

PRÁCTICAS DE EXCELENCIA ALCALDÍA DE MEDELLÍN: EXPERIENCIAS SIGNIFICATIVAS DESDE EL DESARROLLO HUMANO ENTRE EL PERIODO 2016-2019*

Por: *Alejandro Osorio Carmona*¹

*John Jairo Fontenelle Gregory*²

Resumen

Este artículo es el resultado de un proceso de investigación que tuvo como propósito comprender las experiencias significativas del programa prácticas de excelencia en el Departamento Administrativo de Planeación de la Alcaldía de Medellín, durante el período 2016-2019. Lo anterior, mediante el análisis del aporte de los practicantes en el cumplimiento de las funciones de la dependencia y sus transformaciones desde el desarrollo humano y profesional. Metodológicamente, el ejercicio investigativo estuvo fundamentado en un enfoque cualitativo, a través del método hermenéutico, con un diseño de técnicas mixto que permitió la triangulación de la información. Según la estructura del artículo, en primer lugar, se describen los fundamentos del programa prácticas de excelencia desde la gestión humana. En segundo lugar, se analizan las contribuciones de los practicantes de excelencia en el cumplimiento de las funciones del Departamento Administrativo de Planeación. En tercer lugar, se categorizan las experiencias significativas de los practicantes de excelencia, con relación al desarrollo humano y profesional. Para concluir, sobre la formalización de las experiencias significativas de los practicantes de excelencia al servicio de las instituciones del Estado, la academia y la sociedad en general.

Palabras claves: Desarrollo humano, *gestión humana, gestión pública, prácticas profesionales.*

¹ Abogado. Especialista en Gerencia del Desarrollo Humano Universidad EAFIT. Subdirector de Planeación Social y Económica. Departamento Administrativo de Planeación Municipio de Medellín. Correo electrónico: alejosorio-car@hotmail.com Artículo presentado para optar al título de Magister en Desarrollo Humano Organizacional Universidad EAFIT.

² Psicólogo. Especialista en Gerencia del Talento Humano de la Universidad CEIPA. Profesional de Gestión Humana de METROPLÚS. Correo electrónico: john.fontenelle@metroplus.gov.co. Artículo presentado para optar al título de Magister en Desarrollo Humano Organizacional Universidad EAFIT.

Abstract

This article is the result of a process as the research was to understand the significant experiences in the implementation of the program practices of excellence in the Administrative Planning Department Office of Medellín during 2016-2019. The above, from the contributions with the fulfillment of the functions of the dependence and the human and professional development of the practitioners. Methodologically, the investigative exercise was fundamentally in a qualitative approach, through the hermeneutic method, with a design of mixed techniques that respond to the triangulation of information. According to the structure of the article, first of all, you will find a description of the fundamentals of the Practical Program of Excellence through human management. Secondly, analyzed the contributions of practitioners of excellence in the fulfillment of the functions of the Administrative Planning Department Office of Medellín. Third, the significant experiences of practitioners of excellence are categorized, in relation to human and professional development. To conclude, the formalization of the significant experiences of practitioners of excellence at the service of State institutions, academia and, society in general.

Keywords: Human Management, Human Development, Hermeneutics, Professional Practice, Public Management.

Sumario

Introducción. I. PRÁCTICAS DE EXCELENCIA: UN PROGRAMA EN CONSOLIDACIÓN DESDE LA GESTIÓN HUMANA II. PRÁCTICANTES DE EXCELENCIA: APORTES A LA ORGANIZACIÓN III. EXPERIENCIAS SIGNIFICATIVAS: NARRATIVAS DESDE EL DESARROLLO HUMANO Y PROFESIONAL. Conclusión. Referencias bibliográficas.

Introducción

Durante las últimas décadas, las organizaciones se vienen enfrentando al reto de desarrollar estrategias creativas y efectivas en la gestión de los procesos de gestión humana, aspecto que se refleja en la incorporación de cambios en las formas de ingreso y circulación de los colaboradores. De manera particular, desde las instituciones públicas se vienen ejecutando iniciativas que permiten que los estudiantes universitarios contribuyan en el cumplimiento de las funciones encomendadas a las dependencias del gobierno desde la escala nacional, departamental y municipal mediante el desarrollo de las prácticas profesionales.

En ese sentido, las características que sustentan el ingreso de los practicantes a las organizaciones públicas se fundamentan en el mérito, las capacidades personales, académicas y técnicas. En sintonía con lo anterior, Camargo (2016) plantea que se requiere: “un sistema de empleo público que derrote el acceso al servicio gubernamental por razones diferentes al mérito y esté basado en la igualdad, con un programa de gerencia pública que atraiga a los jóvenes” (p.29). Dicha intención se basa en el objetivo de acercar las instituciones del Estado a nuevos actores, como los estudiantes universitarios, bajo la figura de prácticas profesionales, las cuales, para el caso colombiano, se encuentran reglamentadas mediante la Ley 1780 de 2016 y la resolución 3546 de 2018 del Ministerio del Trabajo. La última, conceptúa la práctica profesional como:

Una actividad formativa desarrollada por un estudiante de programas de formación complementaria ofrecidos por las escuelas normales superiores y educación superior de pregrado, durante un tiempo determinado, en un ambiente laboral real, con supervisión y sobre asuntos relacionados con su área de estudio o desempeño y su tipo de formación; para el cumplimiento de un requisito para culminar sus estudios u obtener un título que lo acreditará para el desempeño laboral. (Resolución 3546 de 2018, art. 3)

De modo que, la vinculación de estudiantes de educación superior al desarrollo de las prácticas profesionales en el sector público, tiene como propósito contribuir con el avance de los planes, programas y proyectos a través de los cuales se llevan a cabo las funciones esenciales del Estado, constituyen un momento clave en el desarrollo de las capacidades teóricas y aportan la adquisición de destrezas específicas para la formación profesional, además de los elementos que brinda el estudiante en práctica al desarrollo de la misión organizacional.

De manera análoga, Andreozzi (2011), argumenta que: “las prácticas configuran experiencias de formación para el trabajo que articulan lógicas de acción propias del mundo de la formación académica y lógicas del mundo del trabajo profesional” (p. 99). Es decir que, se convierten en oportunidades que acercan a los futuros profesionales con las realidades del mundo laboral, bajo la perspectiva del aprendizaje constante que permitan su crecimiento y transformación.

