

ESPECIALIZACIÓN PÚBLICA EN COLOMBIA: DESINTERÉS, CAUSAS E IMPACTO



“Especialización en la Administración Pública en Colombia: Causas y Consecuencias de  
la Falta de Interés”

Luz Anyela Alfonso Cañón

Brayan Stiven Ferrer Sanmiguel

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Virtual

Programa Especialización en Gerencia de Proyectos

Mayo de 2025

ESPECIALIZACIÓN PÚBLICA EN COLOMBIA: DESINTERÉS, CAUSAS E IMPACTO

“Especialización en la Administración Pública en Colombia: Causas y Consecuencias de la Falta de Interés”

Luz Anyela Alfonso Cañón

Brayan Stiven Ferrer Sanmiguel

Trabajo de Grado Presentado como requisito para optar al título de Especialista en Gerencia de Proyectos

Asesor(a)

Doris Amanda Rosero García

Microbióloga, M.Sc., PhD.

Posdoctorado en Microbiología Ambiental

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Virtual

Programa Especialización en Gerencia de Proyectos

Mayo de 2025

## Contenido

Lista de tablas .....	5
Lista de figuras .....	6
Lista de Anexos .....	7
Resumen .....	8
Abstract .....	9
Introducción.....	10
1.    PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	12
1.1. Descripción del problema .....	12
1.2.    La pregunta de investigación .....	13
1.2.1.    Objetivo general.....	14
1.2.2.    Objetivos específicos.....	14
1.3.    Justificación de la investigación .....	15
2.    MARCO DE REFERENCIA.....	18
2.1. Marco de Antecedentes.....	18
2.2. Marco Teórico .....	21
2.3. Marco normativo .....	31
3.    METODOLOGÍA .....	33
3.1. Enfoque y alcance de la investigación .....	33
3.2. Población y muestra.....	36
3.2.3.    Cálculo y selección de la muestra .....	39

# ESPECIALIZACIÓN PÚBLICA EN COLOMBIA: DESINTERÉS, CAUSAS E IMPACTO

3.3. Instrumento(s) .....	41
3.3.1. Encuesta Estructurada .....	41
3.4. Descripción de procedimientos .....	42
3.5. Análisis de información.....	46
3.5.1. Encuesta Estructurada .....	46
3.6. Consideraciones éticas.....	46
4. RESULTADOS .....	56
4.1. Análisis de Resultados.....	56
5. DISCUSIÓN .....	73
6. CONCLUSIONES.....	77
Referencias.....	78
Anexos .....	84

**Lista de tablas**

Tabla 1 – Años de Experiencia en el campo administrativo.....	56
Tabla 2 - Importancia de la especialización en la administración.....	59
Tabla 3 - Especializaciones con mayor demanda .....	62
Tabla 4 - Falta de especialización es notoria en la administración. ....	65
Tabla 5 - Consecuencias por la no especialización.....	67
Tabla 6 - ¿Han tenido especializaciones en su área? .....	70

## Lista de figuras

Figura 1- Formulario Google Encuesta, Primera Página. ....	44
Figura 2 - Formulario Google Encuesta, Segunda Página. ....	45
Figura 3 – Tiempo de experiencia en el campo administrativo .....	56
Figura 4 - Percepción de la Importancia que tiene la Especialización en el campo administrativo. ....	59
Figura 5 – Áreas con mayor interés para las Especializaciones en la Administración Pública. ....	61
Figura 6 - Percepción positiva o negativa de las Oportunidades en el mercado laboral por no tener una especialización. ....	64
Figura 7 – Consecuencias en el campo profesional por falta de especialización.....	67
Figura 8- Percepción de profesionales con una especialización en la Administración Pública.....	70

**Lista de Anexos**

Anexo 1- Formulario Google Encuesta implementada.....	85
Anexo 2 - Tabulación resultados Encuesta .....	87

## Resumen

Este trabajo de investigación exploró las causas subyacentes y las consecuencias de la aparente falta de interés en la formación continua especializada en administración pública por parte de los profesionales en Colombia. Se planteó la hipótesis de que altos costos económicos y de tiempo, la percepción de un escaso reconocimiento laboral tras la especialización y la creencia en la suficiencia de la formación generalista de pregrado fueron factores clave que disminuyeron la motivación hacia la formación especializada. A través de una encuesta estructurada a profesionales del sector público y a diversos actores clave (profesionales, académicos, funcionarios de gestión de talento humano), se buscó comprender las percepciones, motivaciones y experiencias relacionadas con la especialización. Los resultados de esta investigación permitieron identificar las barreras y los desincentivos existentes, así como las implicaciones de la falta de especialización en la eficiencia, la innovación y la calidad de la gestión pública en Colombia, con el fin de proponer recomendaciones para fortalecer la profesionalización del sector.

**Palabras clave:** Administración, Especialización, Formación Continua, Profesionalización., Reconocimiento Laboral,

### **Abstract**

This research explored the underlying causes and consequences of the apparent lack of interest in specialized continuous education in public administration among professionals in Colombia. The hypothesis posited that high economic and time costs, the perception of limited professional recognition after specialization, and the belief in the sufficiency of general undergraduate education were key factors that diminished the motivation towards specialized training. Employing a mixed-methods approach, combining structured surveys of public sector professionals and semi-structured interviews with various key stakeholders (professionals, academics, human talent management officials), the study aimed to understand the perceptions, motivations, and experiences related to specialization. The findings of this research made it possible to identify the existing barriers and disincentives, as well as the implications of the lack of specialization on the efficiency, innovation, and quality of public management in Colombia, with the goal of proposing recommendations to strengthen the professionalization of the sector.

**Keywords:** *Administration, Specialization, Continuous Education, Professionalization, Job Recognition.*

## **Introducción**

Esta investigación buscó explorar las repercusiones de la falta de capacitación en los profesionales del área de Administración que ejercieron en el sector público en Colombia, ya que algunas entidades presentaron la dificultad de encontrar trabajadores competentes, para cargos específicos, y de gran responsabilidad pública; situación que se pudo encontrar de la misma forma en el sector privado, ya que los emprendedores o líderes de las organizaciones, tuvieron esta igual necesidad para desarrollar herramientas y habilidades, con el ánimo de tener una clara adaptabilidad ante cambios de los tiempos, de los mercados, de los sectores y de la calidad general del entorno. Se debió tener en cuenta que nos movimos en un mundo altamente competitivo, y que los estándares de calidad en todos los sectores y mercados fueron cada vez más exigentes; por lo tanto, los profesionales, empleados públicos, como privados o emprendedores, debieron tomar la iniciativa de ser competentes para ocupar el lugar donde estuvieron ejerciendo su carrera.

En el contexto dinámico y cambiante de la administración pública en Colombia, identificar las causas y consecuencias de la falta de interés en la especialización entre los profesionales del área se volvió un aspecto crucial para comprender el desarrollo institucional y la calidad de vida de estos trabajadores. La especialización fue, sin duda, un componente esencial que permitió a los profesionales adquirir conocimientos profundos y habilidades específicas que les capacitaron para enfrentar los retos contemporáneos de gestión pública. Sin embargo, a pesar de su evidente importancia, se observó una notable resistencia entre muchos administradores a buscar este tipo de formación continua.

Las barreras que impidieron que los profesionales del sector público se especializaran fueron variadas y multifacéticas. Factores como las limitaciones económicas, la falta de tiempo debido a las exigencias laborales y un posible desinterés por el desarrollo profesional y académico, constituyeron elementos que dificultaron el acceso a programas de especialización. Además, la percepción de que la educación formal no siempre se tradujo en mejoras significativas en las condiciones laborales o en el reconocimiento profesional pudo desincentivar a los administradores a seguir una trayectoria de especialización.

El presente estudio se propuso analizar de manera integral las causas que llevaron a los profesionales del área de la administración pública en Colombia a no buscar especializaciones y cómo esto repercutió en su desarrollo y calidad de vida. Mediante la aplicación de metodologías cualitativas y cuantitativas, se buscó obtener una visión clara de esta problemática, que permitió no solo exponer la situación actual, sino también sugerir estrategias que promovieron una cultura de especialización y desarrollo profesional en el sector público colombiano.

La falta de especialización entre los profesionales de la administración pública en Colombia fue un problema complejo con causas multifacéticas y consecuencias significativas. Los resultados de este estudio subrayaron la necesidad de implementar estrategias que promovieron una cultura de especialización y desarrollo profesional en el sector público. Esto implicó abordar las barreras económicas y de tiempo, así como fomentar un cambio en la percepción y valoración de la formación continua. Al invertir en la capacitación de sus profesionales, el sector público colombiano pudo mejorar su eficiencia, calidad de servicio y, en última instancia, contribuir al desarrollo del país.

## **1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **1.1. Descripción del problema**

La creciente exigencia de especialización académica entre profesionales titulados se ha erigido como un factor determinante para el progreso individual, la eficiencia organizacional y el desarrollo efectivo de los entes territoriales. No obstante, una proporción considerable de profesionales carece de formación especializada en sectores específicos, lo que genera incertidumbre y repercute negativamente en su empleabilidad, desarrollo profesional y la competitividad, especialmente en roles de liderazgo dentro del sector público (García-Aracil, 2018). A pesar de la evidente demanda de habilidades especializadas en el mercado laboral actual, muchos profesionales optan por no cursar especializaciones, limitando así su potencial de crecimiento profesional y la capacidad de innovación en sus respectivas áreas (Tejada & Ruiz, 2016).

Si bien las especializaciones presentan la ventaja de ser económicamente más accesibles en comparación con otras opciones de posgrado, existe un debate en torno a la conveniencia de la especialización frente a la formación generalista. Aunque históricamente una carrera universitaria ofrecía amplias oportunidades laborales debido a su menor disponibilidad, teorías recientes sugieren que un perfil generalista, con una diversidad de conocimientos y habilidades aplicables en múltiples entornos, podría ser más ventajoso en el mercado laboral, facilitando la comunicación y la colaboración interdisciplinaria (Epstein, 2019). La incertidumbre sobre el futuro laboral tanto para especialistas como para generalistas (Byun & Raffiee, 2011; Álamo Borja & Vega Cadena, 2020) subraya la necesidad de que los egresados posean más que conocimientos básicos.

No obstante, la perspectiva que favorece la especialización se fundamenta en la idea de que la profundidad del conocimiento en un área específica es la que genera valor y productividad, asociada a una mayor calidad de trabajo y una identidad profesional definida (Ericsson & Pool, 2016). Esta visión parece prevalecer en campos como la medicina, donde los estudiantes tienden a percibir a los especialistas con mayor prestigio y potencial salarial (Wright et al., 2018). En el contexto de la administración pública colombiana, la capacitación continua es crucial para mejorar la gestión (Ospina, 2006), y la necesidad de especialización se intensifica ante los cambios tecnológicos y normativos (Barreto & Riccardi, 2019).

La falta de especialización, además, se ha asociado con ineficiencias en la gestión de proyectos públicos (Ramírez & Martínez, 2017) y un impacto negativo en la calidad de los servicios públicos (Rodríguez & Díaz, 2020).

En este contexto, surgió la necesidad de comprender a fondo las dinámicas que influyen en la decisión de los profesionales del área de Administración que se desempeñan en el sector público colombiano con respecto a la realización de especializaciones. Explorando los motivos detrás de la baja adopción de estos programas, los factores que sí impulsan la decisión de especializarse, los beneficios percibidos por quienes han optado por esta formación y las posibles estrategias para fomentar la especialización se presenta como un aporte significativo para la comunidad académica y para el fortalecimiento del capital humano en el sector público.

## **1.2. La pregunta de investigación**

¿De qué manera la falta de especialización en el área de la Administración afecta el desarrollo profesional y calidad de vida de los profesionales que ejercen en el sector público en

Colombia, y que acciones desde el enfoque de la gestión del cambio puede proponer a fin de mitigar estas dificultades, impulsando la formación continua y el crecimiento profesional?

### **1.2.1. Objetivo general**

Analizar las causas y consecuencias de la falta de interés en hacer una especialización, en los profesionales del área de la Administración que ejercen en el sector público en Colombia; afectando su desarrollo profesional y su calidad de vida y que acciones desde el enfoque de la gestión del cambio puede proponer, impulsando la formación continua y el crecimiento profesional.

### **1.2.2. Objetivos específicos**

Identificar y categorizar los factores determinantes (económicos, personales, organizacionales y de percepción de valor) que inciden en la decisión de los profesionales del área de Administración del sector público en Colombia de no cursar programas de especialización. (Este objetivo se enfoca en comprender las causas subyacentes a la falta de interés).

Evaluar el impacto de la ausencia de especialización en el desarrollo profesional (oportunidades de ascenso, movilidad funcional, adquisición de competencias avanzadas) y la calidad de vida (satisfacción laboral, percepción de seguridad profesional) de los profesionales del área de Administración que se desempeñan en el sector público colombiano. (Este objetivo busca determinar las consecuencias de la falta de especialización a nivel individual).

