

**SEGUIMIENTO DE LA PARTICIPACIÓN DE LOS EGRESADOS DEL
PROGRAMA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA MUNICIPAL Y REGIONAL
A.P.M.R. DE LA ESAP, EN LA GESTIÓN INSITUCIONAL, PÚBLICA Y
PRIVADA, EN LOS DEPARTAMENTOS DE NARIÑO Y PUTUMAYO,
PERÍODO 1995-2001**

**JESÚS PAGUATIÁN SÁNCHEZ
JUAN OMAR N. ARANGO CAMPAÑA
ROBERTO DIAZ MARTÍNEZ**

**UNIVERSIDAD DE NARIÑO – E.S.A.P
FACULTAD DE EDUCACIÓN
ESPECIALIZACIÓN EN DOCENCIA UNIVERSITARIA
SAN JUAN DE PASTO
2002**

1. PRESENTACIÓN

El proceso de globalización ha transformado de manera profunda la concepción de desarrollo, el papel de la educación superior y las formas de acceder al mismo. Hoy, por ejemplo, los requerimientos para la productividad y la competitividad implican entender otros mercados, otras culturas, otras formas de administrar lo público, otras maneras de analizar ese mundo globalizado que fluye bajo estándares internacionales. Por eso estos elementos hacen parte ya del nuevo proyecto educativo de la ESAP. Retomar experiencias mundiales exitosas que hayan trabajado prospectiva a partir de la relación educación – sociedad con énfasis en sus vínculos con el sector productivo ha constituido una buena experiencia; en lo local se ha requerido de un gran esfuerzo para unir educación con técnica y tecnología, de otra manera resultaba poco probable concretar el desarrollo, razón de ser de la educación.

Al realizar el seguimiento a los egresados del Programa de Administración Pública Municipal y Regional, para observar la participación en la gestión institucional que vienen realizando y los reconocimientos de que han sido objetos por su trabajo; también se ha querido incluir una opción en términos de los requerimientos de capacitación, para responder, precisamente, a los retos de productividad y competitividad, que se han consolidado con la internacionalización y la globalización.

Con el propósito de aportar a la calidad de la educación impartida en la ESAP, dentro del marco de su propia misión institucional y de las exigencias del Consejo Nacional de Acreditación (CNA) y del Instituto Colombiano para

la Educación Superior (ICFES), se llevó a cabo la presente investigación en torno a los egresados del Programa Administración Pública Municipal Regional.

Especialmente el Consejo nacional de Acreditación, presenta lineamientos, criterios, procedimientos y condiciones para que las universidades e instituciones de educación superior accedan a la acreditación de excelencia académica de sus programas, por parte del Ministerio de Educación Nacional.

Es importante este análisis, como un primer intento de acercamiento al proceso de acreditación de calidad, con el fin de que la ESAP, Territorial Nariño, continúe entregando a la sociedad egresados de calidad y excelencia en el manejo de lo público. Su importancia radica también en lograr una aproximación al conocimiento del tipo de egresados de la Escuela Superior de Administración Pública

Uno de los factores que el mencionado proceso de acreditación tiene en cuenta es el desempeño de los egresados, por esa razón se decidió indagar por la participación en la gestión institucional pública y privada de los egresados del Programa de Administración Pública Municipal y Regional - APMR. Se investiga también lo concerniente a necesidades de capacitación y actualización de los egresados.

2. INTRODUCCION

El ámbito universitario ofrece gran diversidad, pluriculturalidad, riqueza personal, historias, sueños, cuestionamientos y afanes. Al final todo esto se convierte en un cúmulo de información y conocimientos, afanes laborales o burocráticos, todo enfocado hacia los estudiantes, olvidando a veces que los egresados fueron y son también sujetos del saber y el conocimiento.

Es una importante oportunidad para la ESAP adelantar seguimiento sobre egresados, valorar su comportamiento profesional, laboral, individual y grupal en los contextos inmersos en procesos de construcción regional como aporte al proyecto nación; si solo resulta fecundo el soporte individual, cuyos intereses son también individuales, es el momento para repensar el quehacer, sus políticas, planes y programas de la ESAP, no en beneficio tácito de los aspirantes a Administradores Públicos Territoriales, sino como aporte continuo a los procesos regionales y locales.

Este trabajo sobre algunos aspectos de los egresados del programa APMR de la ESAP, como aproximación a su vida laboral y personal que los impulsa a obtener logros laborales bajo determinados parámetros sociales; es un acercamiento a la autoevaluación institucional. Los resultados obtenidos ofrecen elementos que seguramente contribuyen al seguimiento, acompañamiento, formación continuada, sentido de pertenencia, identidad institucional, obtenidos no por el monopolio del programa que los ofrece, sino por los resultados evidenciados en el quehacer de sus egresados, y sobre todo que deja planteados cuestionamientos acerca del papel de los

egresados, antecedentes académicos y laborales y el valor académico de la escuela en la Territorial.

El trabajo que aquí se expone pretende un acercamiento a las condiciones que los egresados acceden a la vida profesional laboral, intereses que los dinamizan, los elementos que encuentran y los acompañan en la vida cultural de las instituciones públicas o privadas y la fuerza que le imprimen para llegar a la gestión institucional.

Abordar las características de los egresados, permite entender cuales son los elementos más relevantes de su historia laboral y personal del egresado, que juegan un papel importante en la obtención de logros laborales, profesionales, personales e intereses.

La Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), Territorial Nariño, no es ajena a la necesidad de acreditar voluntariamente, sus programas académicos, proceso que debe iniciar cuanto antes, con la autoevaluación institucional, atendiendo a los criterios trazados por el gobierno nacional a través de CNA y el ICFES.

Es importante anotar que en la Territorial, la acreditación de sus programas no ha generado todavía la preocupación por la diferencia existente entre los requisitos que el Ministerio de Educación Nacional exige para acreditar la calidad y excelencia de los programas y la lejanía, mayor o menor, de su cumplimiento por parte de la institución de Educación Superior.

El conocimiento de esta diferencia debe llevar a la ESAP, territorial Nariño, a iniciar un serio proceso de autoevaluación que involucre tanto a directivos, como estudiantes, egresados, administrativos y personal de servicios generales en un gran proceso de investigación acerca del cumplimiento de

los estándares mínimos de calidad académica exigidos tanto por el ICFES como por el CNA, con miras a llevar cabo un ajuste de toda su operación como institución de Educación Superior, que conlleve a la acreditación de sus programas y de sí misma como institución.

El presente estudio es una aproximación a la evaluación de criterios acordes a tales exigencias, en lo concerniente a los egresados, para conocer como se vienen desempeñando, cómo están participando en la gestión institucional, si ha sido reconocida su labor y las necesidades de capacitación y actualización.

En ese orden de ideas esta investigación pretende dar respuesta a interrogantes relacionados con los egresados tales como:

- ¿Cuál es su estado civil?
- ¿Cuál es su lugar de nacimiento?
- ¿Cuál es su lugar de residencia?
- ¿Cuál es la naturaleza de la institución donde trabaja?
- ¿Cuál es su ingreso salarial?
- ¿Cuál es la dirección de la institución donde trabaja?
- ¿Si posee otra profesión u oficio?
- ¿Qué cargo desempeña?
- ¿A qué nivel pertenece el cargo?
- ¿Si participa o no en la toma de decisiones institucionales?
- ¿Si participa o no en planes, programas y proyectos institucionales?
- ¿Si posee o no autonomía en la toma de decisiones?
- ¿Si su labor en la institución está centrada en el cumplimiento de actividades, metas u objetivos?
- ¿Si ha recibido premios?

- ¿Si ha sido objeto de homenajes?
- ¿Ha sido premiado con alguna distinción?
- ¿Cuáles son sus necesidades de capacitación?
- ¿Desea capacitarse a nivel de diplomado, especialización, talleres, seminarios o cursos?

Estas preguntas iniciales llevan a precisar el problema a investigar formulado en tres grandes interrogantes:

- ¿Cuál es la participación de los egresados en la gestión institucional?
- ¿Qué clase de reconocimientos profesionales han recibido los egresados en virtud de la labor desempeñada?
- ¿Cuáles y a qué nivel son las necesidades de capacitación de los egresados?

Para dar respuesta a estos interrogantes se necesita determinar el cargo desempeñado y su jerarquía, la participación en la toma de decisiones y en los planes, programas y proyectos, el grado de autonomía y compromiso que los egresados le inyectan al cumplimiento de sus actividades.

También describir los premios recibidos por los egresados, ya sean de carácter deportivo, laboral, político o científico; así como las áreas y la modalidad en la que los egresados desean recibir la capacitación.

Como por su misión específica, la ESAP se constituye en la única institución que dentro del país tiene como función propia educar servidores públicos, a la cual acuden personas de todo el país que quieren formarse como tales, dentro de los más altos valores éticos y morales, le corresponde entonces una preocupación permanente, para que su misión no pierda el rumbo y

pueda responder así con pertinencia a las exigencias que el manejo de lo público le exige.