También, desde el Departamento Administrativo de la Función Pública, se cuentan con estrategias que estimulan la necesidad de promover, motivar y atraer a los jóvenes a vincularse en el sector público, con lo cual se implementan las acciones significativas de intercambio de conocimiento, tejido de confianza entre las instituciones del gobierno y la ciudadanía. Para ejemplificar, el DAFP, (2014) lidera las prácticas de Estado Joven, que cobran un papel significativo desde el gobierno nacional, en sintonía con las necesidades de gestión gubernamental en el ámbito departamental y municipal.

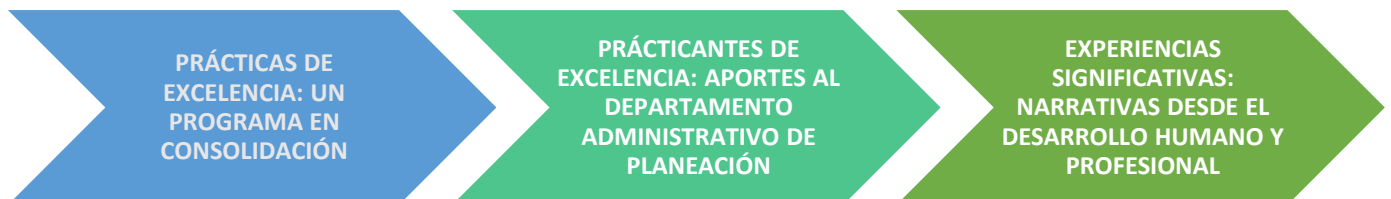
Cabe señalar, que el proceso de prácticas profesionales se lleva a cabo mediante la vinculación de estudiantes basado en el desarrollo de las competencias y conocimientos específicos, acordes con el área de formación. En esa dirección, se puede identificar que dichas iniciativas permiten la articulación y el alcance de los objetivos misionales encomendados a los Ministerios, Departamentos Administrativos, Secretarías y Entidades Descentralizadas. En otras palabras, las prácticas aportan en la transformación de los territorios y las regiones desde su vinculación con el desarrollo de los proyectos que responden a las necesidades de la población en cumplimiento de los fines esenciales del Estado.

Específicamente, la Alcaldía de Medellín creó mediante el Acuerdo 22 de 2004 y el Decreto 1766 de 2005 el programa de prácticas de excelencia con la intención de brindar un espacio para que los estudiantes universitarios logren fortalecer sus aprendizajes teóricos con el desarrollo de actividades que se enmarcan en los procesos organizacionales y sirven de plataforma para la integración del saber teórico con las destrezas prácticas.

No obstante, se encuentra que luego los quince años de la implementación del programa no se tiene definida la sistematización de las experiencias relacionadas con los aportes que la estrategia de prácticas de excelencia brinda con relación a la organización y la transformación personal y profesional de los practicantes. De modo particular, se presentan las reflexiones sobre la comprensión de las experiencias significativas del programa prácticas de excelencia en el Departamento Administrativo de Planeación de la Alcaldía de Medellín, durante el período 2016-2019.

En consecuencia, en primer lugar, se describen los fundamentos del programa prácticas de excelencia. En segundo lugar, se analizan las contribuciones de los practicantes de excelencia en el cumplimiento de las funciones del Departamento Administrativo de Planeación. En tercer lugar, se categorizan las experiencias significativas de los practicantes de excelencia, con relación al desarrollo humano y profesional. Para concluir, sobre la formalización de las experiencias significativas de los practicantes de excelencia al servicio de las instituciones del Estado, la academia y la sociedad en general.

Ilustración 1 Estructura del artículo



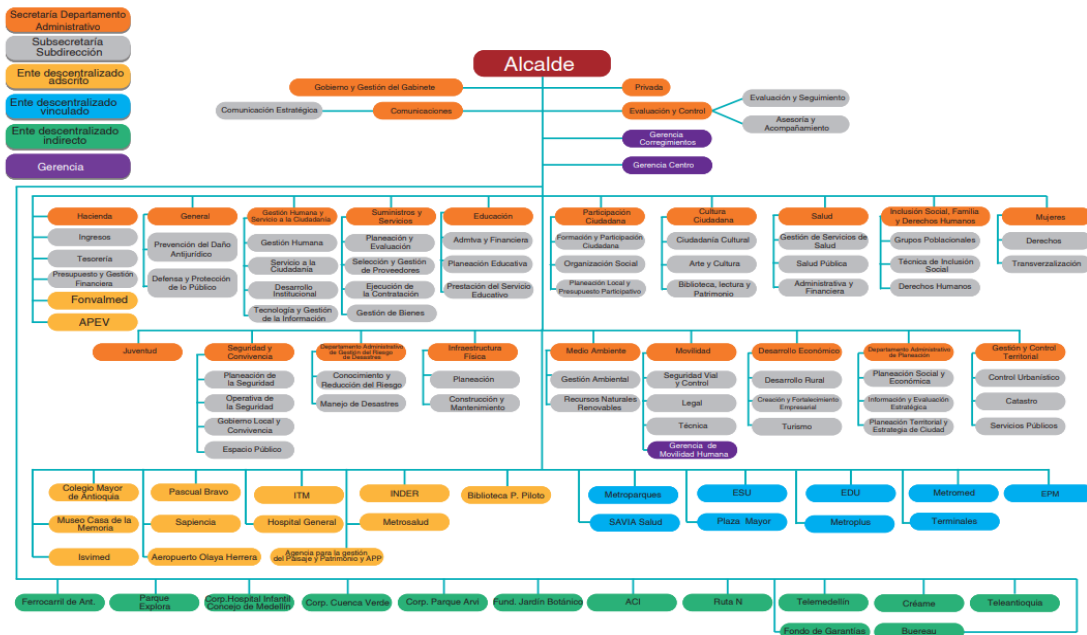
Fuente: Elaboración propia

I. PRÁCTICAS DE EXCELENCIA: UN PROGRAMA EN CONSOLIDACIÓN DESDE LA GESTIÓN HUMANA

El Municipio de Medellín es una entidad territorial según la división político- administrativa del Estado Colombiano, con autonomía política, fiscal y administrativa, acogido a las orientaciones y límites que le señala la Constitución y la Ley. A partir de 1886 se categoriza como Municipio, capital del departamento de Antioquia. Dadas las facultades de naturaleza Jurídica del Municipio de Medellín, este se encuentra enmarcado en el sector servicios y las competencias están consagradas en el Artículo 311 de la Constitución Política de Colombia, donde se reconoce al Municipio como entidad fundamental de la división político-administrativa del Estado.