### **1.3. Justificación de la investigación**

Las constantes transformaciones en el mercado laboral y la rápida evolución tecnológica exigieron que los profesionales continuaran sus estudios de posgrado, inicialmente con una especialización que les permitiera adquirir y reforzar conocimientos para aportar valor en sus áreas de trabajo. Esta investigación fue determinante, porque la falta de capacitación y especialización en los profesionales estuvo generando consecuencias negativas en el desarrollo de las compañías; impactando directamente la calidad y desempeño en el trabajo y la disminución en la competitividad en el entorno que cada vez requirió más exigencia.

Para las compañías, incluir trabajadores capacitados y competentes, fue una actividad cada vez más compleja, debido a que el personal que conformó el equipo de trabajo debió poseer habilidades específicas para el cargo a desempeñar que permitieran adaptarse a las exigencias del entorno y liderar proyectos con eficiencia. Sin embargo, existió una brecha: muchos estudiantes no buscaron la especialización, lo que limitó las oportunidades laborales y afectó la capacidad de las compañías para competir e innovar constantemente; especialmente en aquellos sectores donde la calidad y la competencia global fueron cruciales para alcanzar los objetivos propuestos y el éxito de las compañías. Para un profesional, la falta de formación especializada: disminuyó la productividad, la estabilidad laboral, crecimiento profesional y personal y la calidad de vida.

Esta investigación fue determinante para comprender las razones por las que las profesiones no buscaron especializarse aun conociendo las ventajas que ofreció, así como analizar las consecuencias que trajo en términos de progreso, crecimiento e innovación. Adicional, fue importante identificar los factores que pudieron influir en la decisión de continuar o no la formación profesional y poder entender como la falta de la especialización afectó

términos personales que relacionaron la calidad de vida y la satisfacción personal y que pudo conllevar a experimentar frustraciones y desmotivación.

El proyecto abordó un tema de gran relevancia social y profesional, ya que la capacitación continua fue fundamental para el desarrollo de competencias que permitieron a los funcionarios públicos enfrentar los desafíos que planteó la dinámica contemporánea de la administración pública. Los beneficios a la comunidad se manifestaron en la optimización de los servicios públicos, al contar con profesionales mejor preparados que pudieron implementar políticas más eficaces y responder de manera adecuada a las necesidades de la ciudadanía.

Además, al investigar y analizar las causas de la falta de interés en la especialización, este proyecto permitió identificar barreras y obstáculos que enfrentaron los profesionales del sector público, tales como la falta de incentivos económicos, el ausente reconocimiento de la formación continua y la escasez de programas accesibles. Al abordar estos puntos, el proyecto no solo generó conciencia sobre la importancia de la especialización, sino que también promovió la creación de estrategias que facilitaron el acceso a la educación continua, elevando así los niveles de cualificación de los profesionales y, por ende, mejorando la calidad de vida tanto de estos como de la comunidad a la que sirvieron.

Un profesional con una formación especializada no solo mejoró sus oportunidades laborales, sino que fue más atractivo para las grandes compañías que buscaron incluir en sus equipos de trabajos profesionales con formaciones avanzadas que fomentaron el desarrollo de las soluciones innovadoras, el avance tecnológico y el desarrollo económico; por lo tanto, las empresas que contrataron personal especializado fortalecieron sus objetivos empresariales y

económicos, generaron mejores oportunidades laborales e incrementaron la competitividad de las empresas y fortaleció el desarrollo en las ciudades.

Al fomentar una cultura de formación y especialización entre los administradores públicos, el proyecto contribuyó a la construcción de un capital humano más robusto en el sector público, lo que repercutió en un mejor desempeño institucional. Esto, a su vez, pudo generar un ciclo virtuoso donde mejoras en la eficiencia y calidad de los servicios públicos se tradujeron en mayor satisfacción ciudadana, fortaleciendo la confianza entre la comunidad y sus dirigentes. Así, el proyecto no solo buscó comprender un problema crítico, sino también proponer soluciones que beneficiaron a la sociedad en su conjunto al crear administradores más competentes y comprometidos con el desarrollo sostenible del país.

Finalmente, con este estudio se pretendió dar un aporte significativo a la comunidad empresarial y académica, ofreciendo un análisis detallado de las dinámicas que influyeron en la falta de crecimiento profesional académicamente y las estrategias que se pudieron implementar para incentivar ese interés y cultura de formación continua y permanente. Las estrategias beneficiaron de igual manera a las compañías al crear equipos de trabajo con mayor competitividad, habilidades.

Es importante destacar que el desarrollo profesional debió verse como una necesidad donde la competencia del entorno cada vez fue más cambiante y las habilidades y los conocimientos fueron cada vez más enfocados a un propósito específico.

## **2. MARCO DE REFERENCIA**

### **2.1. Marco de Antecedentes**

Un estudio realizado por García-Aracil (2018) en el contexto latinoamericano exploró las barreras que enfrentaron los profesionales del sector público para acceder a programas de formación continua, incluyendo especializaciones. La investigación identificó factores clave como las limitaciones presupuestarias de las instituciones públicas para invertir en capacitación, la falta de tiempo de los empleados debido a la carga laboral, la percepción de falta de aplicabilidad inmediata de los conocimientos adquiridos y la ausencia de incentivos claros por parte de las organizaciones para la formación. Este estudio subrayó la importancia de considerar tanto las limitaciones individuales como las estructurales al analizar la falta de interés en la especialización. Sus hallazgos sugirieron que las políticas públicas y las estrategias organizacionales jugaron un papel crucial en el fomento de la formación continua.

La investigación de Epstein (2019), aunque no se centra exclusivamente en el sector público, aportó una perspectiva relevante sobre el debate entre la especialización y la generalización en el desarrollo profesional. A través de un análisis de diversas trayectorias profesionales, el autor sugirió que, si bien la especialización profunda pudo ser valiosa en ciertos campos, una base amplia de conocimientos y habilidades (característica de los generalistas) pudo ser más ventajosa en entornos laborales complejos y cambiantes, facilitando la adaptación y la colaboración interdisciplinaria. Este estudio invitó a reflexionar sobre cómo la percepción del "valor" de la especialización pudo influir en la decisión de los profesionales de buscar o no este tipo de formación, especialmente en un sector público que a menudo requiere la interacción entre diversas áreas de conocimiento.

Un estudio publicado en BMC Medical Education por Wright et al. (2018) investigó las percepciones de los estudiantes de medicina sobre las diferencias entre médicos especialistas y generalistas. Los resultados revelaron que los estudiantes asociaron la especialización con un mayor prestigio académico y potencial salarial, mientras que la medicina general se relacionó con un menor estatus. Aunque este estudio se enfocó en el campo de la medicina, sus hallazgos son relevantes para comprender cómo las percepciones de prestigio, reconocimiento y recompensas económicas pudieron influir en la motivación de los profesionales para buscar una especialización en cualquier campo, incluyendo la administración pública. La asociación de la especialización con mayores beneficios percibidos pudo ser un factor clave para impulsar el interés en este tipo de formación.

Sánchez (2014) analizó los indicadores de calidad para la acreditación de programas universitarios de Administración en Colombia, destacando la importancia de la formación integral y la pertinencia de la educación superior. Este trabajo subrayó la necesidad de que los programas académicos prepararan a los profesionales para los desafíos del mercado laboral, lo que implicó fomentar la especialización y el desarrollo de habilidades especializadas.

Chávez (2023) investigó las brechas de género en la educación superior peruana, revelando tendencias como la prevalencia de mujeres egresadas y los factores que afectaron el acceso a la educación. Este estudio destacó la importancia de la equidad y la inclusión en la educación superior, lo que implicó abordar las barreras que impidieron la especialización de grupos subrepresentados.

Además de estos estudios, otras investigaciones han explorado los beneficios de la especialización y los costos de la falta de formación continua. Por ejemplo, autores como Becker

(1964) han destacado el papel del capital humano en el desarrollo económico, argumentando que la inversión en educación y formación aumentó la productividad y los ingresos de los trabajadores. En este sentido, la especialización pudo considerarse una forma de inversión en capital humano que benefició tanto a los profesionales como a las empresas.

Otros estudios han analizado los factores que influyeron en las decisiones de los profesionales sobre la especialización. Por ejemplo, investigaciones sobre la teoría de la elección racional sugirieron que los profesionales sopesaron los costos y beneficios de la especialización antes de tomar una decisión. En este sentido, factores como los costos de matrícula, el tiempo requerido para la formación y las expectativas de ingresos futuros pudieron influir en la decisión de especializarse.

Además, estudios sobre la psicología del trabajo han explorado el papel de la motivación y la satisfacción laboral en la decisión de especializarse. Por ejemplo, investigaciones sobre la teoría de la autodeterminación sugirieron que los profesionales estuvieron más motivados para especializarse si percibieron que la formación fue relevante para sus metas y valores. En este sentido, las empresas pudieron fomentar la especialización al ofrecer programas de formación que se alinearon con los intereses y aspiraciones de los profesionales.

En el contexto colombiano, autores como Maldonado (2018) han analizado los desafíos de la educación superior y la formación profesional. Destacando la necesidad de una mayor articulación entre la educación y el mercado laboral.

Así mismo, autores como, Garay y otros. (2010), en su libro "Colombia: estructura industrial e internacionalización, 1990-2000" analizaron la importancia de la competitividad

empresarial y la necesidad de profesionales altamente calificados para impulsar la innovación y el crecimiento económico. En este sentido, la falta de especialización pudo considerarse un obstáculo para la competitividad de las empresas colombianas.

Por otro lado, autores como, Chiavenato (2009), en su libro "Gestión del talento humano", destacaron la importancia de la formación continua y el desarrollo de habilidades para el éxito profesional y la satisfacción laboral. En este sentido, las empresas pudieron fomentar la especialización al ofrecer programas de formación y oportunidades de crecimiento profesional.

Adicionalmente, estudios como los de, Salas (2015), han demostrado que la formación especializada mejoró el desempeño laboral y la productividad de los trabajadores. Por lo tanto, la falta de especialización pudo tener un impacto negativo en la eficiencia y la calidad del trabajo. En la misma línea, investigaciones sobre la economía de la educación han analizado el impacto de la especialización en los ingresos y la movilidad social de los trabajadores. Por ejemplo, estudios como los de, Psacharopoulos y Patrinos (2018), han demostrado que la educación superior y la formación especializada se asocian con mayores ingresos y mejores oportunidades laborales.

## **2.2. Marco Teórico**

La falta de interés en las especializaciones por parte de los profesionales en Colombia, en comparación con otros países de la región, fue un fenómeno complejo que pudo analizarse desde diversas perspectivas teóricas. A continuación, se presentan algunos componentes teóricos relevantes:

### **2.2.1. Teoría del Capital Humano (Becker, 1964):**

Esta teoría sostuvo que la educación y la formación fueron inversiones que aumentaron la productividad y los ingresos de los trabajadores.

Desde esta perspectiva, la falta de interés en la especialización en Colombia pudo explicarse por una percepción de bajos retornos a la inversión en educación superior, o por una subvaloración de las habilidades especializadas en el mercado laboral.

En comparación con otros países de la región donde la especialización fue más valorada, Colombia pudo presentar un mercado laboral con menores incentivos para la formación continua.

### **2.2.2. Teoría de la Elección Racional**

Esta teoría asumió que los individuos tomaron decisiones basadas en un análisis de costos y beneficios.

La falta de interés en la especialización en Colombia pudo deberse a que los profesionales percibieron que los costos (tiempo, dinero, esfuerzo) superaron los beneficios (aumento de salario, mejores oportunidades laborales).

Factores como la incertidumbre sobre el retorno de la inversión y la disponibilidad de alternativas de formación más cortas y económicas pudieron influir en esta decisión.

### **2.2.3. Teoría de la Modernización (Inkeles & Smith, 1974):**

Esta teoría postuló que la modernización económica y social conllevó una mayor demanda de habilidades especializadas y una mayor valoración de la educación superior.

En este sentido, la falta de interés en la especialización en Colombia pudo indicar un rezago en el proceso de modernización, o una desconexión entre el sistema educativo y las necesidades del mercado laboral.

Países de la región con economías más diversificadas y tecnológicamente avanzadas pudieron presentar una mayor demanda de profesionales especializados.

#### **2.2.4. Teoría de la Dependencia (Cardoso & Faletto, 1979)**

Esta teoría argumentó que los países en desarrollo estuvieron subordinados a los países desarrollados, lo que limitó su capacidad para industrializarse y modernizarse.

Desde esta perspectiva, la falta de interés en la especialización en Colombia pudo ser un reflejo de la dependencia tecnológica y la baja demanda de habilidades especializadas en la economía local.

