

Si bien es cierto no existe una receta que garantice el éxito en la gestión de un gerente público si queda claro que más allá de la formación académica que pueda tener dicho funcionario, existen unas virtudes específicas que son indispensables para el ejercicio de dicha función tales como: la honestidad, la transparencia, el liderazgo, la actitud y una moral y escala de valores intachable, son requisitos fundamentales para una noble y transparente y gestión administrativa en el municipio. Está claro también que el gerente público del municipio de Cota Cundinamarca debe saber hacer, pues como se explica en la parte final de este escrito la evaluación de la gestión se establece por indicadores de resultado, hechos que hablan por sí mismo de una gestión eficaz y eficiente, la mejor traducción del amplio marco presupuestal del municipio debe verse reflejada en resultados medibles, los atributos básicos para lograrlo son la planeación, el establecimiento de metas y objetivos, la delegación y el control deben ser parte fundamental del quehacer diario de los gerentes, pues estas son las herramientas que permitirán ejecutar apropiadamente los recursos en pro del bien común, toda vez que es este el fin primordial de la administración pública en representación de los estados.

Si bien es cierto los gerentes públicos son designados de acuerdo a la legislación colombiana, es de vital importancia que quienes efectúen dicha selección y nombramiento lo hagan con la noble intención y deseo de cumplir a cabalidad lo que reza la carta magna de los colombianos en su preámbulo, el interés general prima sobre el bien particular, de igual forma dichos líderes deben de tener la conciencia ciudadana de impactar positivamente en su municipio y en sus ciudadanos, así como el establecer y direccionar políticas y proyectos públicos que solucionen las necesidades de esta particular población, que se creció de manera

desmesurada en los últimos años y por ende de manera proporcional, aumentaron también sus problemas, afecciones y necesidades.

Referencias Bibliográficas

- Ackoff, R. L. (1970). *A concept of corporate planning*. New York: Wiley - intercience.
- Anzola, S. (2002). *Administración de Pequeñas Empresas*. Ciudad de Mexico: Mc Graww Hill.
- Asamblea Nacional Constituyente. (1991). *Constitucion Politica De Colombia*. Bogotá.
- Camara de Comercio de Bogota. (2009). *Caracterización Economica y Empresarial de las Provincias de cobertura de la CCB*. Bogotá.
- Concejo Municipal de Cota - Cundinamarca. (27 de Noviembre de 2012). ACUERDO No. 1000-02-16 .
“POR MEDIO DEL CUAL SE EXPIDE EL PRESUPUESTO GENERAL DE RENTAS, RECURSOS DE CAPITAL Y DE GASTOS DEL MUNICIPIO DE COTA PARA LA VIGENCIA FISCAL DEL 1º DE ENERO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2013 Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES”. Cota, Cundinamarca, Colombia.
- Congreso de La República. (23 de Enero de 2006). LEY 1006 DE 2006. *Por la cual se reglamenta la profesión de Administrador Público y se deroga la Ley 5ª de 1991*. Bogotá, Cundinamarca, Colombia.
- Congreso de la republica de Colombia. (2004). Ley 909 del 2004. *Ley 909 del 2004*. Bogotá.
- De la Peña, Carlos. (30 de Mayo de 2012). *Cinco virtudes del buen administrador*. Recuperado el 20 de Marzo de 2014, de Portafolio.co: <http://www.portafolio.co/negocios/cinco-virtudes-del-buen-administrador>
- Despacho del alcalde Municipal de Cota. (s.f.).
- Duque, F. (05 de 2005). *Fernando Duque*. Recuperado el 2014, de <http://fernandoduquecipol.blogspot.com/>
- Gaebler, D. O. (1992). *Reinventing Government: How the Entrepreneurial Spirit is transforming the public Sector*. New York: Wesley Publishing company Inc.
- Presidencia de la Republica. (21 de Abril de 2005). Decreto 1227 de 2005. *Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto ley 1567 de 1998*. Bogotá, Cundinamarca, Colombia.
- Presidencia de la republica. (21 de Abril de 2005). Decreto 770 del 2005. *Por el cual se establece el sistema de funciones y de requisitos generales para los empleos públicos correspondientes a los*

niveles jerárquicos pertenecientes a los organismos y entidades del Orden Nacional, a que se refiere la Ley 909 de 2004. Bogotá, Cundinamarca, Colombia.

ROFFÉ, M. M. (2010). <http://www.marceloroffe.com>. Recuperado el 21 de 03 de 2014, de http://www.marceloroffe.com/columnas/arte_saber_delegar.pdf

Ruiz, L. M. (2012). *Técnica normativa, Escuela de Práctica Jurídica*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid, 2002.

Tzu, Sun. (1913). *El Arte de La Guerra*. China: Cs Ediciones.