De modo que, le corresponde prestar los servicios públicos que determina el ordenamiento jurídico colombiano, entre los que señala: construir las obras que demande el progreso local, ordenar el desarrollo del territorio, promover la participación comunitaria, el mejoramiento social y cultural de los habitantes y cumplir las demás funciones desde la Constitución y las leyes (Constitución Política, 1991, Art.311). En ese sentido, La estructura administrativa del Municipio de Medellín se encuentra conformada por 1 Alcalde, 2 Gerencias, 21 Secretarías de despacho, 2 Departamentos Administrativos, 14 Entes Descentralizados adscritos, 9 entes descentralizados vinculados y 13 entes descentralizados indirectos.

Ilustración 2 Estructura Administrativa del Municipio de Medellín



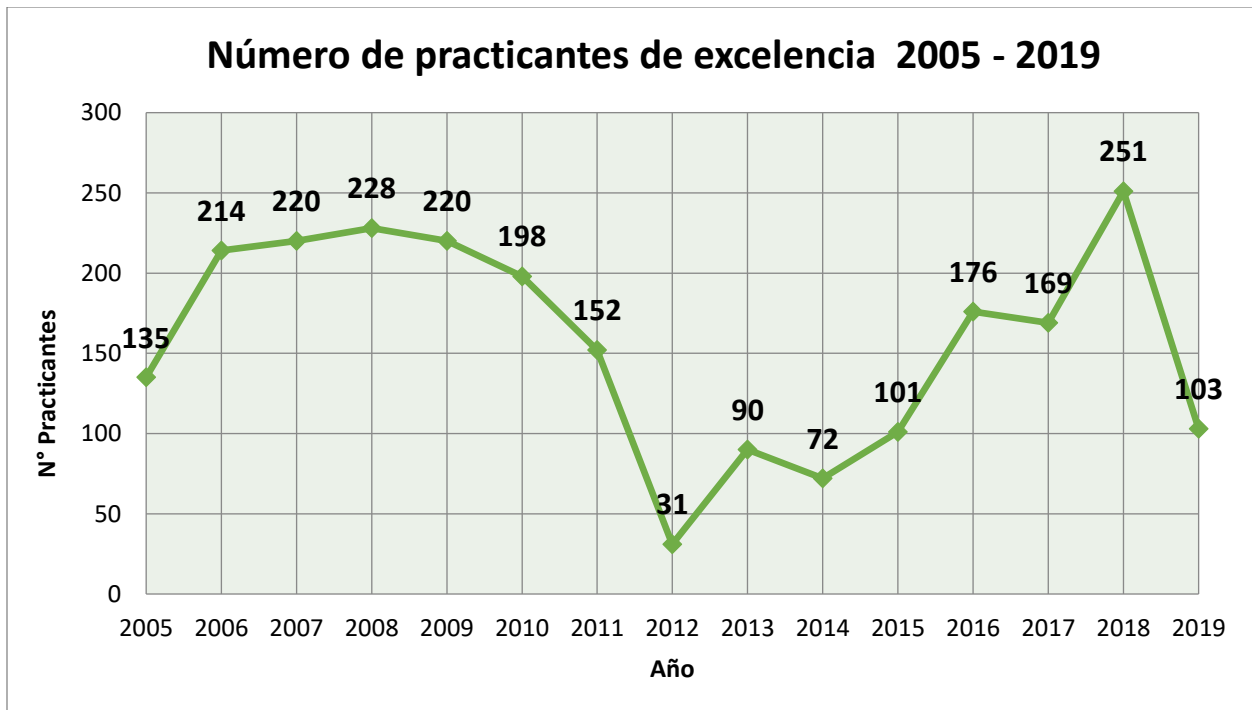
En dicha estructura organizacional, se encuentra la Secretaría de Gestión Humana y Servicio a la Ciudadanía, en la cual, a través de la Subsecretaría de Talento Humano y con la reglamentación del Acuerdo 022 de 2004 se crea en el Municipio de Medellín el programa centro de prácticas de estudiantes de Instituciones de Educación Superior Públicas y Privadas, espacio diseñado para aportar en el desarrollo humano de los futuros profesionales de la región, mediante la articulación de la formación teórica y práctica en el apoyo a la ejecución de los diferentes proyectos de la administración municipal.

Posteriormente, con la expedición del Decreto reglamentario 1766 de 2005 se determinan las condiciones del funcionamiento del Centro de Practicas, beneficiarios, requisitos, procedimiento de selección y desarrollo de la práctica, con lo cual, se brinda la oportunidad a los estudiantes de integrar los equipos de trabajo para aportar en la ejecución de las funciones misionales de cada dependencia. A partir de este momento, se vinculan los primeros practicantes en el desarrollo de las distintas iniciativas de gestión desde la administración municipal, destacando que el objetivo central del programa es la promoción de espacios que propicien la formación teórica-práctica de los estudiantes de las Instituciones de Educación Superior e Instituciones de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, mediante la consolidación de alianzas entre la academia, el sector público y el sector privado, que fomenten la responsabilidad social y el sentido del servicio público hacia la construcción de sociedad.

Según la Alcaldía de Medellín, (2012) desde las Prácticas de Excelencia se permite complementar la formación teórico-práctica de los estudiantes universitarios y fomentar reflexiones sobre la vocación por el servicio público, el compromiso y la responsabilidad social como una estrategia articulada con la misión de la organización en el mejoramiento de las condiciones de vida de la población. En otras palabras, se pretende que el proceso de práctica permita conectar los estudiantes con las realidades territoriales de la ciudad y mejorar las estrategias institucionales según el perfil profesional.

De otro lado, según los cambios del contexto organizacional y las necesidades particulares del centro de práctica se expide el Decreto 1132 de 2006 que modifica los requisitos del programa, con la intención de aumentar la participación de los estudiantes, posibilitando el ingreso de practicantes con un promedio acumulado en el pregrado igual o superior a 3,8, que inicialmente estaba determinado según el artículo 2 en el literal 2 del Decreto 1766 de 2005 “certificar un promedio igual o superior a 4,0”.

Gráfica 1 Número de practicantes de excelencia 2005- 2019



Fuente: Centro de prácticas Alcaldía de Medellín

Tomando como base la gráfica 1, se evidencia que desde la implementación del programa el número de practicantes demuestra un comportamiento dinámico, con una tendencia ascendente desde el 2005 hasta 2011 respecto a la vinculación de practicantes. Durante este recorte temporal, en términos políticos y administrativos se genera una sucesión en la línea de gobierno desde Sergio Fajardo Valderrama hasta Alonso Salazar Jaramillo. Para el año 2012, se identifica una significativa disminución del número de participantes en el programa, que puede estar justificado por el cambio de gobierno al asumir en 2012 Aníbal Gaviria Correa y los respectivos ajustes que se surten

en la planificación y gestión del Plan de Desarrollo Municipal. Para el periodo 2016-2019, asume Federico Gutiérrez Zuluaga, temporalidad en la cual se presenta el aumento más significativo en participación de estudiantes según la historia del programa practicantes de excelencia.