En comparación con países de la región con mayores niveles de autonomía económica y desarrollo tecnológico, Colombia pudo presentar un mercado laboral menos dinámico y competitivo.

#### **2.2.5. Teoría de las Instituciones (North, 1990):**

Esta teoría destacó el papel de las instituciones (normas, reglas, organizaciones) en la configuración del comportamiento económico y social.

La falta de interés en la especialización en Colombia pudo deberse a la debilidad de las instituciones que promovieron la formación continua, como los sistemas de acreditación, los incentivos fiscales y las políticas de empleo.

En otros países se pudo notar una mayor fuerza en las instituciones que fomentaron la educación continuada.

### **2.2.6. Teorías de la sociología del trabajo**

Estas teorías exploraron cómo las estructuras sociales y las relaciones laborales influyeron en las decisiones de formación profesional.

Autores como Granovetter (1985) resaltaron la importancia de las redes sociales en la búsqueda de empleo y la movilidad profesional.

En Colombia, la falta de acceso a redes profesionales y la persistencia de desigualdades sociales pudieron limitar las oportunidades de formación y desarrollo profesional.

Finalmente, estudios sobre la sociología del trabajo exploraron el papel de la especialización en la construcción de identidades profesionales y la movilidad social. Por ejemplo, investigaciones sobre la teoría de la carrera profesional sugirieron que la especialización pudo ser una forma de diferenciarse y avanzar en la jerarquía laboral.

La falta de interés por parte de los profesionales en administración del sector público en Colombia en realizar una especialización se pudo abordar desde diversas perspectivas teóricas, como la teoría de la motivación de Maslow, que planteó una jerarquía de necesidades que fue desde las más básicas hasta las más complejas.

En este sentido, si los profesionales no percibieron que una especialización les ayudó a satisfacer sus necesidades profesionales y personales, como el crecimiento personal o la autorrealización, fue probable que rechazaran invertir tiempo y recursos en dicho proceso. Además, factores como la estabilidad laboral y la seguridad económica pudieron hacer que priorizaran su trabajo actual sobre la formación continua, lo que llevó a una falta de ambición de progreso y desarrollo en sus carreras.

Por otro lado, la teoría del capital humano de Becker sugirió que la educación y la especialización fueron inversiones que generaron retornos a largo plazo. Sin embargo, en el contexto colombiano, donde los profesionales del sector público pudieron enfrentar una serie de limitaciones como la falta de incentivos económicos o el escaso apoyo institucional para el desarrollo profesional, la percepción del valor de una especialización se vio disminuida. La escasa inversión en capacitación y desarrollo profesional por parte del Estado, así como la estructura organizacional que a menudo no reconoció ni remuneró adecuadamente el esfuerzo adicional de los trabajadores, contribuyeron a la desmotivación y al estancamiento profesional, afectando no solo el compromiso individual, sino también la eficacia global de las instituciones públicas.

La especialización en los profesionales de Colombia fue un tema relevante que impactó en la calidad y eficiencia de diversas industrias y sectores. Este marco teórico analizó las teorías y conceptos relacionados con la especialización, su importancia en el mercado laboral colombiano y los factores que influyeron en su desarrollo. Además de la contextualización del concepto de la especialización, también se buscó desarrollar un análisis sobre la falta de

oportunidades que tuvieron los profesionales para desarrollar una especialización en Colombia; las causas y consecuencias de la misma problemática.

La especialización a nivel global brindó unas diferentes teorías que permitieron al profesional desarrollar sus habilidades y aplicarlas en su profesión como parte fundamental de crecimiento del aprendizaje y el conocimiento.

Para Ricardo (1817) la especialización les permitió a los países y profesionales aprovechar sus ventajas comparativas para aumentar la productividad y la eficiencia, lo que generó un desarrollo y crecimiento productivo. Concepto que fue de la mano con la teoría del talento humano, la cual se definió como el “componente que se desarrolla a través de la educación y la experiencia”. (Becker, 1964)

Otra importancia que tuvo la especialización en una sociedad que buscó el desarrollo y crecimiento fue fomentar la innovación a través del uso de las nuevas tecnologías y procesos informáticos y de datos. Esto garantizó nuevos emprendimientos, más desarrollo e ingresos económicos a las reservas de la nación. (Schumpeter, 1934)

### **2.2.7. Importancia de la Especialización en Colombia**

- Mejora de la Productividad: La especialización aumentó la eficiencia y productividad en el trabajo. (Hanushek, 2013)
- Competitividad: La especialización fue clave para la competitividad en el mercado global. (Banco Mundial., 2020)
- Innovación: La especialización fomentó la innovación y el desarrollo en diversas industrias. (OCDE, 2019)

Para que todo esto fuera posible, la especialización en profesionales debió cumplir con ciertos factores que influyeron en el proceso; dentro de ellos tuvimos, la educación superior y la formación continua, la experiencia laboral y la práctica en un área específica, las cuales fueron esenciales para desarrollar las habilidades y el conocimiento especializado. Otro de los factores que en muchas ocasiones no se tuvo en cuenta como un influenciador en la formación, fueron los incentivos económicos y laborales; un profesional bien remunerado y con posibilidades de crecimiento, sintió más deseos de seguir formando su conocimiento, que aquel que no vio su trabajo como una fuente de crecimiento.

Los factores que influyeron en la especialización, como la educación, experiencia, incentivos y cultura organizacional, debieron ser considerados para desarrollar modelos de especialización efectivos.

La falta de especialización en los profesionales de Colombia fue un tema relevante que afectó la calidad y eficiencia en diversas industrias y sectores. Este marco teórico buscó analizar las causas y consecuencias de esta problemática, así como explorar posibles soluciones

#### **2.2.8. Causas de la falta de especialización**

- Sistema educativo: La educación superior en Colombia se enfocó en la formación general, sin énfasis en la especialización. (Ministerio de Educación Nacional, 2020)
- Falta de incentivos: La falta de incentivos económicos y laborales desmotivó a los profesionales a especializarse. (Gómez, 2019)

- Cambio constante en el mercado laboral: La rápida evolución del mercado laboral hizo que los profesionales necesitaran adaptarse constantemente, lo que dificultó la especialización. (Forum, 2020).
- Limitaciones en la formación continua: La falta de oportunidades de formación continua y actualización impidió a los profesionales mantenerse actualizados en su área. (OCDE, 2019)

### **2.2.9. Consecuencias de la falta de especialización**

- Disminución de la productividad: La falta de especialización redujo la eficiencia y productividad en el trabajo. (Hanushek, 2013)
- Menor calidad en la prestación de servicios: La falta de especialización afectó la calidad de los servicios ofrecidos.
- Dificultades en la innovación: La falta de especialización limitó la capacidad de innovación y desarrollo. (OCDE, 2019)
- Desventaja competitiva: La falta de especialización colocó a Colombia en desventaja competitiva en el mercado global. (Banco Mundial., 2020)

### **2.2.10. Soluciones aplicables para reducir los niveles de falta de especialización en**

#### **Colombia**

- Reforma del sistema educativo\*: Enfocar la educación superior en la especialización y formación específica. (Ministerio de Educación Nacional, 2020).
- Incentivos económicos y laborales: Ofrecer incentivos para motivar a los profesionales a especializarse. (Gómez, 2019)

- Formación continua y actualización: Proporcionar oportunidades de formación continua y actualización. (H & J, 2023)
- Fomento de la innovación: Incentivar la innovación y el desarrollo en diversas industrias. (OCDE, 2019)

El interés en la especialización profesional varió significativamente entre países, influenciado por factores económicos, culturales y políticos. En muchas naciones desarrolladas y en economías emergentes con fuerte enfoque en la innovación, la especialización se consideró un pilar fundamental para el desarrollo profesional y la competitividad.

En países como Estados Unidos, Alemania y Japón, la inversión en capital humano a través de la especialización fue vista como un factor clave para la competitividad global (Schultz, 1961).

Estudios de la OCDE (2019) resaltaron cómo las economías que fomentaron la formación continua y la especialización lograron mayores niveles de productividad e innovación. Esta perspectiva subrayó la importancia de la especialización para adaptarse a los cambios tecnológicos y las demandas del mercado laboral global.

Países como Singapur y Corea del Sur implementaron políticas públicas que incentivaron la especialización, ofreciendo becas, subsidios y programas de formación continua (World Bank, 2018).

En estos contextos, la especialización se consideró una inversión estratégica para el desarrollo nacional, y se promovió a través de alianzas entre el gobierno, la industria y las instituciones educativas. La Unión Europea, por ejemplo, desarrolló el Espacio Europeo de

Educación Superior (EEES), con el fin de armonizar los títulos académicos y facilitar la movilidad de los profesionales especializados (European Commission, 2020).

En culturas laborales donde se valoró el desarrollo profesional y la movilidad ascendente, la especialización se consideró un requisito para el éxito (Hofstede, 2001). Estudios sobre la psicología organizacional mostraron que los profesionales en países como Canadá y Australia tuvieron mayores expectativas de crecimiento y desarrollo profesional, lo que los motivó a buscar especializaciones (Vancouver, 2017). Además, en muchos países las empresas alentaron a sus empleados a realizar especializaciones por medio de pagos parciales o totales de la misma.

En la era de la economía del conocimiento, la especialización se ha vuelto esencial para mantenerse relevante en campos como la tecnología, la ingeniería y la medicina (Drucker, 1993). Países como Israel y Finlandia, líderes en innovación tecnológica, fomentaron la especialización en áreas STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas) para impulsar su competitividad (Florida, 2002).

En estos países la demanda de profesionales especializados fue elevada, y por ende los salarios que devengaron estos profesionales fueron más altos que los de los profesionales que no lo estuvieron. La globalización aumentó la demanda de profesionales con habilidades especializadas que pudieron trabajar en entornos multiculturales y adaptarse a diferentes mercados (Friedman, 2005).

En este contexto, la especialización se consideró una forma de diferenciarse y aumentar la empleabilidad en el mercado laboral global. En muchos países los profesionales que realizaron especializaciones, tuvieron mejores oportunidades laborales en el extranjero.

### **2.3. Marco normativo**

Congreso de la República de Colombia. (1991). Constitución Política de Colombia.

Congreso de la República de Colombia. (1993). *Ley 44 de 1993, por la cual se regula el ejercicio de las profesiones de la Ingeniería, de la Arquitectura y sus profesiones auxiliares, se dictan disposiciones sobre su ejercicio, enseñanza, expedición de licencias y se toman otras medidas*

Congreso de la República de Colombia. (2002). *Ley 789 de 2002, por la cual se dictan normas para el apoyo al empleo y ampliación de la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo del Trabajo.*

Congreso de la República de Colombia. (2015). *Decreto 1075 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Educación.*

Departamento Nacional de Planeación. (2018). *Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022. Pacto por Colombia, pacto por la equidad.*

Ley 30 de 1992, *por la cual se organiza el servicio público de la Educación Superior.*  
(1992). *Diario Oficial No. 40.700.*

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (1998). *Declaración Mundial sobre la Educación Superior para el Siglo XXI: Visión y Acción.*

UNESCO.

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2015).

*Recomendación de la UNESCO relativa al aprendizaje y la educación de adultos.* UNESCO.

Tratado Alianza del Pacífico. (2016). *Acuerdo Marco de la Alianza del Pacífico.*

Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (CEPAL).

### **3. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Enfoque y alcance de la investigación**

La investigación, titulada “Especialización en la Administración Pública en Colombia: Causas y Consecuencias de la Falta de Interés”, adoptó un enfoque metodológico mixto, combinando elementos cuantitativos y cualitativos para ofrecer una comprensión integral del fenómeno estudiado. La componente cuantitativa se centró en la recolección y análisis de datos numéricos a través de encuestas, lo que permitió identificar tendencias, patrones y relaciones estadísticas entre las variables de interés. Por otro lado, la componente cualitativa se incorporó de manera complementaria para profundizar en las experiencias, percepciones y motivaciones de los profesionales, enriqueciendo la interpretación de los resultados cuantitativos. Sin embargo, para el alcance principal de esta etapa inicial de la investigación, se priorizó la metodología cuantitativa a través de la aplicación de encuestas.

El alcance de la investigación fue descriptivo y correlacional. Fue descriptivo en la medida en que se buscó detallar y caracterizar las causas que subyacieron a la falta de interés en la especialización por parte de los profesionales de la administración pública en Colombia, así como las consecuencias percibidas de esta situación en su desarrollo profesional y calidad de vida. Se describieron las frecuencias de las diferentes razones para no especializarse, la prevalencia de ciertas consecuencias y las características de la población estudiada en relación con su interés en la formación continua.

Adicionalmente, el alcance fue correlacional, ya que se exploraron las posibles relaciones y asociaciones entre las variables identificadas. Por ejemplo, se analizó si existió una correlación

significativa entre el nivel de ingresos y la disposición a invertir en una especialización, o si la percepción de falta de reconocimiento por parte de la entidad pública se asoció con un menor interés en la formación continua. Es importante señalar que este alcance correlacional no pretendió establecer relaciones de causalidad directa, sino identificar patrones de asociación que pudieron guiar futuras investigaciones de carácter explicativo.