En estos términos la importancia de esta investigación radica en ser un primer paso hacia el desarrollo de un proceso de autoevaluación acerca del cumplimiento, con la máxima calidad, por parte de la territorial, de todos los factores de calidad académica exigidos por el CNA y el ICFES.

3. REFENTE TEÓRICO

3.1 REFERENTE CONCEPTUAL

“La educación es un proceso de formación permanente, personal, cultural y social que se fundamenta en una concepción integral de la persona humana de su dignidad, de sus derechos y sus deberes”¹.

Esta aproximación al concepto de educación es una afirmación categórica de que el ser humano se encuentra inmerso en un proceso gradual, pero permanente y ascendente respecto de la adquisición de conocimientos. El nuevo contexto en el cual se desarrolla, complejo por demás, requiere de la aprehensión de nuevos conocimientos que le permitan hacerle frente a la problemática y al mismo tiempo aprovechar las oportunidades existentes en su entorno. La formación, a su vez, tiene un beneficio personal y social, pues la educación contribuye al cambio social que requiere nuestro país.

Otra aproximación al concepto de educación es aquel que la define como un medio a través del cual una persona adquiere conocimientos, destrezas, habilidades, tradiciones, valores e instrumentos para resolver sistemáticamente cualquier tipo de problemas que resulta importante para la sociedad.

Este tipo de definición obedece más al querer de quienes planifican la educación a partir de un encuentro o relación dialéctica entre las instituciones

¹ CONGRESO DE LA REPUBLICA. Ley General de Educación. El Pensador Editores LTDA. Santa fe de Bogotá, 1996. Pág. 5

educativas, el mundo del trabajo, los medios de comunicación y las organizaciones de la sociedad civil de mayor dinamismo.

Bajo esta perspectiva, que la estamos viviendo, la concepción de educación se plantea desde la óptica de la demanda laboral. Es el sector empresarial, entonces, el que manifiesta la necesidad o requerimientos de hombres y mujeres preparados en forma excelente, si poseen habilidades conocimientos y destrezas específicas y acordes a las exigencias de una labor a desempeñar. Queda materializada así una educación productiva, una preparación para el trabajo.

Esta orientación parte de posicionar el carácter estratégico de la educación, en el sentido que la sociedad reconozca el papel fundamental que desempeña la educación en el desarrollo económico y social de las regiones, solo así esa sociedad exigirá mejorar los estándares o parámetros de calidad.

En ese orden de ideas, sociedad civil, empresarios y egresados se apropian de la educación porque es su problema y compromete su desempeño a largo plazo, razón por la cual, resulta prioritario definir entre todos el tipo de país que queremos en veinte años, establecer el perfil del capital humano que vamos a necesitar y reflexionar sobre las competencias y características que harán productiva a la población², donde la información y el conocimiento son las variables decisivas para la productividad y competitividad de la nueva economía. La movilización ciudadana más la presión del sector empresarial ejercen una exigencia permanente respecto del mejoramiento tanto a egresados, educadores, directivos y al mismo Estado, como directos responsables de garantizar una educación y labor de calidad.

² 2 Revista Alegría de Enseñar. No. 27 Pág. 31

Otro concepto inherente a la educación es la autonomía universitaria que debe ser entendida como la posibilidad de decidir quién la administra y la libertad para establecer programas, formas de organización, estatutos y admisiones. “La autonomía universitaria, como insistentemente lo ha señalado la Corte Constitucional, se traduce en la garantía que tienen las instituciones de educación superior de que cuenten con las condiciones necesarias para el ejercicio libre de la enseñanza y la investigación sin interferencia del poder público, pero esa garantía no es absoluta y se debe desarrollar bajo los principios constitucionales de equidad, justicia, igualdad de oportunidades, reconocimiento de las diferencias y respeto de la dignidad de quienes intervienen en el proceso educativo. Esa autonomía debe atender la obligación que tienen las instituciones de rendirle cuentas a la sociedad y de mantener incólume el principio de la utilidad común” 6

La autonomía, más la presión de egresados, estudiantes, sector productivo y comunidad en general, garantizan la producción de conocimiento de calidad y significativo para la sociedad, pero ¿qué se entiende por calidad? Analizada en un contexto de competitividad, es la capacidad distintiva que le permite hacer lo que otros hacen, pero de mejor manera, es decir, que una universidad posee una ventaja competitiva, respecto de otra, satisface de mejor manera una necesidad, si consolida un aprendizaje de mejor calidad en determinado programa o en determinado tema o si puede aportar más en determinada ciencia o aspecto de ella.

La calidad está asociada a valoraciones individuales que dependen de los propósitos e intereses de esos individuos y del contexto en el que interactúan, en la educación superior como escenario en el cual concurren diferentes posiciones académicas, las percepciones sobre la calidad y sus requerimientos para su logro pueden ser el resultado de la convergencia de

perspectivas entre quienes desde diferentes posiciones valoran programas, procesos, prácticas o infraestructura y recursos de cualquier índole. De acuerdo a los niveles de calidad será la aceptación, por parte de la comunidad, del egresado que la institución, en este caso la ESAP, le entrega a la sociedad.

El egresado entendido como la persona que adquirió conocimientos, destrezas, habilidades, valores e instrumentos para resolver sistemáticamente problemas importantes para la sociedad y que está listo para ofrecer su servicio en diferentes situaciones y escenarios ocupacionales y laborales, que resultan cada vez más complejos, diversos e integrados, pero frente a los cuales el egresado es capaz de hacerle frente, pues está preparado para adaptarse a las nuevas formas organizacionales de conocimiento y de trabajo.

Otro elemento ligado a la educación es el denominado estándares de calidad que se entiende como el nivel o grado necesario e indispensable para que algo pueda considerarse como aceptable. Los estándares están ligados a la calidad y permiten su logro.

Los estándares de calidad para la creación y funcionamiento de programas académicos es el resultado de la necesidad que tienen las instituciones de educación superior de contar con un instrumento que les permita verificar las condiciones de oferta educativa de pregrado en el marco constitucional de autonomía universitaria y de la misión del Estado en cuanto a la inspección y vigilancia. En el proyecto también se encuentra implícito el derecho que tienen los empresarios, los egresados, el sector productivo y la sociedad civil de exigir una oferta educativa de calidad y el papel que tienen que desempeñar las instituciones de educación superior, entre ellas la ESAP Territorial Nariño, de fomentar y aclimatar una cultura de compromiso con la

calidad, que posibilite el logro de un egresado más cualificado y competitivo, capaz de promover el desarrollo de su región y su inserción positiva y propositiva en el concierto internacional y en la sociedad del conocimiento.

La educación superior tiene una finalidad, entre otras la de formar ciudadanos competentes, capaces de vivir en democracia y de construir su propia singularidad, capaces de articularse y comprometerse, a partir de una posición crítica constructiva, con los procesos de desarrollo regional”³

Por esa razón las instituciones realizan el seguimiento a sus egresados, el cual se constituye en un encuentro entre la institución que lo formó y quien ahora se desempeña como profesional; dicho encuentro permite conocer y evaluar, dentro de un período determinado de tiempo y de acuerdo a unos parámetros establecidos, la eficiencia profesional, y la aceptación en el mercado laboral. Seguimiento que para nuestro caso, tiene como propósito analizar la participación de los egresados, del Programa Administración Pública Municipal y Regional, en la gestión institucional, entendida esta como la actitud y aptitud de los egresados en los diversos espacios sociales que aportan a la construcción del desarrollo. Es posible también que los egresados hayan sido objeto de reconocimientos profesionales como homenajes, premios y distinciones meritorias por su buen desempeño institucional. Pero también el seguimiento permite determinar las necesidades de actualización de los egresados, puntualizando las áreas del conocimiento y la modalidad mediante la cual desean recibir la capacitación.

El seguimiento a los egresados permiten contrastar el tipo de formación que ofrece la ESAP, y el ejercicio real de los profesionales. Esta es una forma de

³ICFES. Estándares Mínimos de calidad para la creación y funcionamiento de Programas Universitarios de Pregrado. Bogotá 2001 Pág. 52.

calcular la contribución social de los egresados, el tipo de reconocimiento que se les otorga y el grado de satisfacción con la formación recibida. Indudablemente, el seguimiento de egresados genera mecanismos e información para la renovación curricular, para conocer los problemas del entorno y para orientar el tipo de respuesta institucional a través de diversas actividades y acciones académicas que se puedan ofrecer.