Además, se redefine el programa Centro de Prácticas, a través del Acuerdo 069 de 2017, por medio del cual el Centro de Prácticas del Municipio de Medellín será el medio por el cual los Estudiantes de Instituciones de Educación Superior Públicas o Privadas IESPP y los estudiantes de los Programas de formación laboral de Instituciones de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano-IETDH, del Área Metropolitana del Valle de Aburra, puedan complementar su formación teórico-práctica de los diferentes programas que cursan y como un apoyo a los planes, programas y proyectos de la Administración Municipal. También, incorpora un hito en la determinación de apoyar la inclusión de personas con discapacidad, para ofrecer las mismas condiciones en el desarrollo de la práctica profesional, teniendo en cuenta los ajustes razonables que se requieran para la adecuada adaptación en el sistema organizacional, los cuales se aplicarán según la Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad.

En esa medida, con la reglamentación del Decreto 0025 de 2019, el Centro de Prácticas incluye nuevas modalidades para realizar la práctica entre las que se destacan las prácticas laborales y las prácticas específicas con excelencia que permiten la incorporación de estudiantes, en las diferentes Secretarías y Departamentos de la administración, con el objetivo de contribuir en el quehacer profesional complementando los saberes técnicos con la sensibilización frente al sentido social y de servicio público.

Con lo anterior, se identifica que desde el programa se habilitan las condiciones para que los estudiantes universitarios puedan vincularse a la administración municipal y vivir la experiencia de servir a la ciudadanía. En ese sentido, el proceso de convocatoria que se realiza y el desarrollo de la postulación de los practicantes, evidencia la aplicación de los subsistemas de gestión humana desde la generación de instrumentos para la selección e ingreso de los mejores estudiantes y la posterior vinculación, desarrollo y control de la experiencia.

Por consiguiente, el procedimiento inicia con la convocatoria a través de las agencias de práctica de las Instituciones de Educación Superior, en las redes sociales de la Alcaldía de Medellín, como: Twitter, Facebook e Instagram se comparten fechas, instructivos y proyectos en los que se puede participar para el proceso de selección.

Una vez los estudiantes se inscriben a cada proyecto, el centro de prácticas realiza el proceso de reclutamiento desde la validación de requisitos mínimos y comparte a cada dependencia los perfiles de los postulados a los proyectos institucionales que son de su responsabilidad, desde el análisis de las hojas de vida y valoración de los candidatos, teniendo como referente el perfil de la práctica requerida. Finalmente, se preseleccionan los candidatos que más se ajustan a las necesidades del proyecto. Con los perfiles preseleccionados, cada una de las dependencias realiza la convocatoria para entrevistas, desde la verificación de la información de la hoja de vida, con la intención de conocer al aspirante e indagar sobre más elementos para continuar con el proceso de selección.

Es importante resaltar, que desde el Centro de Prácticas de la Alcaldía de Medellín, se recomienda a cada una de las dependencias, realizar la entrevista desde la identificación de las competencias o mejor aún, como plantea Nussbaum, (2012) desde las capacidades, que no son simples habilidades que residen en el interior de las personas, si no que incluyen también las libertades y las oportunidades creadas por la combinación entre esas facultades personales y el entorno político, social y económico de los aspirantes con relación a su experiencia académica o laboral en caso de haberla tenido, y evitar enfocar la entrevista en supuestos.

En esa perspectiva, desde el Protocolo para el Proceso de Selección de Practicantes, (2016) se señala que cada tutor o equipo de trabajo puede realizar entrevista individual o grupal, reconociendo las particularidades en la implementación de cada técnica. En esa medida, desde el subsistema de ingreso el programa prácticas de excelencia dinamiza un conjunto de alternativas para garantizar la selección de los aspirantes basado en la trayectoria académica y competencias específicas.

De acuerdo con lo expuesto, se encuentra la propuesta conceptual de Hernández, Valencia & Giraldo, (2010) argumentan que desde los subsistemas de gestión humana se debe proporcionar a la organización el conjunto de personas que de manera organizada y en constante desarrollo aporten en el cumplimiento de los objetivos prefijados, desde el ingreso, compensación, desarrollo y control.

En otras palabras, es fundamental garantizar que la selección del practicante se realice en el marco de los lineamientos definidos por la Secretaría de Gestión Humana y Servicio a la Ciudadanía, brindando transparencia y rigurosidad al ejercicio, en el que se generan un conjunto de estrategias que articulan las condiciones específicas de la organización en correspondencia con las necesidades particulares de cada dependencia.

De manera que, una vez es seleccionado el practicante acorde con las especificidades de cada uno de los proyectos, se realiza su vinculación para el desarrollo de las funciones encomendadas. En este contexto, se determina que la práctica tiene una duración de cinco meses en los que el practicante tiene una inmersión directa con la cultura organizacional, prácticas, rutinas y procesos que configuran el día a día en la organización. Desde el subsistema de compensación, se puede identificar que se generan las condiciones para garantizar que los practicantes cuenten con el espacio físico y las herramientas tecnológicas y operativas necesarias para el cumplimiento de las funciones, tienen definido un horario de 7:30 a.m. a 4:30 p.m. Además, de un auxilio de práctica de uno punto cinco (1,5) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMMLV), que constituye lo que se puede denominar el plan de beneficios para los practicantes.

En conclusión, en esta fase inicia el camino personal y profesional de los practicantes, donde cobra un sentido fundamental el cumplimiento de las funciones que por ley le corresponde implementar al Departamento Administrativo de Planeación y en esa medida se consolida el programa desde la posibilidad de aportar en la gestión pública de cara al mejoramiento de las condiciones de vida de

la población, el fortalecimiento de los procesos organizacionales y el tejido de relaciones personales y profesionales en un ambiente laboral que permite atraer a los practicantes como ámbito de intervención y proyección profesional.