La principal técnica de recolección de datos fue la encuesta. Se diseñó un cuestionario estructurado que abordó las diferentes dimensiones del problema de investigación, incluyendo:

- **Características Sociodemográficas y Laborales:** Edad, género, nivel educativo, cargo actual, tiempo de servicio en el sector público, tipo de entidad en la que labora, ingresos mensuales, entre otros. Esta sección permitió caracterizar a la población encuestada y analizar si existieron diferencias significativas en el interés por la especialización según estas variables.
- **Motivaciones y Barreras para la Especialización:** Preguntas dirigidas a identificar las razones por las cuales los profesionales no han realizado o no tienen interés en realizar una especialización. Se incluyeron opciones relacionadas con factores económicos (costo de la especialización, falta de apoyo financiero), factores personales (falta de tiempo, priorización de otras necesidades), factores organizacionales (falta de incentivos, ausencia de reconocimiento), y factores de percepción (creencia en la suficiencia de la experiencia, falta de percepción de valor añadido de la especialización). Se utilizaron escalas tipo Likert para medir el grado de acuerdo o desacuerdo con diferentes afirmaciones.

- **Percepción de Consecuencias de la Falta de Especialización:** Preguntas orientadas a evaluar cómo los profesionales percibieron que la falta de una especialización ha afectado o podría afectar su desarrollo profesional (oportunidades de ascenso, acceso a mejores roles, desarrollo de nuevas habilidades) y su calidad de vida (satisfacción laboral, seguridad en el empleo, bienestar general). También se emplearon escalas tipo Likert para medir la intensidad de estas percepciones.
- **Interés y Disposición hacia la Formación Continua:** Preguntas sobre el nivel de interés actual en realizar una especialización, los tipos de especialización que serían de su interés, la modalidad de estudio preferida y la disposición a invertir tiempo y recursos en su formación.

El cuestionario fue diseñado cuidadosamente para asegurar la validez de contenido y de constructo, utilizando un lenguaje claro, conciso y adaptado al contexto de los profesionales de la administración pública en Colombia. Se realizó una prueba piloto con una muestra reducida de profesionales que cumplieron con el perfil de la población objetivo para identificar posibles ambigüedades, errores de redacción o dificultades en la comprensión de las preguntas, y así realizar los ajustes necesarios antes de la aplicación masiva.

La aplicación de la encuesta se realizó preferiblemente de manera virtual a través de plataformas en línea seguras y de fácil acceso, como GOOGLE FORM, lo que permitió alcanzar una muestra más amplia y diversa de profesionales en diferentes regiones de Colombia, optimizando los costos y el tiempo de recolección de datos. Se gestionó la participación a través de la colaboración con entidades públicas, asociaciones profesionales y redes de contacto en el

sector de la administración. Se garantizó la confidencialidad y el anonimato de los participantes para fomentar respuestas honestas y sinceras.

Los datos cuantitativos recolectados a través de las encuestas fueron analizados utilizando software estadístico. Se realizaron análisis descriptivos para obtener frecuencias, porcentajes, medias y desviaciones estándar de las variables clave. Se aplicaron pruebas estadísticas inferenciales, como pruebas t de Student para comparar medias entre grupos (por ejemplo, profesionales con y sin especialización), análisis de varianza (ANOVA) para comparar medias entre más de dos grupos, y análisis de correlación (coeficiente de Pearson o Spearman, según la naturaleza de las variables) para identificar la fuerza y dirección de las relaciones entre las variables de interés.

Los resultados de estos análisis permitieron responder a las preguntas de investigación relacionadas con la identificación de las causas de la falta de interés, la descripción de las consecuencias percibidas y la exploración de las relaciones entre estas variables y las características de los profesionales encuestados. Esta información fue fundamental para el diseño de las estrategias y acciones de gestión del cambio que se propondrán en etapas posteriores de la investigación.

## **3.2. Población y muestra**

### **3.2.1. Definición de la población**

Para determinar la población objeto (Universo) del presente trabajo investigativo con respecto a las “Causas y consecuencias de la falta de interés en hacer una especialización en los

profesionales del área de la Administración que ejercen en el sector público en Colombia; afectando el desarrollo profesional y su calidad de vida, se basó en las siguientes características:

Profesionales del área de Administración que ejercen en el sector público en Colombia.

### **3.2.2. Características de la población**

#### **Demográficas**

- Edad: 25-60 años
- Género: masculino y femenino
- Nacionalidad: colombiana
- Residencia: todas las regiones de Colombia

#### **Profesionales**

- Título profesional en Administración, Gestión, Contabilidad, Economía o carreras afines
- Experiencia laboral en el sector público: mínimo 2 años
- Cargo: directivos, jefes de departamento, profesionales sénior y junior
- Área de especialización: Administración Pública, Gestión Pública, Recursos Humanos, Finanzas Públicas, entre otras

#### **Sector público**

- Nivel de gobierno: nacional, departamental, municipal
- Entidades públicas: ministerios, gobernaciones, alcaldías, institutos descentralizados, entre otras.

**Educación**

- Nivel de educación: pregrado, especialización, maestría o doctorado
- Institución educativa: pública o privada

**Otras características**

- Interés en realizar una especialización: no haber realizado una especialización en los últimos 5 años
- Motivaciones y barreras para realizar una especialización
- Percepción sobre la importancia de la especialización en su carrera profesional

**Inclusión geográfica**

Todas las regiones de Colombia, incluyendo:

- Regiones urbanas: Bogotá, Medellín, Cali, Barranquilla, Cartagena
- Regiones rurales: departamentos y municipios de Colombia

**Tamaño estimado de la población:**

Aproximadamente 100,000 profesionales del área de Administración en el sector público en Colombia.

**Limitaciones:**

- La investigación se enfocó en profesionales con título profesional en Administración o carreras afines.
- No se incluyó profesionales del sector privado o sin experiencia en el sector público.

- La investigación no abordó la perspectiva de los empleadores o instituciones educativas.

### 3.2.3. Cálculo y selección de la muestra

#### Tipo de muestreo:

De acuerdo a los conceptos analizados y estudiados para el presente trabajo investigativo, el tipo de muestreo que se tuvo en cuenta fue el Probabilístico, específicamente muestreo aleatorio estratificado.

#### Tamaño de la muestra:

- Nivel de confianza: 95% (Z=1.96)
- Margen de error: 5% (E=0.05)
- Población objetivo: Profesionales del área de Administración en el sector público en Colombia (aproximadamente 100,000 personas)

Tamaño de la muestra calculado utilizando la fórmula:

$$n = (z^2 * p * (1 - p)) / e^2$$

Donde:

N = tamaño de la muestra

Z = 1.96 (nivel de confianza 95%)

P = 0.5 (proporción estimada de profesionales sin especialización)

E = 0.05 (margen de error)

$N \approx 384$

**Criterios de inclusión**

- Edad: 25-60 años
- Antigüedad en el cargo: mínimo 2 años
- Título profesional en Administración, Gestión o carreras afines
- Ejercicio profesional en el sector público en Colombia
- No haber realizado una especialización en los últimos 5 años

**Criterios de exclusión:**

- Menores de 25 años o mayores de 60 años
- Antigüedad en el cargo menor a 2 años
- No tener título profesional en Administración, Gestión o carreras afines
- No ejercer profesionalmente en el sector público en Colombia
- Haber realizado una especialización en los últimos 5 años
- No estar dispuesto a participar en la investigación

**Estratos de muestreo:**

- Nivel jerárquico: directivos, jefes de departamento, profesionales sénior y junior
- Sector público: nacional, departamental, municipal
- Región geográfica: Bogotá, Medellín, Cali, otras ciudades principales

**Método de selección:**

Muestreo aleatorio estratificado utilizando una base de datos de profesionales del sector público en Colombia.

### 3.3. Instrumento(s)

#### 3.3.1. Encuesta Estructurada

El documento a utilizar en la fase cuantitativa de esta investigación fue una encuesta estructurada. Este instrumento de recolección de datos consistió en una serie de preguntas cerradas y predefinidas, con opciones de respuesta estandarizadas. El objetivo principal de esta encuesta fue obtener información cuantificable y comparable de una muestra representativa de profesionales que trabajaron o aspiraron a trabajar en la administración pública en Colombia, en relación con su interés, percepciones y experiencias sobre la especialización en este campo.

#### **Características Principales de la Encuesta Estructurada:**

- **Preguntas Cerradas:** Cada pregunta ofreció un conjunto limitado de opciones de respuesta preestablecidas (ej. escala Likert, selección múltiple, dicotómicas -sí/no-). Esto facilitó la codificación y el análisis estadístico de los datos.
- **Formato Estandarizado:** Todas las personas encuestadas respondieron a las mismas preguntas en el mismo orden y con las mismas opciones de respuesta. Esto aseguró la uniformidad en la recolección de datos y permitió la comparación directa entre las respuestas de los participantes.
- **Objetividad:** El formato estructurado minimizó la subjetividad en la interpretación de las preguntas y las respuestas, lo que contribuyó a la objetividad de los datos recopilados.
- **Eficiencia:** La aplicación y el procesamiento de encuestas estructuradas solieron ser más rápidos y eficientes en comparación a otro tipo de métodos cualitativos.

### 3.4. Descripción de procedimientos

#### Objetivo:

Recopilar información sobre las opiniones, actitudes y experiencias de los profesionales del área de Administración.

#### Estructura

Preguntas cerradas y abiertas.

#### Categorías

- Demográficas (edad, género, experiencia laboral).
- Actitudes hacia la especialización.
- Barreras para realizar una especialización.
- Beneficios percibidos de la especialización.

#### Variables

- Edad: **25-60**
- Género. **Masculino y Femenino**
- Experiencia laboral: **Mas de 10 años**
- Nivel de interés en realizar una especialización: **Intermedio**
- Tipo de especialización deseada: **Finanzas**

#### Formato

Presencial.

¿Años de experiencia en el campo de la administración?

¿Consideras que la especialización es importante en el campo de la administración?

¿En qué área te gustaría especializarte?

¿Has notado que la falta de especialización te ha quitado oportunidades en el mercado laboral?

¿Qué consecuencias crees que tiene la falta de especialización?

¿Te has especializado en algún área?

**Figura 1- Formulario Google Encuesta, Primera Página.**

28/3/25, 5:40 p.m. Encuesta para medir el interés en las especializaciones de los profesionales en Administración.

## Encuesta para medir el interés en las especializaciones de los profesionales en Administración.

\* Indica que la pregunta es obligatoria

1. ¿Años de experiencia en el campo de la administración? \*

Selecciona todos los que correspondan.

1 a 2 años

3 a 5 años

6 años o más

2. ¿Consideras que la especialización es importante en el campo de la administración? \*

Selecciona todos los que correspondan.

SI

NO

3. ¿En qué área te gustaría especializarte? \*

Selecciona todos los que correspondan.

Gestión de Proyectos

Gestión de Recursos Humanos

Marketing Digital

Finanzas

Lógica y Cadena de Suministros

No desea especializarse

<https://docs.google.com/forms/d/1TCYF1Auz2ejBxW8vy-ecxCU9OyMq15nc4dNRSpo7o/edit> 1/5

**Fuente: Los Autores**

**Figura 2 - Formulario Google Encuesta, Segunda Página.**

28/3/25, 5:40 p.m. Encuesta para medir el interés en las especializaciones de los profesionales en Administración.

4. ¿Has notado que la falta de especialización te ha quitado oportunidades en el mercado laboral? \*

*Selecciona todos los que correspondan.*

Sí

No

5. ¿Qué consecuencias crees que tiene la falta especialización? \*

*Selecciona todos los que correspondan.*

Menor competitividad laboral:

Estancamiento profesional

Menores ingresos

Obsolescencia de conocimientos

6. ¿Te has especializado en algún área? \*

*Selecciona todos los que correspondan.*

Sí

No

---

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Google Formularios

<https://docs.google.com/forms/d/1TCYF1As2tejBerWBvy-ecxCU9OyMq15nc4dNRSpd7o/edit> 2/3

**Fuente: Los Autores**

### 3.5. Análisis de información

#### 3.5.1. Encuesta Estructurada

##### Análisis de los Datos Cuantitativos:

- **Codificación y Tabulación de Datos:** Las respuestas de la encuesta se codificaron y tabularon en una base de datos (ej. SPSS, Excel).
- **Análisis Descriptivo:** Se calcularon estadísticas descriptivas (frecuencias, porcentajes, medias, desviaciones estándar) para resumir las características de la muestra y las respuestas a las preguntas de la encuesta.
- **Análisis Inferencial:** Se aplicaron pruebas estadísticas inferenciales (ej. pruebas t de Student, ANOVA, chi-cuadrado, correlaciones) para identificar relaciones significativas entre variables y realizar inferencias sobre la población a partir de la muestra.
- **Presentación de Resultados:** Los resultados del análisis cuantitativo se presentaron de manera clara y concisa, utilizando tablas, gráficos y resúmenes interpretativos.