3.2 REFERENTE HISTÓRICO

Como establecimiento público de carácter universitario durante los últimos 43 años, la Escuela ha consolidado y configurado su sistema de educación y formación con miras a la enseñanza, la investigación y difusión de las ciencias y técnicas concernientes a la Administración Pública, y en la preparación y capacitación del personal requerido por los servicios del Estado en sus diferentes niveles y órganos, contribuyendo de esta manera al mejor cumplimiento de las misiones de aquel.

Este sistema ha comprendido entre otros los subsistemas de formación universitaria, formación avanzada, la formación tecnológica, el adiestramiento y capacitación personalizada y a distancia, la investigación, asistencia técnica y la asesoría, entre otros.

La Escuela Superior de Administración Pública -E.S.A.P.- tiene como misión la investigación, la enseñanza, la extensión y difusión en los campos del saber de la Administración Pública y del Estado. Especialmente le corresponde atender los requerimientos de formación y capacitación de los servidores públicos y la asesoría a la administración en todos sus órdenes, propendiendo por el fortalecimiento de los principios constitucionales que rigen la función administrativa.

Son funciones de la Escuela Superior de Administración Pública - E.S.A.P.- las siguientes:

Propender por la permanente difusión de la Constitución Política resaltando los principios que rigen la función administrativa.

Promover la unidad nacional, la descentralización, la integración territorial y la cooperación interinstitucional, con miras a que las diversas zonas del país dispongan de los recursos humanos y de las tecnologías apropiadas que les permitan atender adecuadamente sus necesidades.

Crear, desarrollar y difundir el conocimiento científico y tecnológico, orientado a consolidar los campos del saber propios de la Administración y de la Gestión Pública en todos sus órdenes.

Realizar investigaciones y estudios de los problemas nacionales de naturaleza administrativa, que permitan el conocimiento de las situaciones que afronta la Administración Pública en sus distintos niveles y que sirvan como instrumento para el desarrollo de los programas de la Escuela.

Divulgar el resultado de las investigaciones y estudios que realice y constituirse en centro de información y difusión de las ciencias y técnicas concernientes a la Administración Pública.

Ofrecer programas curriculares de formación en educación superior, conducentes al fortalecimiento de los campos del saber propios de la Administración Pública y al desarrollo de habilidades para desempeños profesionales en sus campos de aplicación.

Generar, innovar y difundir tecnologías, mediante actividades de extensión, tales como la consultoría, la asesoría, la capacitación y la divulgación en el campo científico y tecnológico de la Administración Pública.

Adelantar programas de capacitación que habiliten para el ingreso y ascenso en la carrera administrativa y en los diferentes sistemas de administración de personal a los servidores públicos, para un mejor ejercicio de la función pública.

Actuar como órgano consultivo, para estudiar y proponer soluciones a problemas de racionalización y modernización de la Administración Pública.

Fortalecer y ampliar las relaciones interinstitucionales de cooperación con organismos nacionales e internacionales afines a ella.

La Escuela Superior de Administración Pública -ESAP- es un establecimiento público nacional de carácter universitario, adscrito al Departamento Administrativo de la Función Pública.

Mediante Decreto de fecha 4 de marzo de 1954, se creó "la Comisión para la Reforma de la Administración Pública". Por Decreto 2356 del 18 de septiembre de 1956, se crea la Escuela Superior de Administración Pública,

dependiente de la Comisión para la Reforma de la Administración Pública; no obstante, esta norma no tuvo desarrollo. La organización de la ESAP solamente fue posible a partir de la Ley 19 del 25 de noviembre de 1958, sobre Reforma Administrativa, la cual en su artículo 17, dispuso crear la Escuela Superior de Administración Pública y señalar al gobierno la atribución de reglamentar sus programas, su organización y funcionamiento y dictar otras medidas. En desarrollo de la disposición antes enunciada, se expidió el Decreto 350 del 12 de febrero de 1960, orgánico de la Escuela.

Complementariamente el Decreto 1732 del 18 de julio de 1960, crea como Departamento Especializado de la Escuela, el Instituto Colombiano de Estudios Internacionales y modifica la integración del Consejo Directivo. Con base en estas disposiciones entra en funcionamiento la institución iniciando actividades a comienzos de 1961, bajo la dirección del doctor Alberto Hernández Mora, en la preparación y capacitación de funcionarios y empleados del Estado por medio de sus facultades o Institutos de Administración General, Administración Social, Planeación Gubernamental, Estudios Internacionales e Instituto de Ciencias Políticas y Técnicas Administrativas.

Dentro de las mencionadas disposiciones, se expidió el Decreto 0350 del 2 de febrero de 1960, que organizó por primera vez la Escuela Superior de Administración Pública, como establecimiento público de carácter universitario con autonomía jurídica, administrativa y patrimonial y le señaló como objetivo, la enseñanza, investigación y difusión de las ciencias y técnicas concernientes a la Administración Pública, y en particular, la preparación y capacitación del personal requerido por los servicios del Estado. Así mismo, determinó que el gobierno de la Escuela sería ejercido por un consejo directivo y un director.

Con la reforma administrativa de 1968, la Escuela bajo la dirección del doctor Guillermo Bernal Correa, inició una nueva etapa. Al expedirse el Decreto 2400 de 1968, en su título III relacionado con la capacitación, se precisa que la responsabilidad en la fijación de política y planes generales en materia de adiestramiento y perfeccionamiento del personal en servicio, corresponde al Departamento Administrativo del Servicio Civil y a la Escuela Superior de Administración Pública.

El Decreto 3119 del 26 de diciembre de 1968, reorganizó la entidad dentro de los preceptos que orientaban la citada reforma administrativa y que introdujo aspectos tales como:

 Reafirma la naturaleza jurídica de establecimiento público, con personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio independiente. Se señala que la Escuela Superior de Administración Pública es una institución de educación superior de carácter universitario y está adscrita al Departamento Administrativo del Servicio Civil. Se precisa que la Escuela Superior de Administración Pública, tendrá como objetivos la enseñanza, investigación y difusión de las ciencias y técnicas concernientes a la Administración Pública y, en particular, el adiestramiento y perfeccionamiento del personal al servicio del Estado, tal como lo señalaba el Decreto 2400 de 1968.

Con fundamento en el estatuto orgánico antes mencionado, por Decreto 25 del 22 de febrero de 1969, se aprueban los estatutos de la Escuela, se crea el Consejo Académico y se asignan funciones a la secretaría general.

En el gobierno del presidente Misael Pastrana comprendido entre 1970 y 1974, la Escuela bajo la dirección del doctor Hernán Peñaloza Castro, fue objeto de significativas transformaciones y realizaciones entre las cuales se destacan las siguientes:

- Se amplió a cinco años la duración de la carrera de Ciencias Políticas y Administrativas y se empezó a otorgar el título de Administrador Público. En enero de 1972 se aprobó el programa nocturno para la carrera profesional de Administrador Público con una duración de once semestres para bachilleres funcionarios de la Administración Pública.

- Se expidió una nueva reglamentación académica, mediante la creación de comités de admisiones y áreas académicas; implantación de un nuevo sistema que ofrecía la posibilidad a cada estudiante de hacer un plan individual de estudios para cursar solamente las materias que consideraba poder aprobar durante el semestre con el mínimo reglamentario; con el propósito de disminuir mediante esta medida la deserción estudiantil y posibilitar la apertura de cursos de vacaciones.

- La creación de las Unidades Regionales de la ESAP en Bogotá, Barranquilla, Bucaramanga, Cali, Cartagena, Ibagué y Medellín, como organismos operativos en desarrollo del Plan General de Adiestramiento para capacitar a los funcionarios al servicio de la administración nacional, departamental y municipal.

- Fortalecimiento de los estudios de postgrado, mediante la ejecución de programas con vocación al título de magíster y con orientación a la especialización en las áreas de administración del bienestar social,

administración económica- financiera, administración tributaria, administración y planeación regional y urbana. Algunos de estos cursos dictados en forma integrada con universidades de las diversas regiones del país.



Se fortaleció el Centro de Investigaciones de la Escuela, a través de sus áreas de administración departamental y municipal, problemas sociopolíticos de la Administración Pública, de sistemas administrativos y de aspectos económico- financieros de la administración.



El Gobierno nacional convencido de las necesidades de darle a la ESAP una sede estable, adjudicó en el Centro Administrativo Nacional CAN un lote de 20.000 m2 en el cual se construyó la sede nacional de la Escuela puesta en funcionamiento en 1974, gracias a los esfuerzos que el director de la época, Dr. Peñaloza Castro, desplegó para obtenerlo del gobierno.



En 1972 la Escuela celebró los primeros 10 años de funcionamiento.

El Estado Colombiano, deja de considerarse como fin, y se redefine en función del ciudadano. En otros términos, se concibe como de y para el ciudadano.

La redefinición del Estado colombiano implica volver a reflexionar la Administración Pública, del agente público y de la democracia.