PRÁCTICANTES DE EXCELENCIA: APORTES A LA GESTIÓN DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE PLANEACIÓN

El Departamento Administrativo de Planeación es una dependencia del nivel central, que tiene como responsabilidad orientar el desarrollo integral del municipio de Medellín en el largo, mediano y corto plazo, mediante el direccionamiento, coordinación y articulación de políticas públicas, planes y programas en las diferentes dimensiones del desarrollo social, económico, físico-ambiental, financiero, político e institucional, a través, de la definición del modelo de ciudad y ocupación y la plataforma estratégica institucional para la Administración Municipal. Lo planteado, para garantizar el cumplimiento de los fines esenciales del Estado, atendiendo a los diagnósticos, estudios, tendencias, compromisos de gobierno y procesos de concertación entre autoridades, actores e instancias de planeación, encaminados al desarrollo humano integral.

Según el Decreto Municipal 883 del 2015, la estructura organizacional del Departamento Administrativo de Planeación se encuentra conformada por el despacho del Director, la subdirección de Planeación Social y Económica, la Subdirección de Información y Evaluación Estratégica de Ciudad y la Subdirección de Planeación Territorial y Estratégica de Ciudad. Con esta distribución administrativa, se orientan las estrategias de intervención en coherencia con los planes, programas y proyectos en los cuales se incorporan los practicantes de excelencia.

En esa medida, una vez es seleccionado el practicante acorde con las especificidades de cada uno de los proyectos para los que fueron convocados, se realiza la vinculación del practicante para el desarrollo de las funciones encomendadas, lo cual, permite dar apertura a un momento clave en la formación profesional y en el cumplimiento de los objetivos misionales de la dependencia. En la misma dirección, lo plantea Ana Cathalina Ochoa, Directora del Departamento Administrativo de Planeación, “Con la práctica de excelencia, los practicantes contribuyen a mejorar los procesos,

aportan desde la visión joven porque tienen una concepción distinta sobre la gestión pública, a través de la innovación, optimización y sistematización de la información” (Entrevista semiestructurada, 2019)

En otras palabras, con la experiencia de los practicantes en el Departamento Administrativo de Planeación se acompañan los procesos de la dependencia en temas relacionados con la revisión técnica y metodológica de los proyectos de inversión, en lo referente a la formulación de los proyectos, adicionalmente brindar asesoría a los profesionales de las distintas secretarías de la administración, con la intención de mejorar la calidad de los proyectos dentro de su formulación que permita una ejecución coherente a las necesidades del territorio.

De manera similar, argumenta uno de los practicantes de excelencia, “con la práctica logramos aportar en la revisión, análisis y mejoramiento en la formulación de los proyectos del plan de desarrollo, que es instrumento de primer orden para generar las transformaciones en el territorio” (Grupo focal practicante de Excelencia, 2019)

De lo anterior, se permite comprender la articulación que genera el practicante con el cumplimiento de los fines esenciales del Estado, desde la gestión municipal en la cualificación de los proyectos de inversión, en palabras de Rodríguez (2002), la gestión municipal “se encamina el logro de objetivos y cumplimiento de metas establecidas en los planes y programas de gobierno mediante las interrelaciones, e integración de recursos técnicos, humanos, materiales y financieros” (p. 18)

Dicho de otra manera, los practicantes contribuyen de manera decidida en el fortalecimiento de las estrategias que se implementan para el cumplimiento de las funciones de la dependencia, en sintonía con las características específicas de cada uno de los proyectos en los que se dinamizan los conocimientos técnicos y teóricos. En otras palabras, los practicantes recrean experiencias relacionadas con el servicio público, toda vez que aportan desde el desarrollo de actividades en la gestión

pública en búsqueda de la eficiencia y eficacia con el fin de mejorar la calidad de vida de la población, mediante la ejecución de las diferentes acciones incluidas en los planes, programas y proyectos de desarrollo económico y social.

De otro lado, se identifican aportes relacionados con la formulación de procedimientos para el funcionamiento de la oficina de inversión pública, unidad encargada del gerenciamiento estratégico de la inversión pública en la ciudad desde la toma de decisiones informadas, aspecto que promueve procesos de planeación en la dependencia desde la coherencia que se genera entre la misión y el desarrollo de las funciones y actividades requeridas para ordenar las operaciones que desarrolla la oficina en aras de coordinar el equipo que la integra, para aumentar la productividad y el cumplimiento de los objetivos definidos.

Así lo expone uno de los practicantes del Departamento Administrativo de Planeación, “Cuando empezó la práctica me enfrente al reto de apoyar la formulación de los procedimientos de la oficina de inversión pública, fue una oportunidad fundamental para aportar al equipo desde la organización y priorización de las actividades” (Grupo focal practicante de Excelencia, 2019)

Según lo planteado, se evidencia que los aportes de los practicantes se orientan a mejorar los procesos de la dependencia desde la cualificación o tecnificación de los mismos, es decir que las acciones que despliegan trasciende la esfera operativa para vincular acciones puntuales encaminadas a potenciar los objetivos de la dependencia, por tanto, se reconoce en el practicante un aliado fundamental en la gestión de las funciones.

A su vez, estos aportes contribuyen con la noción de primer empleo, entendida como la estrategia desde las entidades gubernamentales para estimular la vinculación de jóvenes talento al desarrollo de los compromisos misionales de cada una de la dependencias, lo anterior desde las disposiciones normativas de la Ley 1780 de 2016, que determina la necesidad de brindar los lineamientos para la generación de empleo a los jóvenes entre 18 y 28 años de edad, sentando las bases institucionales

para el diseño y ejecución de políticas de empleo que impacten positivamente en la vinculación laboral con enfoque diferencial.

También, se encuentran aportes con relación al seguimiento a la ejecución de los proyectos de infraestructura física en el que los practicantes fortalecen la disponibilidad de la información relacionada con las obras que se ejecutan en el municipio de Medellín, para comunicar las alertas sobre la ejecución en el momento indicado que permita tomar decisiones acertadas o determinar el conjunto de estrategias requeridas para cumplir con los objetivos establecidos según los cronogramas de las obras. En otras palabras, se identifican contribuciones directas con la gestión organizacional, en aras de cumplir con los compromisos de obra que se entrega a la comunidad.

En esa vía, lo describe una de las tutoras del Departamento Administrativo de Planeación, “los practicantes apoyan en el cumplimiento de metas que para la gestión de Planeación son claves, por estar en conexión directa con acciones que permiten impulsar el desarrollo en el territorio” (Grupo focal tutores, 2019). De manera que, el papel del practicante es fundamental toda vez que contribuye con la gestión de procesos fundamentales asociados con las responsabilidades de la dependencia y que se encuentran en conexión directa con las comunidades y los actores encargados de la toma de decisiones, es decir que dichos aportes tienen incidencia sobre el desempeño institucional desde la esfera interna y externa.