### 3.6. Consideraciones éticas

#### 3.6.1. Consentimiento Informado:

- **Participación Voluntaria:** Se aseguró que la participación en la encuesta estructurada fuera completamente voluntaria. Los posibles participantes fueron informados claramente sobre el propósito de la investigación, los procedimientos de recolección de datos, el tiempo estimado de participación y su derecho a negarse a participar o a retirarse en cualquier momento sin consecuencias negativas.

- **Información Clara y Completa:** Se proporcionó a los participantes información clara y comprensible sobre los objetivos de la investigación, los beneficios potenciales (si los hay), los posibles riesgos o molestias (mínimos en este tipo de investigación), y cómo se utilizaron y difundieron los datos recopilados.

### 3.6.2. Confidencialidad y Anonimato:

- **Protección de la Identidad:** Se garantizó la confidencialidad de la información proporcionada por los participantes. En la medida de lo posible, se anonimizaron los datos para proteger la identidad de los individuos. En la encuesta estructurada online, no se solicitó información de identificación personal a menos que fuera estrictamente necesaria para el seguimiento (y con consentimiento explícito), y en el análisis y la presentación de resultados, se utilizaron códigos o se agregaron las respuestas para evitar la identificación individual.
- **Manejo Seguro de Datos:** Los datos recopilados (grabaciones de audio, transcripciones, respuestas a encuestas) se almacenaron de forma segura, utilizando medidas técnicas y administrativas apropiadas para prevenir el acceso no autorizado, la pérdida o la divulgación. Los datos se conservaron únicamente durante el tiempo necesario para la investigación y su análisis.
- **Anonimización en la Presentación de Resultados:** En la presentación de los resultados de la investigación (informes, publicaciones, presentaciones), se evitó cualquier mención o detalle que pueda identificar a los participantes individuales. Se utilizaron citas directas solo si se obtenía el permiso explícito del participante y se anonimizaba su identidad.

### 3.6.3. Privacidad

- **Información Relevante:** Se recopiló únicamente la información que fue estrictamente relevante para los objetivos de la investigación. Se evitaron preguntas innecesarias o intrusivas.

### 3.6.4. Beneficencia y No Maleficencia:

- **Maximizar los Beneficios:** La investigación se diseñará de manera que maximice los posibles beneficios para la comprensión de la problemática de la falta de interés en la especialización en la administración pública y para la formulación de recomendaciones que puedan fortalecer la gestión estatal en Colombia.
- **Minimizar los Riesgos:** Se tomarán todas las precauciones razonables para minimizar cualquier posible riesgo o molestia para los participantes. Se anticipan riesgos mínimos, pero se estará atento a cualquier señal de incomodidad o estrés por parte de los participantes.

### 3.6.5. Integridad Científica:

- **Honestidad y Transparencia:** La investigación se llevará a cabo con honestidad y transparencia en todas sus etapas, desde el diseño hasta la difusión de los resultados. Se informará sobre cualquier limitación metodológica o posible sesgo.
- **Objetividad:** Se buscará la objetividad en el análisis e interpretación de los datos, evitando cualquier manipulación o tergiversación de los resultados.
- **Reconocimiento de Fuentes:** Se reconocerán adecuadamente todas las fuentes de información utilizadas en la investigación, siguiendo las normas de citación apropiadas.

### **3.6.6. Consideraciones Específicas para Grupos Vulnerables (si aplica):**

Si la investigación involucró a grupos que pudieron considerarse vulnerables (por ejemplo, funcionarios en situaciones precarias o estudiantes con limitaciones), se tomaron precauciones adicionales para asegurar su protección y garantizar que su participación fuera genuinamente voluntaria y libre de cualquier coerción.

### **3.6.7. Análisis de consideraciones éticas**

El cumplimiento de estas consideraciones éticas fue fundamental para la validez y la credibilidad de la investigación, así como para mantener la confianza de los participantes y de la comunidad en general.

El consentimiento informado aseguró que los participantes tuvieran la autonomía para decidir si deseaban o no participar, basándose en una comprensión clara de la investigación. Esto protegió sus derechos y promovió una relación de respeto entre el investigador y los participantes.

La confidencialidad y el anonimato fueron cruciales para fomentar la honestidad y la apertura en las respuestas de los participantes, especialmente cuando se abordaron temas sensibles relacionados con la administración pública. La garantía de que su identidad estaría protegida redujo el riesgo de posibles represalias o consecuencias negativas.

El respeto a la privacidad aseguró que la investigación no invadiera la esfera personal de los participantes y que la recopilación de datos se limitara a la información estrictamente necesaria.

Los principios de beneficencia y no maleficencia guiaron la investigación hacia la generación de conocimiento útil para la sociedad, minimizando cualquier daño potencial a los participantes. El objetivo fue que los beneficios de la investigación superaran cualquier riesgo.

La integridad científica fue esencial para la credibilidad de los resultados de la investigación. La honestidad, la transparencia y la objetividad en el proceso investigativo aseguraron que las conclusiones se basaran en datos sólidos y en un análisis riguroso.

Se recomendó que el protocolo de investigación fuera revisado y aprobado por un comité de ética de investigación institucional o por un experto en ética de la investigación antes de iniciar la recolección de datos. Esto garantizó que se hubieran considerado todas las implicaciones éticas relevantes y que se hubieran implementado los mecanismos adecuados para proteger a los participantes.

Durante el desarrollo de la investigación, pudieron surgir dilemas éticos imprevistos. En tales casos, se buscó la orientación de expertos en ética de la investigación y se tomaron decisiones que priorizaron el bienestar y los derechos de los participantes, así como la integridad de la investigación.

### **3.6.8. Instrumentos de aceptación y autorización**

#### **3.6.8.1. Modelo de Consentimiento Informado y confidencialidad.**

**Título de la Investigación:** Especialización en la Administración Pública en Colombia: Causas y Consecuencias de la Falta de Interés

**Investigador(es) Principal(es):** Nombre del Investigador/Institución

**Propósito de la Investigación:** El propósito de esta investigación es comprender las razones por las cuales existe un aparente bajo interés en la especialización en administración pública en Colombia y analizar las posibles consecuencias de esta situación para la gestión estatal y el desarrollo del país. Su participación es valiosa para obtener una visión completa de este fenómeno.

**Procedimientos de la Investigación:**

Usted está siendo invitado/a a participar en [**una encuesta estructurada**] como parte de esta investigación.

- **Si participa en una encuesta estructurada:** La encuesta consta de una serie de preguntas cerradas con opciones de respuesta predefinidas. Su participación tomará aproximadamente [**Indicar duración estimada**]. Sus respuestas serán anónimas y se utilizarán para análisis estadísticos generales. Usted tiene derecho a no responder a cualquier pregunta que no desee.

**Riesgos y Beneficios:**

- **Riesgos:** Su participación en esta investigación implica riesgos mínimos. Podría experimentar una leve incomodidad al reflexionar sobre sus experiencias y opiniones. Se tomarán todas las precauciones para asegurar un ambiente cómodo y respetuoso durante la [**participación en la encuesta**].
- **Beneficios:** Su participación contribuirá a una mejor comprensión de los factores que influyen en el interés por la especialización en administración pública en Colombia y de las posibles consecuencias de la falta de formación especializada. Los resultados de esta

investigación podrían ser utilizados para informar políticas públicas y estrategias de formación que fortalezcan la administración pública en el país. Su perspectiva como **[Indicar el rol del participante: profesional de la administración pública, académico, estudiante, etc.]** es fundamental para lograr este objetivo.

**Confidencialidad y Anonimato:**

Toda la información que usted proporcione será tratada con la más estricta confidencialidad.

- **Si participa en una encuesta estructurada:** Su participación es completamente anónima. No se recopilará ninguna información que pueda identificarlo directamente. Los datos de la encuesta se analizarán de forma agregada y los resultados se presentarán como tendencias generales.

**Derecho a Retirarse:**

Su participación en esta investigación es completamente voluntaria. Usted tiene el derecho de negarse a participar o de retirarse en cualquier momento, sin que esto tenga ninguna consecuencia negativa para usted. Si decide retirarse, la información que haya proporcionado hasta ese momento **[Indicar qué se hará con la información en caso de retiro: será eliminada / se utilizará de forma anónima]**.

**Información de Contacto:**

Si tiene alguna pregunta sobre esta investigación o sobre sus derechos como participante, puede comunicarse con:

[Nombre del Investigador Principal] [Título/Cargo] [Institución] [Correo Electrónico]

[Número de Teléfono]

**Firma de Consentimiento:**

He leído y comprendido la información proporcionada en este documento. He tenido la oportunidad de hacer preguntas y he recibido respuestas satisfactorias. Doy mi consentimiento voluntario para participar en la Encuesta estructurada para esta investigación.

**Aceptación de Participación (para encuestas online):**

[Incluir una casilla de verificación o un botón con texto como:]

He leído y comprendido la información proporcionada y acepto participar voluntariamente en esta encuesta.

**Agradecimiento:**

Agradecemos sinceramente su tiempo y su valiosa contribución a esta investigación.

**3.6.9. Cronograma Integrado**

**Fase 1: Recolección de Datos (Semana 1-4)**

- Semana 1: Identificación de fuentes de datos y recopilación de información sobre las especializaciones en la administración pública.

- Semana 2: Recopilación de datos sobre el porcentaje de especializaciones en la administración pública en Colombia.

- Semana 3: Análisis de la competencia y tendencias de las especializaciones en Colombia.

- Semana 4: Revisión y validación de los datos recopilados.

**Fase 2: Análisis (Semana 5-8)**

- Semana 5: Análisis de los datos recopilados para identificar patrones y tendencias.

- Semana 6: Desarrollo de modelos y simulaciones para evaluar el impacto de las especializaciones en la administración pública en Colombia

- Semana 7: Identificación de oportunidades y desafíos para la implementación de los datos analizados

- Semana 8: Presentación de los resultados del análisis.

**Fase 3: Diseño del Programa (Semana 9-12)**

- Semana 9: Desarrollo de un plan de implementación para mejorar los niveles de formación en las especializaciones en Colombia.

- Semana 10: Diseño de un programa de capacitación para los estudiantes interesados en alguna especialización para la administración pública.

- Semana 11: Creación de materiales de apoyo y recursos para la implementación.

- Semana 12: Revisión y validación del diseño del programa.

**Fase 4: Implementación de la Estrategia de Comunicación (Semana 13-16)**

- Semana 13: Desarrollo de una estrategia de comunicación para promover las especializaciones en la administración pública en Colombia.
- Semana 14: Creación de materiales de marketing y publicidad.
- Semana 15: Implementación de la estrategia de comunicación en los canales seleccionados.
- Semana 16: Monitoreo y evaluación de la efectividad de la estrategia.

#### **Fase 5: Evaluación (Semana 17-20)**

- Semana 17: Evaluación de la implementación del marketing publicitario.
- Semana 18: Análisis de los resultados e identificación de áreas de mejora.
- Semana 19: Desarrollo de recomendaciones para futuras implementaciones.
- Semana 20: Presentación de los resultados finales y cierre del proyecto.

#### **3.6.4. Triangulación de los datos**

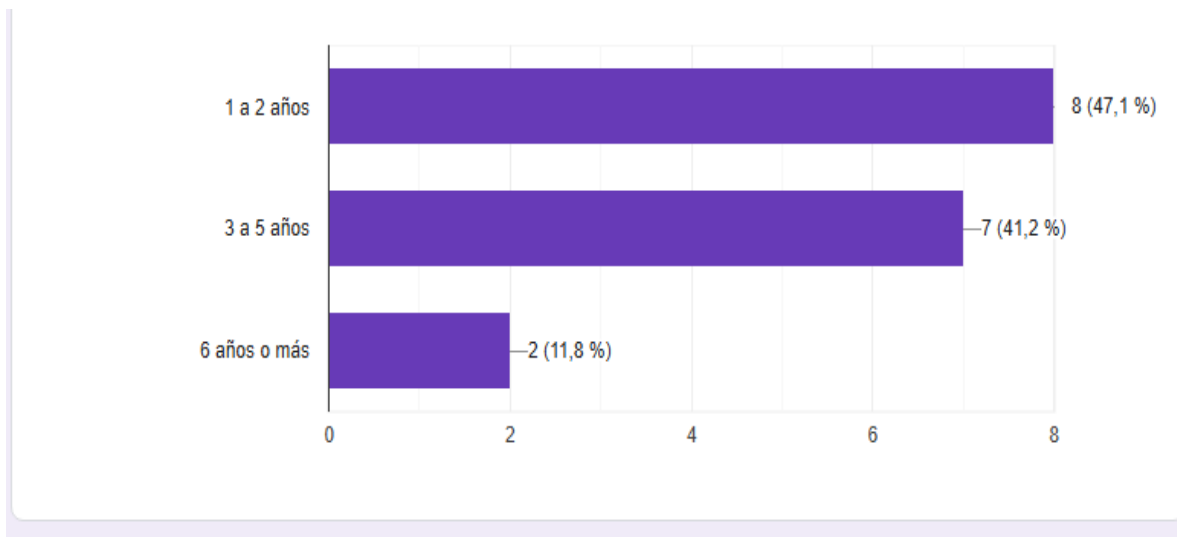
La triangulación de datos se realizó de la siguiente manera:

1. Identificación de temas: Los temas identificados en los estudios de caso se utilizaron para interpretar los patrones de las encuestas.
2. Análisis de convergencia: Los resultados de las encuestas se compararon para identificar áreas de convergencia y divergencia.