La Administración Pública adquiere el carácter de aparato organizacional y práctica social de servicio público, en calidad de mediatizadora de la demanda ciudadana y de la respuesta estatal a dicha demanda, en términos de política pública

Con absoluta independencia para decidir en nombre de éste para convertirse en participativa. En este contexto, el elegido no es ya representante sino delegado (con obligación de ejecutar lo estipulado en la delegación) y el pueblo conserva el derecho de agenciar directamente procesos públicos, en el marco del Estado.

Dando cumplimiento a las atribuciones previstas en la norma descrita, el gobierno nacional expidió el Decreto Ley 2083 del 2 de septiembre de 1994, por el cual se adecua el estatuto básico de la Escuela Superior de Administración Pública y se dictan otras disposiciones.

El referido estatuto básico regula lo concerniente a: la naturaleza, misión y funciones de la ESAP; órganos de dirección, administración y asesoría; organización territorial; patrimonio; organización interna y planta de personal; régimen contractual y estatutos y reglamentos.

Como aspectos sobresalientes de este estatuto básico se tienen los

siguientes:

Se ratifica la naturaleza jurídica de establecimiento público del orden nacional, de carácter universitario, adscrito al Departamento Administrativo de la Función Pública, dotado de personería jurídica, autonomía administrativa, patrimonio independiente y autonomía académica de conformidad con las normas que regula el sector educativo en general, y el servicio público de la educación superior, en particular.

Se define como misión institucional de la ESAP lo siguiente: la investigación, enseñanza, extensión y difusión en campos del saber de la Administración Pública y del Estado; especialmente le corresponde atender los requerimientos de formación y capacitación de los servidores públicos y la asesoría a la administración en todos los órdenes, propendiendo por el fortalecimiento de los principios constitucionales que rigen la función administrativa.⁴

La dirección y administración de la Escuela en el ámbito nacional se asigna al Consejo Directivo Nacional, al Consejo Académico Nacional y al Director Nacional; en el ámbito territorial a los Consejos Directivos y Consejos Académicos Territoriales así como a los Directores Territoriales.

Por Acuerdo 02 del 31 de enero de 1995, el Consejo Directivo Nacional en Cumplimiento del estatuto básico, adopta el Estatuto interno que rige actualmente la administración y funcionamiento de la Escuela Superior de Administración Pública, ESAP. Dicho estatuto interno aprobado por Decreto 243 de 1995, además de compendiar las normas del estatuto básico,

⁴ *De conformidad con el artículo 209 de la Constitución Política, "La función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con base en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, calidad, imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización, delegación y desconcentración de funciones".

contiene algunos otros aspectos que éste dispuso desarrollar en el estatuto interno.

La ESAP, mediante las funciones que le asigna el Estado a través de la Constitución y la Ley, con el Programa APMR se hizo el propósito de contribuir con una respuesta acorde a las demandas colectivas, que en su momento, estaban en continuo crecimiento y habían desbordado la capacidad de respuesta del aparato estatal, el cual aparece rezagado frente a las necesidades del desarrollo, el modelo de gestión resulta anticuado, ineficiente e ineficaz. Por otra parte, es evidente que los recursos disponibles no eran empleados de manera óptima y que la brecha entre el Estado y la comunidad se manifestaba cada vez más en la pérdida de confianza y credibilidad ciudadana en la gestión estatal.

Para citar solo un ejemplo, respecto de los recursos humanos que estaban al servicio del Estado se había detectado una desviación del sentido de la carrera administrativa y se notaba una limitada aplicación. La excesiva movilidad de los funcionarios técnicos de alto nivel, lo limitado de los instrumentos de administración de personal, la falta de estímulos frente a buenos resultados, la ausencia de políticos generales de capacitación y de bienestar del empleado público; eran muestras claras de la existencia de un problema grave por resolver.

La respuesta del gobierno fue la de diseñar políticas orientadas a modernizar la gestión pública con el fin de obtener mejores niveles de eficiencia y eficacia, lograr que el que hacer institucional esté en consonancia con las exigencias del desarrollo del país y concretizar mayores niveles de democracia que rescaten la confianza de la comunidad en el Estado.

Para empezar a poner en funcionamiento estas orientaciones de política se emprendieron acciones tendientes a definir competencias institucionales y de descentralización administrativa, en cuyo contexto se dio prioridad al cambio de estructura, funciones y competencias del aparato administrativo del Estado. Esta estrategia se orientó, esencialmente, al fortalecimiento del municipio como unidad administrativa y operativa básica, que implicó la redefinición de funciones de algunas entidades del orden nacional y la supresión de otras, en cuyo caso, su que hacer pasó a manos del municipio, que ahora tiene mayores responsabilidades, pero también mejores vías de financiación y asignación de recursos, que aseguraban su operatividad dentro de la nueva estructura establecida.

¿Pero qué tiene que ver la ESAP en todo esto? La ESAP estaba convencida de que el desarrollo administrativo del nuevo municipio correspondía, exactamente con el firme propósito de erradicar la pobreza extrema y de consolidar, de una vez por todas las instituciones democráticas de nuestro país; en tal virtud la Escuela fue objeto de cambios materializados a través del “Decreto 674 de 1987 que estableció la nueva estructura orgánica de la ESAP”⁵. Estructura que se ajustaba a las nuevas funciones de capacitación y formación de recursos humanos para la gestión pública, pero en el contexto, de lo regional y local.

La Escuela Superior de Administración Pública, puso en marcha el Programa de formación Universitaria en Administración Pública Municipal y Regional, mediante Acuerdo No. 06 del 29 de junio de 1994, expedido por el Consejo Directivo de la ESAP. El Programa, orientado por la metodología de la Educación a distancia, estaba estructurado con un currículo por ciclos: el

⁵ARBOLEDA NESTOR. Tecnología en Administración Municipal a Distancia. Informe al ICFES. Bogotá 1998.

primero de Tecnología en Administración Municipal y el segundo en Administración Regional y Urbana.

Los propósitos generales del Programa eran los de formar, tecnificar y actualizar los recursos humanos de la Administración Municipal en el primer ciclo, y formar gestores y gerentes de la Administración Regional en el segundo ciclo.

Como se observa, en su primera etapa el Programa de Administración Pública Municipal y Regional - APMR-, buscaba desarrollar los recursos humanos que asuman, de manera competente, las nuevas funciones que en materia política, administrativa y fiscal requería el municipio; dejando para la segunda fase la misión de formar gestores y gerentes de la Administración Regional.

Por considerar que los objetivos del Programa constituyen los referentes sobre los cuales se contrastan los resultados y sirven de guía para la construcción de instrumentos y criterios de evaluación; se han retomado textualmente, tal y como fueron aprobados por el ICFES. Es así como entre los propósitos generales figuran:

- Generar innovaciones significativas en las funciones básicas de docencia, investigación y extensión a la comunidad que competen a la ESAP como institución de carácter universitario.
- Promover la participación comunitaria en la organización y puesta en marcha de los Centros Regionales para la Administración Pública.

- Propender por la formación integral de auténticos líderes para el desarrollo que de conformidad con los ideales democráticos, conciban el Estado como una gran empresa de servicios públicos cuya función esencial es garantizar la paz, la concordia y la convivencia social como contexto imprescindibles para alcanzar el mejoramiento permanente de las condiciones de vida de toda la población.
- Crear condiciones para el adecuado desempeño en la gestión pública local de los recursos humanos formados con la óptica de que el municipio debe converger como proximidad del Estado al ciudadano en una actualidad y en una imagen adecuadas a las expectativas, necesidades e intereses de la comunidad.
- Contribuir al logro de los objetivos de la descentralización administrativa, la desconcentración fiscal y a la implementación de la reforma política que conlleva la elección popular de alcaldes y los plebiscitos locales.

La misión de la Escuela en el primer ciclo, estaba encaminada a garantizar que los futuros profesionales “adquieran y perfeccionen habilidades y destrezas para la aplicación de normas, modelos, técnicas, procedimientos e instrumentos en los diversos campos de la racionalización administrativa, manejo de personal, recursos físicos y sistemas de información, administración financiero-contable y procedimientos jurídicos en la gestión administrativa en el ámbito regional y local⁶

⁶Ibidem

El desempeño de los egresados, por lo menos respecto de la primera parte, fue hacia la aplicación de conocimientos para la solución de problemas específicos, sin desconocer que la formación de líderes, gerentes y gestores, todos en conjunto, con un sentido social y humanístico, también formaba parte de los objetivos del programa.

El líder que se pretendía formar, era una persona que provocara el deseo de progresar y de superarse, innovador, inspirador, respetuoso de la dignidad de los demás, flexible pero capaz de rigor, con capacidad para administrar su tiempo y respetar el de los demás; líder que inspire y agrupe en torno a una visión y que sepa escuchar.