Desde otra perspectiva, se destacan las prácticas que tienen relación con el diseño y publicación de piezas gráficas y estrategias de comunicación organizacional, que aportan a dinamizar los procesos de gestión de la información, en articulación con las intenciones de comunicar los aspectos estratégicos del Departamento Administrativo de Planeación para los diferentes públicos y grupos de interés que tienen relacionamiento con la dependencia.

De manera análoga, lo expresa uno de los practicantes de excelencia, “entre los aportes más relevantes fue la producción de contenidos para informar a la ciudadanía y acercar la información de una dependencia que es muy técnica, con mensajes claros, cercanos y contundentes que ayuden al posicionamiento de esta” (Grupo focal practicante de Excelencia, 2019). Es decir, que se generan

contenidos que permiten desde la organización establecer un contacto directo con los actores involucrados en la gestión de los proyectos institucionales y desde el desarrollo de la práctica se diseñan los elementos informativos que deben incluir las piezas que se producen.

En el contexto expuesto, tiene sentido el aporte de los practicantes con relación a la optimización de los procesos en la dependencia que permite que las estrategias adelantadas logren dinamizar acciones de cara al fortalecimiento de la gestión de la información y con ello impulsar la toma de decisiones que se articulen con las dinámicas de cada territorio, sin dejar de lado el componente de intervención interna que de manera estratégica posibilita que los servidores reconozcan el trabajo técnico y profesional de los practicantes. Para ejemplificar, la Secretaria de Gestión Humana y Servicio a la Ciudadanía, argumenta que:

“El hecho de vincular practicantes a proyectos que tienen relación con la formación académica, asociado a temas de ciudad y que les permite aportar en la planeación, ejecución y acciones de seguimiento determina el éxito de la práctica, toda vez, que evidencia la importancia de sus aportes en la gestión de la administración municipal” (Entrevista semiestructurada, 2019)

Es decir, que los aportes de los practicantes se articulan con las funciones de la dependencia, aspecto que se reconoce como fundamental en la medida que la práctica profesional se convierte en un espacio necesario en el que se recrean conocimientos del orden conceptual y metodológico como requisitos para adecuar los procesos, estandarizar procedimientos, diseñar e implementar estrategias de seguimiento en coherencia con los perfiles profesionales. Se evidencia entonces, que se teje una dinámica de reciprocidad entre la dependencia y el practicante, en la medida que se renuevan mecanismos y herramientas de intervención y el practicante puede recrear distintas comprensiones y reflexiones desde su quehacer profesional.

Dichos planteamientos, trascienden la perspectiva instrumental, operativa o funcional de las prácticas para develar una experiencia que da cuenta de aportes de carácter técnico, conceptual y procedimental que nutre el día a día de la organización y coadyuva en la consolidación de experiencias

de práctica que dan cuenta de aportes desde una postura crítica, propositiva, técnica y metodológica que transforma la dinámica de relacionamiento de los practicantes con la organización.

En ese sentido, se reivindica la práctica profesional porque permite que el practicante luego de adquirir los conocimientos básicos sobre su campo disciplinar y profesional pueda llevarlos a la realidad. Es decir, se enfrenta a múltiples complejidades no necesariamente abordadas en el aula de clase, por lo cual es necesario que el espacio de práctica le permita estimular su capacidad para resolver problemas y aplicar de manera creativa una batería de soluciones basadas en los conocimientos que construyó durante su camino formativo.

EXPERIENCIAS SIGNIFICATIVAS: NARRATIVAS DESDE EL DESARROLLO HUMANO Y PROFESIONAL

Se identifican de las prácticas de excelencia, un conjunto de experiencias significativas con relación a los cambios que brinda la práctica respecto al desarrollo humano y profesional, donde se reconoce desde diferentes aristas contribuciones en el proceso de crecimiento y transformación. Lo anterior, desde lugares de reflexión que tejen narrativas sobre la cotidianidad de los practicantes, en la interacción que generan con los conocimientos, rutinas, valores, procedimientos, discursos y relaciones que configuran el día a día de la vida organizacional.

En el contexto planteado, las lecturas por el desarrollo humano y profesional tienen sentido, toda vez, que la práctica representa un momento de verdad para los practicantes, en el que se articulan conocimientos académicos con las realidades particulares de la dinámica de la organización, lo cual permite resignificar la potencialidad de las prácticas profesionales desde su conexión con el mundo laboral y sus aportes. En palabras de Ghiso, (2011)

“La práctica es una experiencia de convivencia, transformación y conocimiento al servicio de la comunidad, como un saber y quehacer pedagógico y político que puede modificar sus alcances, si es asumida como un proceso que aporta en el desarrollo de ciudadanos y profesionales que deben ser ante todo reflexivos y críticos en la aplicación de sus conocimientos teóricos y prácticos.” (p.12)

Es decir, son relevantes los elementos que reflejan desde las perspectivas de los practicantes, los cambios vividos con la experiencia, donde se incorporan distintas características del proceso. Según lo argumenta uno de los practicantes del Departamento Administrativo de Planeación “no somos los mismos, una vez concluida la práctica de excelencia uno encuentra cambios muy significativos en los compañeros, podemos hablar con más seguridad, conocimiento y felicidad por vivir una de las mejores experiencias de vida” (Grupo focal practicantes, 2019).

En esa dirección, el desarrollo humano se entiende desde los postulados del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2016) que le plantea como “la creación de un entorno en el que

las personas logren desarrollar su máximo potencial y llevar adelante una vida productiva y creativa de acuerdo con sus necesidades e intereses” (p. 19). En otras palabras, las prácticas de excelencia contribuyen de manera directa en la ampliación de las oportunidades y posibilidades de los practicantes, en la medida que circulan características específicas que aportan en el fortalecimiento del ser, saber y saber hacer como triada necesaria para desplegar el bienestar humano.

Desde otra perspectiva, el desarrollo profesional se plantea tomando como referente los postulados de Fernandez, (2002) quien argumenta que “es el proceso por el que las personas progresan laboralmente a través de una serie de etapas caracterizadas por distintas tareas de desarrollo, actividades y relaciones que exploran nuevas posibilidades de la formación académica de los individuos” (p. 15). De ahí que, los practicantes reconozcan nuevas dimensiones desde el perfil profesional en la medida que dinamiza los conocimientos adquiridos en términos de lo teórico, técnico y metodológico, en tanto oportunidades para reflexionar sobre la disciplina de formación y las estrategias de intervención que se implementan.