## 4. RESULTADOS

### 4.1. Análisis de Resultados

**Figura 3 – Tiempo de experiencia en el campo administrativo**



**Fuente: Los autores.**

**Tabla 1 – Tiempo de Experiencia en el campo administrativo.**

<b>AÑOS</b>	<b>RESULTADOS</b>
1 a 2 años	8
3 a 5 años	7
6 años o más	2

**Fuente: Los Autores**

### **Análisis de los resultados de la Encuesta**

La Figura No. 3 mostró la distribución de los años de experiencia de los encuestados en el campo de la administración, con las siguientes categorías:

1 a 2 años: (47.1%)

3 a 5 años: (41.2%)

6 años o más: (11.8%)

### **Relación con los Objetivos Específicos**

#### **Identificar barreras a la especialización**

La alta proporción de profesionales con 1 a 5 años de experiencia sugirió que las barreras a la especialización pudieron ser más relevantes al inicio de la carrera. Pudo explorarse si la falta de tiempo, recursos económicos o información sobre programas de especialización fueron factores que influyeron en este grupo.

#### **Analizar el impacto de la especialización en la gestión pública**

Para este objetivo, los datos de experiencia fueron un factor contextual. Los estudios de caso en entidades públicas debieron considerar la distribución de la experiencia de los profesionales para evaluar el impacto de la especialización.

Se pudo comparar la eficiencia y calidad de la gestión entre entidades con diferentes niveles de especialización y experiencia del personal.

**Diseñar un programa de formación continua**

El programa de formación debió adaptarse a las necesidades de los profesionales con diferentes niveles de experiencia. Los profesionales con menos experiencia pudieron beneficiarse de programas introductorios, mientras que los más experimentados pudieron requerir programas avanzados o especializados.

La colaboración con instituciones educativas y entidades públicas debió considerar estas diferencias en la planificación del programa.

**Implementar una estrategia de comunicación**

La estrategia de comunicación debió dirigirse a los diferentes grupos de profesionales, destacando los beneficios de la especialización para cada etapa de la carrera.

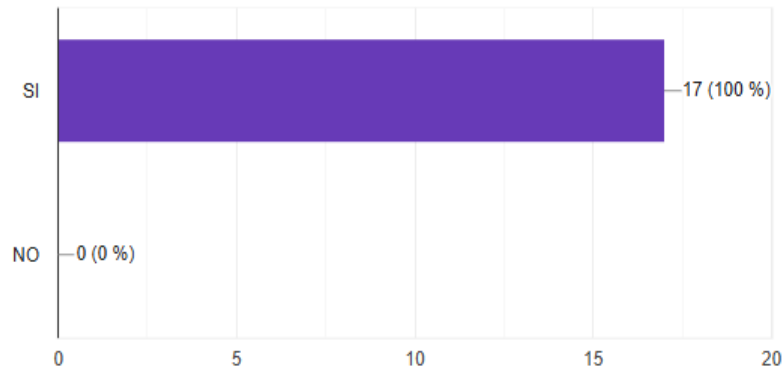
Los talleres y campañas de sensibilización debieron abordar las barreras específicas que enfrentó cada grupo.

**Evaluar el impacto de las estrategias de gestión del cambio**

Los indicadores de desempeño y las encuestas de satisfacción debieron desglosarse por nivel de experiencia para evaluar la efectividad de las estrategias en cada grupo.

Se pudo analizar si las estrategias lograron aumentar la participación en programas de especialización, especialmente entre los profesionales con menos experiencia.

**Figura 4 - Percepción de la Importancia que tiene la Especialización en el campo administrativo.**



**Fuente: Los Autores.**

**Tabla 2 - Percepción de la Importancia que tiene la Especialización en el campo administrativo.**

Importante	Resultados
SI	17
NO	0

**Fuente: Los Autores.**

### **Análisis de los Resultados de la Encuesta**

La Figura No. 4 mostró que el 100% de los encuestados consideró que la especialización es importante en el campo de la administración. Esto indicó un consenso unánime sobre el valor de la especialización para los profesionales de la administración.

## **Relación con los Objetivos Específicos**

### **Identificar barreras a la especialización**

Aunque todos los encuestados reconocieron la importancia de la especialización, esto no significó que no existieron barreras para acceder a ella. Fue crucial investigar qué obstáculos enfrentaron los profesionales para especializarse, a pesar de reconocer su valor.

Las preguntas abiertas en la encuesta pudieron explorar estas barreras, como la falta de tiempo, recursos económicos, disponibilidad de programas relevantes o apoyo institucional.

### **Analizar el impacto de la especialización en la gestión pública**

El alto reconocimiento de la importancia de la especialización sugirió que pudo tener un impacto positivo en la eficiencia y calidad de la gestión pública.

Los estudios de caso en entidades seleccionadas pudieron comparar el desempeño de profesionales especializados y no especializados para evaluar este impacto.

### **Diseñar un programa de formación continua:**

El programa de formación debió capitalizar el reconocimiento de la importancia de la especialización, ofreciendo opciones relevantes y accesibles para los profesionales de la administración pública.

La colaboración con instituciones educativas y entidades públicas debió asegurar que el programa respondió a las necesidades y expectativas de los profesionales.

**Implementar una estrategia de comunicación:**

La estrategia de comunicación debió reforzar el mensaje de la importancia de la especialización, destacando sus beneficios para el desarrollo profesional y la gestión pública.

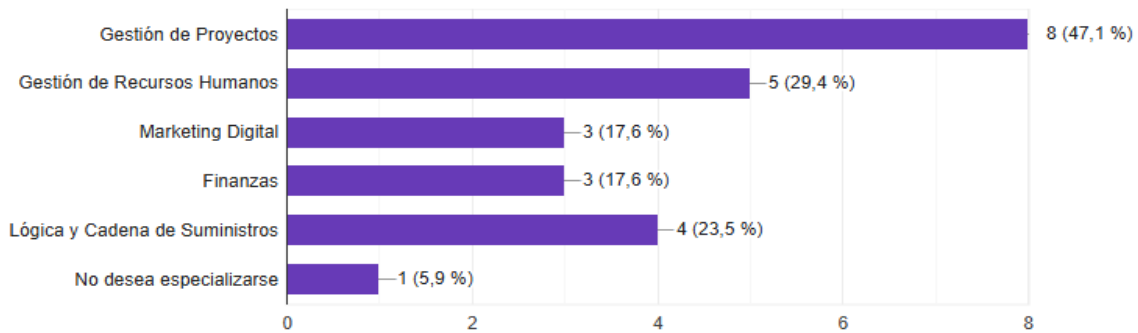
Los talleres y campañas de sensibilización pudieron abordar las barreras identificadas y motivar a los profesionales a buscar oportunidades de especialización.

**Evaluar el impacto de las estrategias de gestión del cambio:**

Los indicadores de desempeño y las encuestas de satisfacción debieron medir si las estrategias lograron aumentar la participación en programas de especialización y mejorar la percepción de su valor.

Se pudo analizar si las estrategias lograron superar las barreras identificadas y facilitar el acceso a la especialización.

**Figura 5 – Áreas con mayor interés para las Especializaciones en la Administración Pública.**



**Fuente: Los Autores.**

**Tabla 3 - Áreas con mayor interés para las Especializaciones en la Administración Pública.**

Especializaciones	Resultados
Finanzas	3
Gestión de Proyectos	8
Gestión de Recursos Humanos	5
Marketing Digital	3
Lógica y Cadena de Suministros	4
No desea especializarse	0

**Fuente: Los Autores.**

### **Análisis de los Resultados de la Encuesta**

En la Figura No. 5 se mostró la distribución de las áreas en las que los encuestados estuvieron interesados en especializarse:

- Gestión de Proyectos: (47,1%)
- Gestión de Recursos Humanos: (29,4%)
- Lógica y Cadena de Suministros: (23,5%)
- Marketing Digital: (17,6%)
- Finanzas: (17,6%)
- No desea especializarse: (5,9%)

## **Relación con los Objetivos Específicos**

### **Identificar barreras a la especialización:**

El hecho de que la mayoría de los encuestados expresó interés en especializarse en áreas específicas sugirió que las barreras no fueron la falta de interés, sino posiblemente otros factores como la disponibilidad de programas, el costo o el tiempo.

La existencia de un pequeño porcentaje que no deseó especializarse (5,9%) pudo indicar la presencia de barreras individuales o percepciones negativas sobre la especialización.

### **Analizar el impacto de la especialización en la gestión pública:**

Las áreas de interés expresadas por los encuestados (gestión de proyectos, recursos humanos, etc.) fueron relevantes para la gestión pública. La especialización en estas áreas pudo mejorar la eficiencia y calidad de los servicios públicos.

Los estudios de caso en entidades públicas pudieron analizar cómo la especialización en estas áreas específicas impactó el desempeño de la gestión pública.

### **Diseñar un programa de formación continua:**

El programa de formación debió priorizar las áreas de mayor interés para los profesionales de la administración pública, como la gestión de proyectos y los recursos humanos.

La colaboración con instituciones educativas y entidades públicas debió garantizar que el programa ofreció opciones de especialización relevantes y actualizadas.

### Implementar una estrategia de comunicación:

La estrategia de comunicación debió destacar los beneficios de la especialización en las áreas de mayor interés, mostrando cómo estas especializaciones pudieron mejorar el desarrollo profesional y la gestión pública.

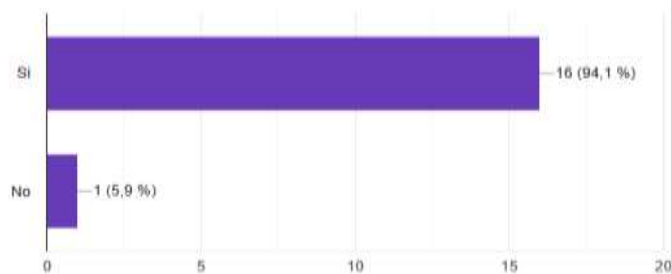
Los talleres y campañas de sensibilización pudieron enfocarse en las áreas de mayor demanda, motivando a los profesionales a buscar oportunidades de especialización.

### Evaluar el impacto de las estrategias de gestión del cambio:

Los indicadores de desempeño y las encuestas de satisfacción debieron medir si las estrategias lograron aumentar la participación en programas de especialización en las áreas de mayor interés.

Se pudo analizar si las estrategias lograron superar las barreras identificadas y facilitar el acceso a la especialización en las áreas de mayor demanda.

### Figura 6 - Percepción positiva o negativa de las Oportunidades en el mercado laboral por no tener una especialización.



Fuente: Los Autores.

**Tabla 4 - Percepción positiva o negativa de las Oportunidades en el mercado laboral por no tener una especialización**

Falta de Especialización	Resultados
SI	16
NO	1

**Fuente: Los Autores**

### **Análisis de los Resultados de la Encuesta**

La Figura No. 6 demostró que el 94,1% de los encuestados consideró que la falta de especialización les ha quitado oportunidades en el mercado laboral. Solo el 5,9% no compartió esta percepción.

### **Identificar barreras a la especialización**

El alto porcentaje de encuestados que percibió la falta de especialización como una desventaja en el mercado laboral sugirió que las barreras para especializarse fueron significativas y tuvieron un impacto real en las oportunidades profesionales.

Las preguntas abiertas en la encuesta pudieron explorar estas barreras, como la falta de tiempo, recursos económicos, disponibilidad de programas relevantes o apoyo institucional.

### **Analizar el impacto de la especialización en la gestión pública:**

La percepción de que la falta de especialización limitó las oportunidades laborales sugirió que la especialización fue valorada en el mercado laboral, incluyendo el sector público.

Los estudios de caso en entidades públicas pudieron analizar cómo la especialización influyó en la eficiencia y calidad de la gestión pública, y si la falta de especialización limitó las oportunidades de ascenso y desarrollo profesional en este sector.