El perfil del Gerente Público en cambio, era una persona que buscara suprimir la tramitomanía y las redes jerárquicas; amante de las acciones siempre deliberadas porque era el camino para fomentar la cooperación en el que hacer diario y permanente de la organización; gerente que conduzca la política de toda la empresa, que conozca y valore el papel de cada individuo dentro de la institución, gerente que caracterice a las organizaciones que tenga la oportunidad de dirigir, por ser altamente descentralizadas y flexibles. Un gerente público que encamine sugestión dentro del concepto de calidad total, modernización del Estado y todos aquellos elementos que contribuyan a hacer de la administración de lo público un campo transparente y eficiente donde el bienestar social esté por encima de toda consideración particular, empresarial o gremial.

Los propósitos de formación a través del Programa de Administración Pública Municipal y Regional -APMR-, debían garantizarle al egresado el vincularse a afianzar su desempeño en cargos como: alcalde, personero, tesorero, concejal, corregidor, secretario de alcaldía, secretario de Concejo Municipal, visitador administrativo, jefe de planeación, jefe de valorización, contralor,

auditor, jefe de presupuesto, liquidador de impuestos, almacenista, jefe de servicios generales, técnico en administración de personal, analista de personal, analista de organización y métodos, administrador de empresas en servicios públicos.

3.3 REFERENTE LEGAL

La Escuela Superior de Administración Pública, es una institución de educación universitaria que forma parte del sistema nacional de Educación Superior, está regulada por la Ley 30 de 1992 y demás normas reglamentarias, debe someterse al proceso de acreditación, como mecanismo dispuesto por el Consejo Nacional de Acreditación -CNA- para juzgar la calidad de educación que aquí se imparte. En la Constitución Política de 1991, se plantea que la educación es un servicio público que el estado debe garantizar que sea de calidad, es decir, que se preserve los legítimos derechos de los usuarios del mismo sistema y de la sociedad en su conjunto.

Lo público debe ser interpretado como aquello “que es de interés o de utilidad común a todos, que atañe al colectivo, que concierne a la comunidad; lo que es visible y se desarrolla a la luz del día, lo manifiesto y lo ostensible: lo que es de uso común, accesible a todos y por lo tanto abierto”⁷

Entonces, al Estado, haciendo alusión a lo dispuesto en la Constitución Política, le compete regular, inspeccionar, vigilar y velar por su calidad y por el cumplimiento de los fines de la educación superior; en ese sentido, como se verá a continuación, el Estado establece las Leyes y define los

⁷GARAY Luis Jorge. Una nota sobre la construcción de lo público en Colombia en documento de trabajo Misión la Política en Colombia. Pág. 82.

establecimientos encargados de hacer cumplir, lo dispuesto en la Constitución, en materia de educación superior.

Acuerdo No. 06 del 29 de junio de 1994

Artículo 1o. El Programa de administración Pública Municipal y Regional es un Programa de formación universitaria inspirado en la filosofía de educación abierta, orientado por la metodología de Educación a Distancia y estructurado con un currículo por ciclos que se inicia con un primer ciclo de Tecnología en Administración Municipal y finaliza con un segundo ciclo universitario en Administración Regional y Urbana, de acuerdo con los Decreto 2412 de agosto 19 de 1982 y 1820 de 1983.

Artículo 2o. Son objetivos del Programa de administración Pública Municipal y Regional: formar, tecnificar y actualizar los recursos humanos de la Administración Municipal en un primer ciclo y formar gestores y gerentes de la administración regional, en un segundo ciclo. Ofrecer oportunidades de acceso a la educación pos-secundaria a los bachilleres de los Municipios colombianos, especialmente de aquellos con menor oferta de este nivel educativo. Y fortalecer la capacidad de autogestión de Municipios y regiones.

Ley 30 de 1992

Artículo 1o. La educación Superior es un proceso permanente que posibilita el desarrollo de las potencialidades del ser humano de una manera integral, se realiza con posterioridad a la educación media o secundaria y tiene por objeto el pleno desarrollo de los alumnos y su formación académica o profesional.

Artículo 6o. Son objetivos de la educación superior y de sus instituciones:

- a) Profundizar en la formación integral de los colombianos, dentro de las modalidades y calidades de la Educación Superior, capacitándolos para cumplir las funciones profesionales, investigativas y de servicio social que requiere el país.

- b) Trabajar por la creación, el desarrollo y la transmisión del conocimiento en todas sus formas y expresiones y, promover su utilización en todos los campos para solucionar las necesidades del país.

- c) Prestar a la comunidad un servicio con calidad, el cual hace referencia a los resultados académicos a los medios y procesos empleados, a la infraestructura institucional, a las dimensiones cualitativas y cuantitativas del mismo y a las condiciones en que se desarrolla cada institución

- d) Ser factor de desarrollo científico, cultural, económico, político y ético a nivel nacional y regional.

- e) Actuar armónicamente entre sí y con las demás estructuras educativas y formativas

- f) Contribuir al desarrollo de los niveles educativos que le preceden para citar el logro de sus correspondientes fines

- g) Promover la unidad nacional, la descentralización, la integración regional, y la cooperación interinstitucional con miras a que las diversas zonas del país dispongan de los recursos humanos y de las tecnologías apropiadas que les permitan atender adecuadamente sus necesidades

- h) Promover la formación y consolidación de comunidades académicas y la articulación con sus homólogas a nivel internacional.

Artículo 38o. Las funciones del Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior (ICFES) son:

- a) Ejecutar las políticas que en materia de Educación Superior trace el Gobierno Nacional, lo mismo que ejerce la Secretaría Técnica del Consejo Nacional de Educación Superior (CESU).

- b) Constituirse en centro de información y documentación de la Educación Superior, para lo cual las instituciones suministrarán los informes académicos, financieros y administrativos que se les soliciten.

- c) Realizar los estudios de base de la Educación Superior

- d) Estimular la cooperación entre las instituciones de Educación Superior y de estas con la comunidad internacional

- e) Colaborar con las instituciones de Educación Superior para estimular y perfeccionar sus procedimientos de autoevaluación

- f) Fomentar la preparación de docentes, investigadores, directivos y administradores de la Educación superior

- g) Promover el desarrollo de la investigación en las instituciones de Educación Superior

- h) Estimular el desarrollo de las instituciones de educación Superior en las regiones, así como su integración y cooperación.

- i) Homologar y convalidar títulos de estudios cursados en el exterior

j) Definir las pautas sobre la nomenclatura de los programas académicos de Educación Superior.

k) Realizar los exámenes de estado de conformidad con la presente ley.

ARTÍCULO 55: La autoevaluación institucional es una tarea permanente de las instituciones de Educación Superior y hará parte del proceso de acreditación.

El Consejo Nacional de Educación Superior (CESU), a través del Instituto Colombiano para el Fomento de la educación Superior (ICFES), cooperará con tales entidades para estimular y perfeccionar los procedimientos de autoevaluación institucional.

Decreto 1403 de 1993

Mediante el cual se exige a las instituciones mantener informado al ICFES sobre aspectos relativos a los pregrados, tanto los existentes como los que están en proceso de creación, tales como nombre, título, perfil, plan de estudios, duración, estrategia metodológica, jornada, periodicidad de la admisión, justificación, convenios, recursos, personal docente, número de alumnos, valor de la matrícula y recursos financieros.

Decreto 837 de abril 27 de 1994

Que modifica y amplía los requerimientos anteriores, reitera el ejercicio de inspección y vigilancia del Estado a través de instancias como el CESU y el ICFES, y redefine el papel de la autoevaluación y la importancia de la información clara y transparente como garantes de un servicio público de

calidad. También establece la necesidad de alimentar, estructurar y mantener actualizado el Sistema Nacional de Información con la información suministrada y notificada por las instituciones de Educación superior presentar un documento de autoevaluación y actualizar la información de los programas cada cinco años, así como todo cambio que ocurra en ellos (jornada y cupos). Así mismo reglamenta la extensión de los programas a otras localidades”.

Decreto 2662 de 1999

Mediante el cual se modifica la estructura del Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior. Con esta última reforma se le señala al ICFES la tarea fundamental de dar expresión a la suprema vigilancia del Sistema de educación Superior, y de propender por la calidad de este a través de la implementación de procesos para su evaluación en todos sus niveles y modalidades, de acuerdo con las políticas trazadas por el Ministerio de Educación. Las tareas encomendadas al ICFES no tienen otro fin que el de consolidar una cultura de la evaluación y la cualificación de la educación en Colombia de acuerdo con sus fines y objetivos

Decreto 088 del 2 de febrero de 2000

Modifica la estructura del Ministerio de Educación Nacional y crea la Dirección de Educación Superior. El decreto 1413 de 2001 reemplazó al anterior y definió para el Ministerio de Educación Nacional entre otros, los siguientes objetivos: Velar por la calidad de la educación, mediante el ejercicio de las funciones de regulación, inspección y evaluación, para lograr la formación moral, espiritual, afectiva, intelectual y física de los colombianos. Procurar que la educación forme al colombiano en el respeto a los valores que defienden la convivencia, los derechos humanos, la paz y la democracia

y en la práctica del trabajo y la recreación, para lograr el mejoramiento cultural, científico, tecnológico y la protección del ambiente.