En esa dirección, lo describe una de las practicantes de excelencia del Departamento Administrativo de Planeación, al señalar que, “El conocimiento de las funciones administrativas es una de las contribuciones más significativas en el ámbito académico, ya que me permite experimentar desde un nuevo punto de vista mi profesión” (Encuesta a practicantes, 2019). Dichas contribuciones en términos profesionales, determinan para el practicante una oportunidad en la definición de líneas o énfasis de intervención profesional, lo cual se logra en la medida que los conocimientos circulan en un ámbito organizacional en el que se ponen en escena, diferentes habilidades para la gestión de problemáticas o el despliegue de potencialidades que impulsen el desarrollo de la población.

Igualmente, se identifican experiencias significativas, en las que se resignifican los roles y posturas de los practicantes sobre la gestión pública, desde la comprensión amplia de los procesos y procedimientos encadenados que constituyen el sentido de las instituciones del Estado. En esta dirección, lo describe uno de los practicantes del Departamento Administrativo de Planeación, “La práctica me permitió reconocer y tener mayor conciencia sobre la gestión de las instituciones del

Estado, dejando claro que se busca el mejoramiento de la calidad de vida de la comunidad” (Grupo focal practicantes, 2019)

Por consiguiente, se argumenta que las prácticas estimulan en los practicantes desde el desarrollo profesional, la construcción de otros imaginarios sobre la gestión gubernamental, al vivir la experiencia de servicio en el sector público, se identifican nuevos alcances de la administración municipal, donde juega un papel preponderante el reconocimiento e identificación de las necesidades de la comunidad, para contribuir en la superación de las condiciones desfavorables de los territorios. De ahí que, se tejan nuevas relaciones de confianza y reflexiones sobre la vinculación de los jóvenes al servicio del Estado, es decir, que se trasciende el hecho de exclusivamente circular saberes académicos para situarse en una realidad organizacional, que tiene incidencia en las transformaciones de la vida cotidiana de población, al dimensionar y resignificar el papel de la administración municipal se activan nuevas experiencias del practicante en tanto sujeto ético y político.

También, las prácticas de excelencia brindan herramientas fundamentales para recrear nuevas comprensiones sobre el acercamiento al mundo laboral, toda vez, que se convierte en una oportunidad para desarrollar un conjunto de herramientas, dispositivos y metodologías que permiten el mejoramiento de los procesos, en esta perspectiva uno de los practicantes del Departamento Administrativo de Planeación, subraya que “Con la posibilidad de realizar la práctica de excelencia en planeación, se me abrieron las puertas con el mundo laboral de una manera más amigable y comprensiva, se transformaron muchos miedos que durante la universidad fui alimentando” (Encuesta a practicantes, 2019).

De manera que, las prácticas permiten extender los puentes entre la academia y el mercado laboral, teniendo en cuenta que el practicante hace parte de los equipos de trabajo, tiene un horario definido y cumple con responsabilidades específicas que estimulan el sentido de pertenencia por la organización y le habilita de manera paulatina y pedagógica para el futuro desempeño laboral.

Además, se identifican experiencias relacionadas con el fortalecimiento de habilidades y aptitudes funcionales para el practicante, en la medida que generan una huella o marcan un momento de

formación personal que trasciende las reflexiones profesionales, es decir, se fortalece la dimensión del ser en clave del desarrollo humano. En ese sentido, algunos practicantes del Departamento Administrativo de Planeación, coinciden en señalar que “La responsabilidad, disciplina, autonomía y gestión de los procesos fueron aspectos que se fueron desarrollando y que dejan una impronta de la práctica” (Grupo focal practicantes, 2019). Según lo expuesto, se infiere que la dinámica organizacional desde los principios y valores influye en la práctica, en tanto, se recrean aspectos que permite que la experiencia sea integral desde lo profesional y humano con aportes que seguirán presentes en la vida del practicante.

Se reconoce como potencialidad la posibilidad de integrar equipos de trabajo interdisciplinarios en los que se deben asumir compromisos diferentes frente a los objetivos trazados. De lo anterior, uno de los practicantes expone que “La confianza y la comunicación asertiva son las principales herramientas para generar un ambiente laboral dinámico y resultados positivos en equipos que son tan diversos” (Encuesta a practicantes, 2019). Por tanto, es preponderante plantear que la práctica impulsa y fortalece habilidades para futuras experiencias laborales, en la medida que se generan reflexiones sobre las maneras en las que es más funcional dinamizar equipos de trabajo, es decir que, el liderazgo y la reflexividad ocupan un espacio clave en el desarrollo humano de los practicantes.

De modo similar, se plantea que con la participación de los practicantes en la gestión de los procesos de la dependencia, se oxigenan los equipos desde la integración de los diferentes conocimientos que son compartidos y puestos a disposición, a través de la implementación de nuevos métodos de trabajo, que generan un intercambio intergeneracional con incidencia directa sobre la cultura organizacional. En esa dirección, lo argumenta una de las tutoras del Departamento Administrativo de Planeación, “Con los practicantes llegan cambios muy positivos que renueva la rutina de la organización, ellos ayudan en la actualización de conceptos, procesos o métodos” (Grupo focal tutores, 2019)

En efecto, se resalta que los practicantes de excelencia en los escenarios de interlocución organizacional generan la aplicación de conocimientos teóricos, el desarrollo de propuestas metodológicas y la comprensión de las dinámicas de la gestión pública, como tres elementos transversales que han posibilitado detonar los diferentes aportes en términos del desarrollo profesional. En palabras de Ordoñez (2011), “Las prácticas profesionales desde la función social generan cambios en términos de las condiciones profesionales y sociales, por los nuevos aprendizajes y relacionamientos que teje en la organización en la cual se desenvuelve” (p. 18)

Así mismo, son significativos los casos en los que la organización vincula los practicantes laboralmente una vez concluido su proceso, precisamente por destacar sus aportes y contribuciones en el desarrollo de los procesos organizacionales, lo cual es relevante, en la medida que se consolida una nueva perspectiva sobre la gestión pública, allí se resignifica el papel de la administración municipal y se promueve la vinculación de colaboradores basado en el mérito, las capacidades profesionales y personales. En ese sentido, lo expone uno de los practicantes que actualmente es profesional del Departamento Administrativo de Planeación, “Luego de vivir la experiencia de la práctica es muy gratificante estar ya vinculado como profesional aportando al desarrollo de la ciudad, teniendo en cuenta que fue por mérito y trabajo” (Encuesta a practicantes, 2019).