**Diseñar un programa de formación continua:**

El programa de formación debió abordar la preocupación de los profesionales sobre la falta de oportunidades laborales debido a la falta de especialización.

La colaboración con instituciones educativas y entidades públicas debió garantizar que el programa ofreció opciones de especialización relevantes y actualizadas, que mejoraron las perspectivas laborales de los profesionales de la administración pública.

**Implementar una estrategia de comunicación:**

La estrategia de comunicación debió enfatizar los beneficios de la especialización para el desarrollo profesional y las oportunidades laborales.

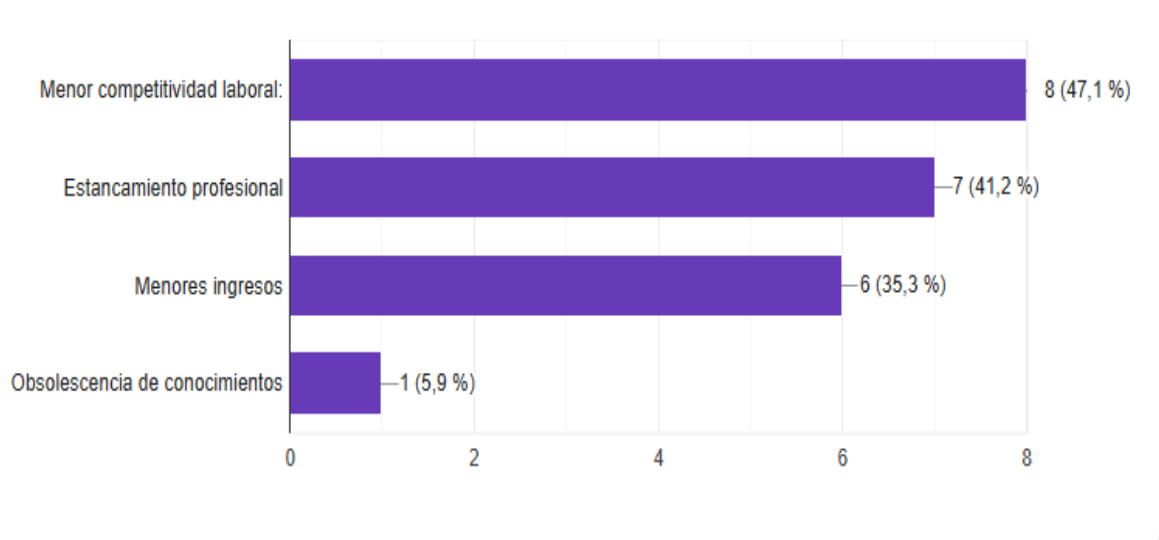
Los talleres y campañas de sensibilización pudieron abordar la preocupación de los profesionales sobre la falta de oportunidades laborales debido a la falta de especialización, y motivarlos a buscar oportunidades de especialización.

**Evaluar el impacto de las estrategias de gestión del cambio:**

Los indicadores de desempeño y las encuestas de satisfacción debieron medir si las estrategias lograron aumentar la participación en programas de especialización y mejorar la percepción de los profesionales sobre sus oportunidades laborales.

Se pudo analizar si las estrategias lograron superar las barreras identificadas y facilitar el acceso a la especialización, mejorando así las perspectivas laborales de los profesionales de la administración pública.

**Figura 7 – Consecuencias en el campo profesional por falta de especialización.**



**Fuente: Los Autores.**

**Tabla 5 - Consecuencias en el campo profesional por falta de especialización.**

Falta de Especialización	Resultados
Estancamiento Profesional	7
Menores Ingresos	6
Menor competitividad Laboral	8
Obsolescencia de Conocimientos	1

**Fuente: Los Autores**

## **Análisis de los Resultados de la Encuesta**

La Figura No. 7 mostró las siguientes consecuencias percibidas por los encuestados como resultado de la falta de especialización:

- Menor competitividad laboral: (47,1%)
- Estancamiento profesional: (41,2%)
- Menores ingresos: (35,3%)
- Obsolescencia de conocimientos: (5,9%)

## **Relación con los Objetivos Específicos**

### **Identificar barreras a la especialización**

Los resultados mostraron que los profesionales percibieron consecuencias negativas significativas de la falta de especialización, como la menor competitividad laboral y el estancamiento profesional. Esto sugirió que las barreras para especializarse fueron lo suficientemente fuertes como para superar el deseo de evitar estas consecuencias.

### **Analizar el impacto de la especialización en la gestión pública**

Las consecuencias percibidas, como la menor competitividad y el estancamiento profesional, pudieron afectar negativamente la eficiencia y calidad de la gestión pública.

Los estudios de caso en entidades públicas pudieron analizar cómo la falta de especialización contribuyó a estos problemas y cómo la especialización pudo mejorar el desempeño.

**Diseñar un programa de formación continua:**

El programa de formación debió abordar las consecuencias percibidas de la falta de especialización, destacando cómo la especialización pudo mejorar la competitividad laboral, el desarrollo profesional y los ingresos.

La colaboración con instituciones educativas y entidades públicas debió garantizar que el programa ofreció opciones de especialización relevantes y actualizadas, que ayudaron a los profesionales a evitar la obsolescencia de conocimientos.

**Implementar una estrategia de comunicación:**

La estrategia de comunicación debió enfatizar las consecuencias negativas de la falta de especialización, motivando a los profesionales a buscar oportunidades de especialización.

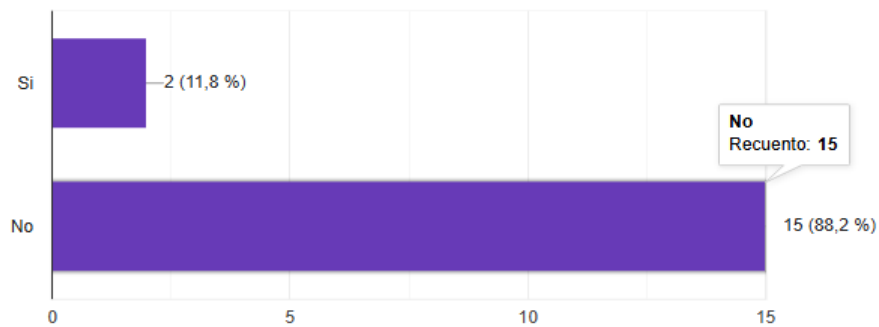
Los talleres y campañas de sensibilización pudieron abordar las preocupaciones de los profesionales sobre la competitividad laboral, el estancamiento profesional y los ingresos, mostrando cómo la especialización pudo mejorar estos aspectos.

**Evaluar el impacto de las estrategias de gestión del cambio:**

Los indicadores de desempeño y las encuestas de satisfacción debieron medir si las estrategias lograron aumentar la participación en programas de especialización y mejorar la percepción de los profesionales sobre sus oportunidades laborales y desarrollo profesional.

Se pudo analizar si las estrategias lograron superar las barreras identificadas y facilitar el acceso a la especialización, reduciendo así las consecuencias negativas percibidas.

**Figura 8- Percepción de profesionales con una especialización en la Administración Pública.**



**Fuente: Los Autores**

**Tabla 6 - Percepción de profesionales con una especialización en la Administración Pública.**

Han tenido especializaciones	Resultados
SI	2
NO	15

**Fuente: Los Autores**

**Análisis de los Resultados de la Encuesta**

La Figura No. 8 demostró que el 88,2% de los encuestados no se han especializado en ningún área, mientras que solo el 11,8% sí lo ha hecho. Esto indica una baja tasa de especialización entre los profesionales de la administración pública encuestados.

## **Relación con los Objetivos Específicos**

### **Identificar barreras a la especialización:**

La baja tasa de especialización sugiere la presencia de barreras significativas que impiden a los profesionales acceder a programas de especialización.

La encuesta pudo explorar estas barreras, como la falta de tiempo, recursos económicos, disponibilidad de programas relevantes o apoyo institucional.

### **Analizar el impacto de la especialización en la gestión pública:**

La baja tasa de especialización pudo afectar negativamente la eficiencia y calidad de la gestión pública, ya que los profesionales no contaban con las habilidades y conocimientos especializados necesarios para desempeñar sus funciones de manera óptima.

Los estudios de caso en entidades públicas analizaron cómo la falta de especialización afecta el desempeño de la gestión pública y cómo la especialización puede mejorarla.

### **Diseñar un programa de formación continua:**

El programa de formación debe abordar la baja tasa de especialización, ofreciendo opciones de especialización relevante y accesible para los profesionales de la administración pública.

La colaboración con instituciones educativas y entidades públicas debe garantizar que el programa responda a las necesidades y expectativas de los profesionales, y que supere las barreras que impiden su acceso a la especialización.

**Implementar una estrategia de comunicación:**

La estrategia de comunicación debió destacar los beneficios de la especialización para el desarrollo profesional y la gestión pública, motivando a los profesionales a buscar oportunidades de especialización.

Los talleres y campañas de sensibilización pudieron abordar las barreras identificadas y promover la importancia de la especialización para el crecimiento profesional y la mejora de la gestión pública.

**Evaluar el impacto de las estrategias de gestión del cambio:**

Los indicadores de desempeño y las encuestas de satisfacción debieron medir si las estrategias lograron aumentar la participación en programas de especialización y mejorar la percepción de los profesionales sobre sus oportunidades de desarrollo profesional.

Se pudo analizar si las estrategias lograron superar las barreras identificadas y facilitar el acceso a la especialización, aumentando así la tasa de especialización entre los profesionales de la administración pública.

## 5. DISCUSIÓN

Los resultados de la encuesta revelaron una serie de hallazgos clave sobre la percepción y la realidad de la especialización entre los profesionales de la administración pública en Colombia:

Existe un consenso unánime entre los encuestados sobre la importancia de la especialización en el campo de la administración, el cual equivale a un 100%. Donde determinan que las especializaciones son fundamentales en el proceso de crecimiento profesional para la administración pública. Respalda de esta manera la teoría de Epstein (2019) donde el autor sugirió que “la especialización profunda pudo ser valiosa en ciertos campos, una base amplia de conocimientos y habilidades (característica de los generalistas) pudo ser más ventajosa en entornos laborales complejos y cambiantes, facilitando la adaptación y la colaboración interdisciplinaria”

A pesar de reconocer su importancia, el 98% de los encuestados no se ha especializado en ningún área. Esto sugiere la presencia de barreras significativas que impiden el acceso a programas de especialización, especialmente aquellos que no generen un costo excesivo ya que esta es una de las razones por las cuales los jóvenes profesionales no se especializan. Donde se identificó las limitaciones presupuestales de las instituciones para invertir en capacitación, situación que según el estudio realizado por Garcia-Aracil (2018) generó barreras en los profesionales para acceder a programas de formación continua incluyendo en este marco las especializaciones.

Los profesionales perciben consecuencias negativas significativas de la falta de especialización, como la menor competitividad laboral, 47% de los encuestados determinan que el estancamiento profesional y la disminución de los ingresos son una de las mayores consecuencias al no gestionar este proceso como parte fundamental de la carrera administrativa, situación que es respaldada por los estudios realizados por Wright (2018) en BMC Medical, donde se demostró que los médicos especialistas asociaron la especialización a un mayor prestigio e ingreso económico que aquellos médicos generales sin ningún tipo de especialización. Aunque este estudio se enfocó en el campo de la medicina, sus hallazgos son relevantes para comprender cómo las percepciones de prestigio, reconocimiento y recompensas económicas pudieron influir en la motivación de los profesionales para buscar una especialización en cualquier campo, incluyendo la administración pública.

Existe un interés marcado en áreas de especialización como la gestión de proyectos 47% y la gestión de recursos humanos 29.4%, que son las dos áreas de especialización con mayor enfoque por parte de los profesionales en la administración pública, lo que indica las necesidades y preferencias de los profesionales. Estos resultados respaldaron un estudio realizado por parte de la Universidad Piloto de Colombia (2025) que destacó la gestión de recursos humanos como una especialización con mayor demanda en los profesionales colombianos. Aunque en este estudio no se determinó la gestión de proyectos como una especialización fuerte en las opciones por parte de los encuestados.

Se considera que la falta de especialización ha limitado sus oportunidades en el mercado laboral. Los resultados sugieren que las barreras existen y tienen un impacto real en la decisión

de los profesionales de especializarse. Es necesario investigar a fondo estas barreras para diseñar estrategias efectivas.

La baja tasa de especialización y las consecuencias percibidas sugieren que la falta de especialización podría afectar negativamente la eficiencia y calidad de la gestión pública. El programa de formación debe abordar las necesidades y preferencias de los profesionales, ofreciendo opciones de especialización relevantes y accesibles. La estrategia de comunicación debe destacar los beneficios de la especialización y abordar las preocupaciones de los profesionales sobre las consecuencias de la falta de especialización. Sin embargo, son pocos los colombianos que logran obtener dicha titulación, pues de acuerdo con un informe de Fedesarrollo (2022), por cada millón de habitantes solo 16 cuentan con un posgrado en el país.