3.4 REFERENTE CONTEXTUAL

El mundo vive un proceso de internacionalización de la educación superior que obliga a la innovación y transformación institucional integral.

El proceso de internacionalización puede verse como una apertura institucional hacia el exterior y debe ser parte integral de los planes de desarrollo, planeación estratégica y políticas generales de las instituciones de educación superior. Requiere del diseño de estrategias de orden administrativo y académico para lograr resultados óptimos. La internacionalización debe ser un impulso especial para que tanto estudiantes como académicos busquen el desarrollo y la superación personal e institucional.

En este nuevo siglo asistimos al nacimiento de una nueva era en la que el conocimiento y sus múltiples aplicaciones se han convertido en elementos centrales del desarrollo de la sociedad.

Otra de las características de esta era es la globalización que, al mismo tiempo que concentra la riqueza en unos pocos, incrementa las desigualdades y el número de excluidos del sistema. Es así como este fenómeno se manifiesta en la creciente integración de los mercados, debido a acuerdos internacionales de comercio que buscan universalizar los circuitos financieros para instaurar en todas partes sistemas financieros más eficientes, competitivos y productivos aprovechando el tiempo real, hecho posible, por efecto del desarrollo intensivo de las comunicaciones, que han

logrado pernear, en forma personalizada, la información de millones de personas en todos los continentes.

Simultáneamente hoy en día, Colombia es uno de los focos de atención del mundo. Esto hace que las amenazas y las oportunidades inherentes al proceso de globalización se sientan con mayor fuerza en nuestra sociedad. Sin embargo, el país no se ha planteado aun la pregunta de cómo incluirse en este nuevo escenario, sin deteriorar aún más la calidad de vida de la población.

Esto lleva a pensar que el mayor peligro de la Globalización no es la interacción de nuestro país con otros; si no la posible incapacidad para hacer de éste, un proceso incluyente, en el cual el conjunto de la sociedad pueda participar de manera activa y consciente en el escenario real y en las discusiones que mediante escenarios contruïdos, se está dando forma al mundo actual.

Estas circunstancias dan origen en Colombia a problemas en todas las regiones sobre todo en las menos preparadas para el accionar globalizado, como es el caso de Nariño y la región surcolombiana; es conveniente precisar que las soluciones a dicha problemática no pueden ser de carácter individual sino carácter solidario y apoyados en nuestra identidad.

Todos estos acontecimientos exigen que la Escuela Superior de Administración Pública, como institución de educación superior, dimensione la injerencia de la globalización en la formación de sus estudiantes como un capital humano nuevo, capaz de entender y liderar, con información y conocimiento, un proceso tanto en el ámbito local como internacional; para ello, la formación que proporciona a sus estudiantes debe ser de tal calidad,

que contribuya a la edificación de una persona con capacidad de comprender la diversidad.

La Escuela se encuentra frente a este gran reto que puede ser atendido diseñando propuestas educativas que respondan al desarrollo regional y nacional. Una estrategia para lograrlo es establecer vínculos estables con otras instituciones de educación superior con el fin de lograr el propósito de la movilidad estudiantil, desarrollo del personal académico y administrativo y la innovación curricular.

Este debe ser un rasgo de las universidades que englobe el cambio organizacional, la innovación del currículo, el desarrollo del personal académico y la movilidad del personal académico y estudiantil, con el propósito de lograr la vinculación de comunidades académicas a redes nacionales e internacionales para adelantar procesos que aporten a la excelencia en la investigación, el aprendizaje y, en generar la transferencia nacional e internacional de experiencias y de vivencias universitarias.

En consecuencia, la dimensión internacional de la educación Superior es un elemento intrínseco a su calidad. El establecimiento de redes debe estar fundado en la ayuda mutua, la solidaridad y la igualdad entre asociados. Hay que aumentar la movilidad dentro de los sistemas nacionales, permitiendo a los estudiantes cambiar de espacios para el aprendizaje con facilidad. Por otra parte, es necesario promover los estudios de diferentes culturas y sistemas sociales, promover el aprendizaje de una segunda lengua para todos los alumnos y profesores.

La expansión de la dimensión internacional de la educación superior más que ser una opción, es una responsabilidad. Se hace un gran perjuicio a los

estudiantes si no se les prepara adecuadamente para vivir y trabajar en un mundo complejo, interdependiente y multicultural.

Las Mega tendencias para el siglo XXI, definidas por la primacía del poder del conocimiento sobre el poder del capital, la internacionalización y la globalización, la ciencia y tecnología, la apertura económica, la interdisciplinariedad, entre otras, deben ser abordadas para interpretar una nueva concepción de sociedad enmarcadas dentro de los retos y desafíos del siglo XXI, y de esta manera que se traduzca en la cooperación entre los diferentes centros de investigación y los sectores productivos.

La globalización rompe el viejo paradigma de las fronteras de las naciones y acerca a los seres humanos a la "Tierra Patria" (MORIN 1999, Pág. 49) e incentiva proyectos de integración tanto a nivel nacional, continental y mundial.

Es relevante la aplicación de esta Mega tendencia a partir de la academia, por cuanto permite crear un proyecto de concientización dentro del sector productivo en la región, hablando de las pequeñas y medianas empresas, las cuales han sido en su mayoría reacias a agruparse, determinado esto por rasgos claros en la cultura.

La Universidad debe garantizar adecuados mecanismos para adquirir tecnología, creando estructuras de desarrollo tecnológico que vinculen a los diferentes sectores productivos a través de redes de laboratorios y sistemas de información para pequeños y medianos empresarios.

Estas consideraciones indispensables para la concepción de una política industrial son incompletas si no se tiene en cuenta el influjo del desarrollo tecnológico. La Escuela Pública debe preparar adecuadamente su ingreso y

permanencia en este siglo XXI y para transformar sus condiciones de vida para los próximos decenios, es urgente definir y conocer el tipo de actividad productiva que se cumplirá en los centros urbanos, así como las ventajas y posibilidades en la división internacional del trabajo.

El futuro previsible del planeta señala una orientación de la oferta de trabajo hacia el empleo auto programable (Castells 2000), teniendo en cuenta, particularmente, el desarrollo de la electrónica, la sistematización a todo nivel, la revolución informática y de comunicaciones, y la automatización de muchas labores hoy desempeñadas por el ser humano.

El gran reto de la ESAP está en el campo de la ciencia y la tecnología. El desarrollo científico y tecnológico endógeno no sólo es la base de una afirmación y autoestima como comunidad universitaria, sino que es condición indispensable para participar en el mundo internacional, en la medida que ofrece un servicio de educación, que conlleva a resolver problemáticas fuera de las fronteras convencionales de las naciones. Es un encuentro de culturas que se fusionan en el mejoramiento de alcanzar objetivos comunes.

La ESAP debe incentivar de manera directa el desarrollo científico tecnológico, lo cual implica una reestructuración de los diferentes contenidos teóricos, para de esta manera crear y mantener ventajas competitivas dinámicas, dentro del marco de la globalización en los procesos educativos, no puede cerrarse en sí mismos, debe rendir con eficiencia y eficacia a partir de los cambios que se presentan en el mundo, se debe propender por procesos de adaptación y mejoramiento consolidando el comienzo de una nueva etapa en el desarrollo del sistema "científico – tecnológico propio"

Los elementos hasta aquí señalados colocan a la ESAP frente a una realidad de transformación profunda, no solo de la estructura educativa, sino de los

procesos de intervención con los cuales se buscan modificaciones en la sociedad del conocimiento y en el mundo del trabajo. Si la Escuela quiere avanzar con sentido en este inicio de siglo, requiere ser pensada y transformada, no solamente desde las exigencias que marcan los procesos de globalización para que exista coherencia con los cambios que se inducen en la sociedad, sino también en la manera como sus diferentes actores participan en la reconstrucción de procesos educativos que posibiliten el protagonismo de lo humano en procura de una sociedad más integral. Se trata entonces de pensar y diseñar una ruta de acción para que la ESAP pueda participar creativamente en la formación de personas capaces de desempeñarse con acierto en el mundo de hoy y ser garantes e impulsoras de un nuevo orden social y económico, democrático y justo.

4. ESTRATEGIA METODOLOGICA

4.2 TIPO DE INVESTIGACION

El presente trabajo corresponde a las investigaciones de tipo diagnóstico analítico y descriptivo, el problema apunta a determinar la proyección profesional de los egresados en Administración Pública Municipal y Regional de la ESAP.