Dichas narrativas, reflejan las posibilidades de integración de los practicantes con la dinámica organizacional que consolida la transformación de los equipos de trabajo desde los aportes significativos, lo cual, luego permite que se relacionen con las realidades laborales de manera positiva. En ese sentido, se reconoce que la práctica profesional se constituye como el primer paso de un estudiante de educación superior al mercado laboral. Según los postulados de Molina, “la práctica profesional integra cuestiones típicas de un empleo, como la necesidad de alcanzar un cierto grado de productividad, la obligación de acatar las órdenes de un superior, con elementos más vinculados a la formación y al aprendizaje” (2007, p. 22).

Por tanto, se reconoce la potencialidad de la práctica desde los aportes en términos del desarrollo personal y profesional porque permite la circulación de reflexiones, el fortalecimiento de conocimientos técnicos y metodológicos y la consolidación de habilidades blandas, a saber: el liderazgo,

creatividad, adaptación al cambio y comunicación asertiva, lo cual, devela que la práctica de excelencia es un espacio de crecimiento y transformación del practicante y la organización.

En definitiva, se vinculan distintas dimensiones del ser, saber y saber hacer, en una interesante red de relaciones y experiencias que se tejen desde la cotidianidad de la organización como una oportunidad para estimular el avance constante del programa practicantes de excelencia en tanto sus impactos se relacionan directamente con las nociones de desarrollo humano y profesional, aspectos claves en la materialización de acciones que promuevan desde el sector público la vinculación de estudiantes universitarios en la gestión pública.

Conclusiones

Las prácticas de excelencia permiten resignificar la perspectiva que los estudiantes universitarios tienen sobre la gestión pública, en la medida que se recrean distintas experiencias con relación al desarrollo de las capacidades profesionales y personales que se ponen en escena, toda vez, que se integran directamente con la ejecución de planes, programas o proyectos que tienen impacto directo sobre las condiciones de vida de la población. Es un momento clave para los practicantes la posibilidad de compartir conocimientos básicos sobre la formación profesional y aplicarlos a la realidad. Es decir, se fortalece la capacidad de solucionar problemas desde las reflexiones construidas lo que les enfrenta a retos constantes en los equipos de trabajo que integran.

De otro lado, se reconoce la adaptación de los practicantes con las dinámicas organizacionales desde el sentimiento de cariño, agradecimiento y satisfacción por la ejecución de las actividades que desempeñan ya que se trasciende una perspectiva instrumental y operativa de la práctica, para ocupar un lugar importante en el cumplimiento de los fines esenciales del Estado, dicho sentimiento de pertenencia, se refleja en las narrativas de los tutores y practicantes por resignificar el sentido del practicante en la organización, toda vez, que las prácticas profesionales se constituyen en una de las experiencias formativas más significativas de los estudiantes en el desarrollo de su proceso académico y se convierten en un aspecto clave para la formación ética y ciudadana del sujeto.

También, se identifica que luego de quince años de la implementación del programa se encuentra un vacío en la sistematización de las experiencias relacionadas con los aportes que la estrategia de prácticas de excelencia durante su ejecución, ha tenido con relación a la organización y la transformación personal y profesional de los practicantes. En esa medida, se recomienda al centro de prácticas diseñar e incorporar un sistema de información que permita la trazabilidad de las experiencias significativas y el análisis de las contribuciones en el desarrollo de la práctica que sirva como soporte para la gestión del conocimiento. Además, es clave analizar la absorción del mercado laboral de los practicantes de excelencia, como una intención para tenerles en cuenta en futuras convocatorias laborales.

Referencias de consulta

Alcaldía de Medellín (24 de agosto de 2005). Decreto 1766. *Por medio del cual se reglamenta el acuerdo 22 de 2004* . Medellín.

Andreozzi, M. (2011). *Las prácticas profesionales de formación como experiencias de pasaje y transito identitario*. Buenos Aires: Facultad de humanidades y ciencias de la educación de la Universidad Nacional de la Plata .

Camargo, F. (2016). *Lineamientos de política de empleo público y de gestión de recursos humanos 2015 - 2025 en De la recomendación a la acción*. Bogotá : Ediciones Uniandes.

Canales, M. (2006) *Metodologías de la investigación social*. Santiago: LOM Ediciones; p. 163-165.

Concejo Municipal de Medellín (6 de diciembre de 2002). *Por medio del cual se crea en el Municipio de Medellín el programa centro de prácticas de estudiantes de educación superior públicas y privadas*. Medellín .

Congreso de la Republica de Colombia (2 de mayo de 2016). Ley 1780. *Por medio de la cual se promueve el empleo y el emprendimiento juvenil, se generan medidas para superar barreras de acceso al mercado de trabajo y se dictan otras disposiciones.* Bogotá .

Fernandez, N. (2002). *El desarrollo profesional de los trabajadores como ventaja competitiva de las empresas* . Universidad de la Rioja .

Ghiso, A. (2011). *Prácticas Universitarias, responsabilidad, reflexividad y solidaridad en contextos fragmentados e inestables.* Estado de Rio Grande do Sul: Revista Unijuí Universidad Regional del Noroeste del Estado de Rio Grande do Sul.

Ministerio de Trabajo de Colombia. (3 de agosto de 2018). *Por la cual se regulan las prácticas laborales.* Bogotá.

Maldonado, T. (2010). *La noción de servicio público a partir de la concepción de Estado Social de derecho.* Revista Actualidad Jurídica.

Molina, E. (2007). *La práctica profesional, componente de formación en la preparación de futuros profesionales.* Granada : Universidad de Granada.

Ordoñez, Z. (2011). *Apuntes para la reflexión de las prácticas en trabajo social* . Bogotá : Universidad de la Salle .

Osorio, M. d., & Sabala, M. (2016). *Impacto de las prácticas profesionales del programa de psicología de la universidad del valle en la regional palmira durante el 2010 - 2014* . Buenos Aires : Facultad de Psicología Universidad de Buenos Aires.

PNUD. (2016). *Informe de Desarrollo Humano.* Nueva York: PNUD.

Rodriguez, L. (2002). *Derecho Administrativo* .

Sanabria, P. (2015). *Estado del arte de la gestión estratégica del talento humano: teorías y prácticas. En gestión estratégica del talento humano: estado del arte diagnóstico y recomendaciones para el caso colombiano* . Bogotá : Universidad de los Andes, Escuela de Gobierno Alberto Lleras Camargo .

Lista de ilustraciones

Ilustración 1 Estructura del artículo	5
Ilustración 2 Estructura Administrativa del Municipio de Medellín	6

Lista de gráficas

Gráfica 1 Número de practicantes de excelencia 2005- 2019.....	8
--	---