Para Mazo (2024) los profesionales actualmente buscan impulsar sus carreras a través de posgrados que no solo les otorguen títulos académicos, sino que de verdad les brinden habilidades prácticas, innovadoras y adaptables a las demandas cambiantes del mercado laboral.

Es necesario evaluar el impacto de las estrategias implementadas para aumentar la participación en programas de especialización y mejorar la percepción de los profesionales sobre sus oportunidades de desarrollo profesional. La insuficiencia de especialización en el sector privado y público puede impactar negativamente en la calidad de los servicios que ofrecen a la sociedad. Por lo anterior es muy importantes que los profesionales busquen la capacidad adecuada para cumplir con sus roles de forma responsable y efectiva, especialmente cuando sus decisiones afectan a comunidades completas

El costo y la disponibilidad de programas de especialización en Colombia pueden ser una barrera para muchos. Es necesarios promover políticas que mejoren el acceso a la educación continua, de modo que toso los profesionales, independientemente de su situación económica, tengan oportunidades de mejorar sus competencias. Situación que respaldo el Banco Mundial (2017) y donde determino que “La equidad en el acceso a la educación superior sigue siendo un desafío importante en América Latina y el Caribe. Las desigualdades socioeconómicas se traducen en disparidades en las oportunidades educativas, limitando el potencial de desarrollo individual y colectivo. Políticas que aborden las barreras económicas y geográficas, y que promuevan la inclusión de grupos vulnerables, son esenciales para construir sistemas educativos más justos y sociedades más equitativas”

Cuando los funcionarios públicos carecen de capacitación, las decisiones pueden ser menos informadas, lo que lleva al mal uso de los recursos. Por ello, es importante que el estado fomente la profesionalización y el desarrollo continuo en los cargos públicos, garantizando así una gestión responsable y transparente en los recursos.

Los líderes y administradores que no actualizan o evitan el desarrollo profesional pueden quedarse sin herramientas para enfrentar los desafíos de sus cargos. Por eso, es ético promover una cultura de aprendizaje continuo, de una manera que su trabajo este alineado con altos estándares y con el bienestar general.

Fomentar la especialización no solo mejora la competitividad, sino que también contribuye a la estabilidad laboral y el bienestar de los empleados, quienes tendrán más oportunidades de crecimiento. Las instituciones tienen la responsabilidad ética de promover esta cultura

## 6. CONCLUSIONES

La falta de interés en la realización de especializaciones por parte de los profesionales de la Administración en el sector público colombiano se debió a una compleja interacción de factores económicos (costos y retorno percibido), personales (falta de tiempo y motivación), organizacionales (ausencia de incentivos y valoración de la formación) y de percepción de valor (pertinencia y beneficios dudosos).

La ausencia de formación especializada impactó negativamente el desarrollo profesional de estos profesionales, limitando sus oportunidades de ascenso y movilidad, y afectando su calidad de vida al generar menor satisfacción laboral y una percepción de menor seguridad profesional.

La investigación reveló que el desinterés en la especialización entre los profesionales de la Administración del sector público en Colombia, motivado por factores económicos, personales, organizacionales y de percepción de valor, conllevó consecuencias significativas para su desarrollo profesional y calidad de vida. La superación de esta problemática requirió la implementación de estrategias de gestión del cambio que fomentaron una cultura de formación continua, fortalecieron los incentivos, mejoraron la pertinencia y accesibilidad de los programas, y contaron con un compromiso sostenido de las entidades públicas, las instituciones educativas y los propios profesionales para construir un sector público más capacitado y eficiente.

## Referencias

- Álamo Borja, V., & Vega Cadena, U. J. (2020). Competencias profesionales requeridas en los egresados de educación superior. *Revista Espacios*, 41(21), 167-182.
- Banco Mundial, 2017, *Informe sobre la educación superior en América Latina y el Caribe: Desafíos y oportunidades*.
- Banco Mundial. (2020). *Informe sobre el desarrollo mundial 2020: La inclusión y la sostenibilidad*. Washington, DC: Banco Mundial.
- Barreto, I., & Riccardi, R. (2019). Nuevos desafíos para la gestión pública en América Latina. *Revista Estado y Políticas Públicas*, (12), 11-28
- Becker, GS (1964). *Capital humano: Un análisis teórico y empírico, con especial referencia a la educación*. University of Chicago Press.
- Byun, S. Y., & Raffiee, J. (2011). The impact of job loss on the career mobility of specialists and generalists. *Social Forces*, 89(3), 855-885
- Congreso de la República de Colombia. (1991). *Constitución Política de Colombia*.
- Congreso de la República de Colombia. (1993). *Ley 44 de 1993, por la cual se regula el ejercicio de las profesiones de la Ingeniería, de la Arquitectura y sus profesiones auxiliares, se dictan disposiciones sobre su ejercicio, enseñanza, expedición de licencias y se toman otras medidas*

Congreso de la República de Colombia. (2002). *Ley 789 de 2002, por la cual se dictan normas para el apoyo al empleo y ampliación de la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo del Trabajo.*

Congreso de la República de Colombia. (2015). *Decreto 1075 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Educación.*

Chávez, C. (2023). *Género y educación superior: una mirada al sistema universitario desde las trayectorias estudiantiles.* Lima, Perú.

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano.* McGraw-Hill.

Drucker, P. F. (1993). *Post-capitalist society.* HarperCollins.

*Declaración Mundial sobre la Educación Superior para el Siglo XXI: Visión y Acción.*

UNESCO.

Departamento Nacional de Planeación. (2018). *Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022. Pacto por Colombia, pacto por la equidad.*

Fedesarrollo. (2022). *Informe de Gestión 2022.* Obtenido de

<https://www.repository.fedesarrollo.org.co/handle/11445/4408>

Epstein, D. (2019). *Range: Why generalists triumph in a specialized world.* Riverhead Books.

EPSTEIN, D. (2019). *Rango: Por qué los generalistas triunfan en un mundo especializado.*

Riverhead Books

Eipsten, D. (2021). *Range: Why generalists triumph in a specialized world.* Penguin.

Ericsson, K. A., & Pool, R. (2016). *Peak: Secrets from the new science of expertise*. Houghton Mifflin Harcourt.

European Commission. (2020). *The European higher education area*.

Foro Económico Mundial FORUM (2020). *El futuro del trabajo*

Florida, R. (2002). *The rise of the creative class: And how it's transforming work, leisure, community and everyday life*. Basic Books.

Friedman, T. L. (2005). *The world is flat: A brief history of the twenty-first century*. Farrar, Straus and Giroux.

García-Aracil, A. (2018). El valor de la educación superior en el mercado laboral: un análisis comparado. *Revista de Educación*, (379), 11-38.

Gómez, S. M. M. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta Universitaria*, 194-210.

Granovetter, M. (1985). Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness. *American Journal of Sociology*, 91(3), 481-510.

Hanushek, EA (2013). *El valor económico de una mayor calidad docente*. Universidad de Stanford.

H, B., & J, R. (2023). *areer Specialization, Involuntary Worker–Firm Separations, and Employment Outcomes: Why Generalists Outperform Specialists When Their Jobs Are Displaced*. *Administrative Science Quarterly* (Issue 00018392221143762.).

- Hofstede, G. (2001). *Culture's consequences: Comparing values, behaviors, institutions and organizations across nations*. Sage publications.
- Ley 30 de 1992, *por la cual se organiza el servicio público de la Educación Superior*. (1992). *Diario Oficial No. 40.700*.
- Maldonado, C. E. (2018). Educación superior y mercado laboral en Colombia: desafíos y perspectivas. *Revista de Economía Institucional*, 20(39), 11-38.
- Mazo, D. (2024). *CEIPA*. Obtenido de <https://ceipa.edu.co/novedades/posgrado-colombia-cifras/>
- Ministerio de Educación Nacional. (2020). *Título del documento o informe*. Ministerio de Educación Nacional, Colombia.
- OCDE. (2019). *Perspectivas de la educación 2019: Los indicadores de la educación de la OCDE*. París: OCDE.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (1998).
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2015). *Recomendación de la UNESCO relativa al aprendizaje y la educación de adultos*. UNESCO.
- Ospina, S. M. (2006). *Gestión pública en América Latina*. Fundación Getulio Vargas.
- Psacharopoulos, G., & Patrinos, H. A. (2018). Returns to investment in education: A decennial review of the global literature. *Policy Research Working Paper*, (8402).
- Ramírez, L. F., & Martínez, A. M. (2017). Impacto de la formación especializada en la gestión de proyectos públicos. *Revista de Administración Pública*, (243), 89-105.

- Ricardo, D. (1817). *On the Principles of Political Economy and Taxation*. John Murray.
- Rodríguez, P., & Díaz, S. (2020). Formación especializada y calidad de los servicios públicos. *Gestión y Análisis de Políticas Públicas*, (24), 56-72.
- Sánchez, J. (2014). *Propuesta de indicadores de calidad para la autoevaluación y acreditación de programas universitarios en administración*. *Revista de Educación Superior*, 23(2), 45-67.
- Salas, E. (2015). The science of training and development in organizations: What matters in practice. *Psychological Science in the Public Interest*, 16(2), 74-101.
- Schumpeter, JA (1934). *La teoría del desarrollo económico: Una investigación sobre las ganancias, el capital, el crédito, el interés y el ciclo económico*. Harvard University Press.
- Schultz, T. W. (1961). Investment in human capital. *The American economic review*, 51(1), 1-17.
- Tratado Alianza del Pacífico. (2016). *Acuerdo Marco de la Alianza del Pacífico*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (CEPAL).
- Tejada, J., & Ruiz, C. (2016). Competencias profesionales y formación especializada. *Revista de Investigación Educativa*, 34(1), 163-179.
- Vancouver, J. B. (2017). *The psychology of workplace inclusion and exclusion*. Routledge.
- World Bank. (2018). *Doing business 2018: Reforming to create jobs*. World Bank publications

Wright, A. L., Schuwirth, L. W., & McColl, G. J. (2018). Generalism versus specialism: career preference and perceptions of medical students. *BMC Medical Education*, 18(1), 1-8.

## **Anexos**

**Anexo 1** – Formulario Google Encuesta Implementada

**Anexo 2** - Tabulación de Resultados Encuesta

## Anexo 1- Formulario Google Encuesta implementada

6/5/25, 3:32 p.m.

Encuesta para medir el interes en las especializaciones de los profesionales en Administración.

# Encuesta para medir el interes en las especializaciones de los profesionales en Administración.

\* Indica que la pregunta es obligatoria.

1. ¿Años de experiencia en el campo de la administración? \*

*Selecciona todos los que correspondan.*

- 1 a 2 años
- 3 a 5 años
- 6 años o más

2. ¿Consideras que la especialización es importante en el campo de la administración? \*

*Selecciona todos los que correspondan.*

- SI
- NO

3. ¿En qué área te gustaría especializarte? \*

*Selecciona todos los que correspondan.*

- Gestión de Proyectos
- Gestión de Recursos Humanos
- Marketing Digital
- Finanzas
- Lógica y Cadena de Suministros
- No desea especializarse

6/5/25, 3:32 p.m.

Encuesta para medir el interés en las especializaciones de los profesionales en Administración.

4. ¿Has notado que la falta de especialización te ha quitado oportunidades en el mercado laboral? \*

*Selecciona todos los que correspondan.*

- Sí  
 No

5. ¿Qué consecuencias crees que tiene la falta de especialización? \*

*Selecciona todos los que correspondan.*

- Menor competitividad laboral:  
 Estancamiento profesional  
 Menores ingresos  
 Obsolescencia de conocimientos

6. ¿Te has especializado en algún área? \*

*Selecciona todos los que correspondan.*

- Sí  
 No

---

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Google Formularios

**Anexo 2 - Tabulación resultados Encuesta**

**¿Años de experiencia en el campo de la administración?**

	<b>Resultados</b>
1 a 2 años	8
3 a 5 años	7
6 años o mas	2

**¿Consideras que la especialización es importante en el campo de la administración?**

	<b>Resultados</b>
Si	17
No	0

**¿En qué área te gustaría especializarte?**

	<b>Resultados</b>
Gestión De Proyectos	8
Gestión de Recursos Humanos	5
Marketing Digital	3
Finanzas	3
Lógica y Cadena de Suministros	4

**¿Has notado que la falta de especialización te ha quitado oportunidades en el mercado laboral?**

	<b>Resultados</b>
Si	16
No	1

**¿Qué consecuencias crees que tiene la falta especialización?**

	<b>Resultados</b>
Menor competitividad Laboral	8
Estancamiento Profesional	7
Menores Ingresos	6
Obsolescencia de conocimiento	1

**¿Te has especializado en algún área?**

	<b>Resultados</b>
Si	2
No	15