La presente investigación es de tipo cuantitativo, descriptivo por eso permite obtener promedios de egresados de las diferentes promociones en estudio. No obstante la interpretación de los resultados, al no plantear inicialmente hipótesis a demostrar también permite el uso de técnicas cualitativas de recolección de datos tal como la entrevista y de interpretación de los mismos.

La unidad de análisis son los egresados del programa en Administración Pública Municipal y Territorial de la Territorial a diciembre de 2001.

Mediante la descripción se identifican las características particulares que permiten analizar el objeto de estudio, que es predominantemente cuantitativo, pero como las cifras y los datos no bastan por si solos, se realiza el respectivo análisis y la interpretación de los mismos, utilizando herramientas básicas como la estadística.

4.3 POBLACION Y MUESTRA

La población que se tiene en cuenta para el desarrollo de este estudio corresponde al Universo, formado por el 100% de los egresados de A.P.M.R. de la ESAP de las Cetap Pasto, La unión, Sibundoy y Mocoa.

Para obtener la muestra, dada la homogeneidad de la población (estudiantes de diferentes municipios) siendo un total de 277 miembros.

Se seleccionará por tanto una muestra representativa mediante el Método Aleatorio Estratificado.

Se aplica, por tanto las siguientes formulas:

$$n = \frac{NZ^2(\beta/2)PQ}{E^2(N-1)+Z^2 PQ}$$

$$n = 161$$

En donde:

n = Tamaño de la muestra

N = Población

Z = Estadígrafo para determinado nivel de confianza bajo la curva normal de distribución. Para nuestro caso con un nivel de confiabilidad del 95% es del **1,96**

P = Proporción o porcentaje de X (Valor crítico = 50%, 0.5)

Q = 1-P

E = Máximo error deseado o permitido (0.05)

En la tabla siguiente se presenta la población y la muestra de los estudiantes actuales de la ESAP en sus diferentes CETAP, Pasto, Tuquerres e Ipiales de la Territorial Nariño:

Cuadro No. 1
DISTRIBUCION DE LA POBLACION Y MUESTRA DE LOS EGRESADOS
A.P.M.R.
ESAP NARIÑO A DICIEMBRE DE 2001

CETAP	EGRESADOS	MUESTRA
Pasto	138	80
La Unión	16	10
Sibundoy	59	34
Mocoa	64	37
TOTAL	277	161

FUENTE: Registro y Control ESAP Nariño

La población de egresados del Ciclo profesional de Administración Pública Municipal y Regional-APMR, desde 1995 hasta 2001 es de 277, distribuidos en los municipios de San Juan de Pasto, La Unión, Sibundoy y Mocoa. Del total de los egresados más del 60% corresponde a la CETAP de Pasto y aproximadamente el 40% a otros CETAPS, siendo de menor proporción los del Municipio de la Unión con el 8%.

4.4 TECNICAS PARA LA RECOLECCION DE LA INFORMACION

Para la recolección de la información se aplicaron encuestas y entrevistas a los egresados del programa de A.P.M.R de la ESAP Territorial Nariño Putumayo. La anterior información se clasifica, se tabula y se expresa en

cuadros y gráficos estadísticos, analizándolos, interpretándolos y racionándolos, con el fin de determinar el perfil del estudiante de la ESAP, proyecto en mención.

4.5 TECNICAS PARA EL ANALISIS E INTERPRETACION DE LA INFORMACION

Como técnicas para analizar e interpretar la información se utilizaron, por una parte, la valoración estadística de la información recogida, la calificación de todos los valores e interpretación en función de los datos recolectados, y por otra, el análisis comparativo constante, consistente en la lectura e interpretación de los informantes.

5. RESULTADOS DE LA INVESTIGACION

5.1 INFORMACION PERSONAL

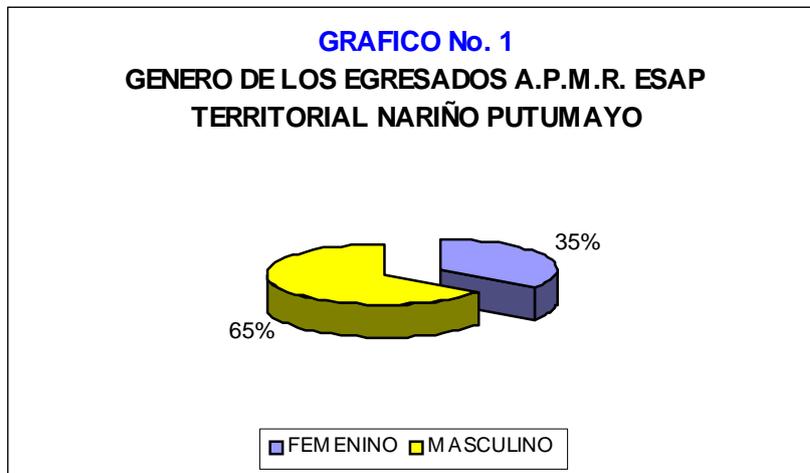
5.1.1 Género

Cuadro No. 2

**GENERO DE LOS EGRESADOS A.P.M.R.
ESAP TERRITORIAL NARIÑO PUTUMAYO
DICIEMBRE DE 2001**

GENERO	EGRESADOS	%
FEMENINO	56	34.8
MASCULINO	105	65.2
TOTAL	161	100

FUENTE: Esta Investigación ESAP Diciembre 2001



Los egresados de la ESAP Territorial Nariño del programa A.P.M.R, se encuentran distribuidos según su género, de la siguiente manera: 34.8% del género femenino y el 65.2% del masculino. Dentro de cada una de las CETAP, hay una proporción relativa en Pasto (49% del sexo masculino y el 51% del femenino), para La Unión el 30% de egresados son de sexo femenino el 70% masculino, en Sibundoy, el 38% pertenece al sexo femenino, igual proporción que en la CETAP Mocoa.

En lo referente a los aspectos demográficos, se puede decir que la población de egresados conserva los parámetros encontrados en otras universidades; las mujeres son minoría, llegan al 35%. En la época que ingresaron al programa las oportunidades laborales estaban restringida para el genero femenino, se sentían limitadas por la edad para estudiar, se dedicaban especialmente al cuidado de los hijos y a las atenciones domésticas, además consideraban que la administración pública esta destinada mayoritariamente al género masculino.

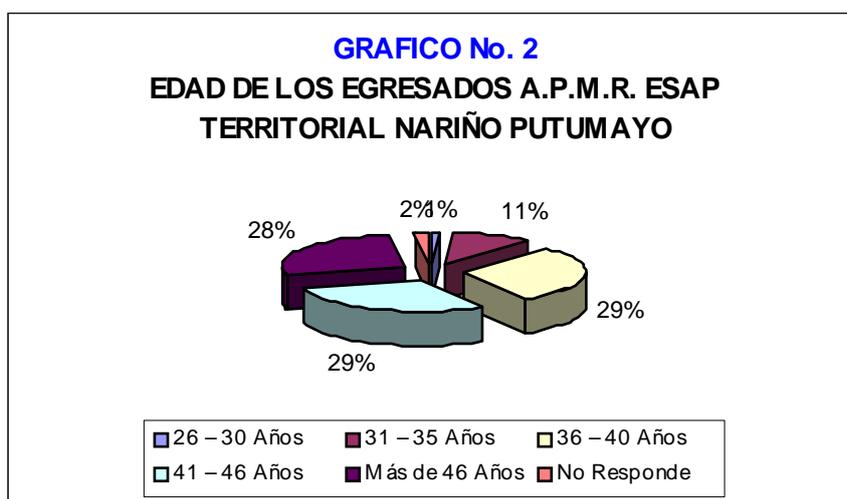
5.1.2 EDAD

Cuadro No. 3

**EDAD DE LOS EGRESADOS A.P.M.R.
ESAP TERRITORIAL NARIÑO PUTUMAYO
DICIEMBRE DE 2001**

EDAD	EGRESADOS	%
26 – 30 Años	2	1.2
31 – 35 Años	17	10.6
36 – 40 Años	48	29.8
41 – 46 Años	46	28.6
Más de 46 Años	45	27.9
No Responde	3	1.9
TOTAL	161	100

FUENTE: Esta Investigación ESAP Diciembre 2001



La edad de los egresados esapistas de A.P.M.R. está en un 58,4% entre 36 y 46 años, es decir 94 egresados, más de 46 años tienen 45 egresados cuya

participación asciende al 27.9%; entre 31 y 35 años posee el 10.6% y tan solo el 1.2% menos de 30 años. Dentro de cada uno de los CETAP encontramos que Pasto ratifica los parámetros anteriores, el 55,0% tienen edades entre 36 y 46 años, el 28,75% más de 46, el 12,5% tienen entre 31 y 35 años y no hay egresados con menos de 31 años. En La Unión, el 40% poseen entre 36 y 46 años y el 60% tienen más de 46 años. Para la CETAP Sibundoy, haciendo a un 70.6% la población de egresados que tienen entre 36 y 46 años, el 11.8% tiene más de 46 años, 4 Administradores tienen entre 31 y 35 años, es decir el 11,8% y tan solo el 5.8% tiene menos de 30 años. Para Mocoa el 59.6% tienen entre 36 y 46 años, 32.4% tienen más de 46 años y el 8.1% menos de 35 años.

La propuesta inicial de la ESAP de capacitar a los funcionarios públicos (vinculados a diferentes instituciones públicas), evidencia la edad cronológica de los egresados, donde el 96.9%, son mayores a 26 años. Si bien en el instrumento de captura de información no aparece, muchos manifestaron los siguientes criterios para haber estudiado Administración Pública Municipal y Regional: Mejoramiento salarial, mejoramiento salarial con fines de jubilación, asenso laboral, ingreso a la carrera administrativa, sostenibilidad laboral, participación en procesos democráticos locales, ampliar sus conocimientos – porque el 17% ya habían cursado una carrera profesional, tecnológica o técnica- o simplemente por obtener un título profesional. La identidad del administrador público se asocia a la burocracia, politiquería como forma de legitimar su actividad, se justifica y reorganiza su práctica profesional. De ahí que la categoría de administrar lo público, es una herramienta que permite hacer un rastreo a las diversas formas de realizar los procesos de gestión institucional y regional.

Situándonos desde una perspectiva diferente a la tradicional, para observar el problema de la administración pública, hallamos que parte importante de

los trabajos y reflexiones han puesto su mirada a las formas de apropiación del conocimiento impartido por la ESAP. Por lo tanto, la formación Esapista es una oportunidad pública para un fin público⁸, tiende a elevar la reflexión intelectual de los pueblos del País, a labrar el pensamiento público, a aportar a los procedimientos nacionales, a imprimir principios de gestión pública con interés popular, a facilitar el ejercicio del poder político y a redefinir la vida personal de egresados y estudiantes.

5.1.3 ESTADO CIVIL

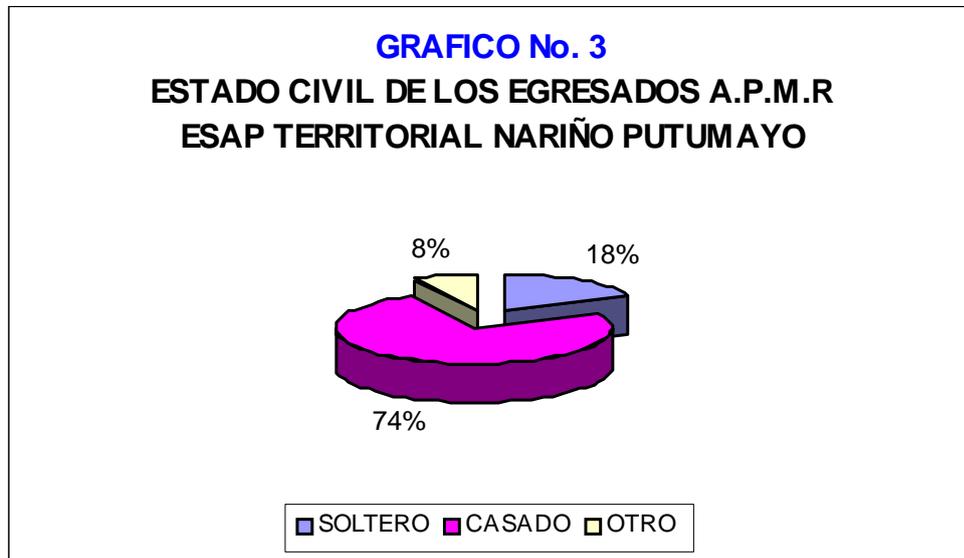
Cuadro No. 4

**ESTADO CIVIL DE LOS EGRESADOS A.P.M.R.
ESAP TERRITORIAL NARIÑO PUTUMAYO
DICIEMBRE DE 2001**

ESTADO CIVIL	EGRESADOS	%
SOLTERO	29	18.0
CASADO	120	74.5
OTRO	12	7.5
TOTAL	161	100

FUENTE: Esta Investigación ESAP Diciembre 2001

⁸ Lo público se expresa, no como la dicotomía entre lo público y privado, sino a la permanente construcción y deconstrucción de los dos componentes al interior de la sociedad, por que guardan interdependencia y simultanea y reciproca determinación



El 82.0% de los egresados de A.P.M.R de la ESAP Territorial Nariño Putumayo, son casados o tienen unión libre, mientras el 18,0% son solteros. Dentro de cada una de las CETAP, los solteros mantienen la minoría: 11.25% en Pasto, 401% en La Unión, 18% en la CETAP Sibundoy y 11% en Mocoa.

El 74.5% de los egresados son casados o conservan un estado de unión libre, mantienen los parámetros que referencia el contexto del sur del país, donde la generalidad es conseguir pareja después de los 26 años, especialmente en los varones y en las mujeres a menor edad.

5.1.4 LUGAR DE NACIMIENTO

Cuadro No. 5

**LUGAR DE NACIMIENTO DE LOS EGRESADOS A.P.M.R.
ESAP TERRITORIAL NARIÑO PUTUMAYO
DICIEMBRE DE 2001**

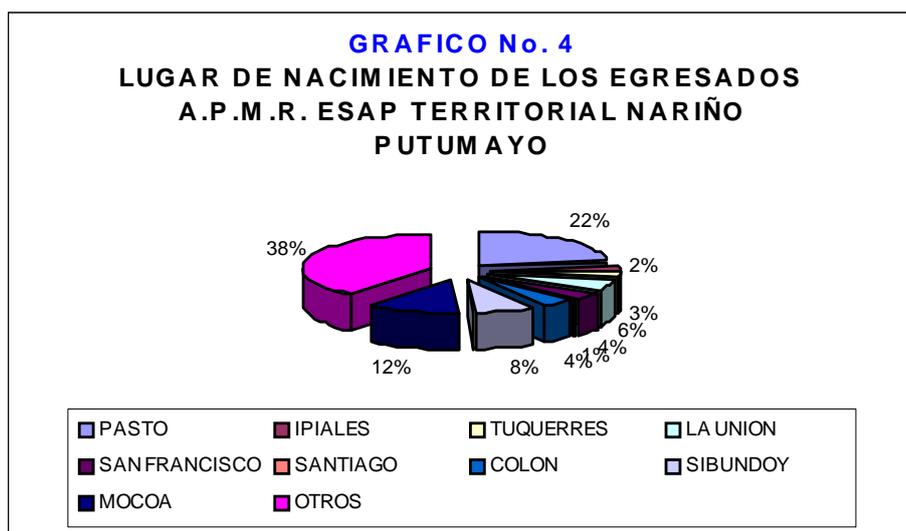
LUGAR NACIMIENTO	EGRESADOS	%
PASTO	37	23.0
IPIALES	3	1.9
TUQUERRES	4	2.5
LA UNION	9	5.6
SAN FRANCISCO	7	4.3
SANTIAGO	1	0.6
COLON	6	3.7
SIBUNDOY	12	7.5
MOCOA	19	11.8
OTROS	63	39.1
TOTAL	161	100

FUENTE: Esta Investigación ESAP Diciembre 2001

El lugar de nacimiento de los Administradores Públicos Municipales y territoriales, es muy amplio, abarca en un 23,0% a Pasto y en un 11.8% Mocoa capitales de los Departamentos y el porcentaje restante proviene de 34 municipios diferentes dentro de la Territorial Nariño Putumayo, y de 9 municipios fuera de ellos. Para el caso concreto de la ESAP en Pasto el 40,0% nació en el mismo municipio, el 3.75% en Ipiales, el 5% en Tuquerres y el 51.25% corresponde a el resto de municipios en mención. El 90,0% de los egresados de la CETAP La Unión son del mismo lugar, y el restante son de Leiva. Los egresados de la CETAP Sibundoy en un 35.3% son del mismo municipio, el 41.1% provienen de la zona de influencia (San Francisco,

Santiago y Colón), y el 23.6% restante son oriundos de otros municipios. En Mocoa el 37.8% de egresados son nacidos en el mismo municipio, el 8.1% son de Pasto, igual participación para Villa Garzón; el 46% restante provienen de otros municipios

El origen socio-espacial de los egresados es diverso, donde el 61% son oriundos de localidades de Nariño(33%): Pasto, Ipiales, Túquerres, La Unión y Putumayo(28%): Mocoa, San Francisco, Colón y Sibundoy; los demás proceden del resto del país pero se han asentado en alguno de estos municipios por razones laborales o sociales.



Esta claro que el lugar de nacimiento de los egresados mayoritariamente (60%), corresponde a poblaciones cercanas o donde se habían establecido CETAP; la ciudad de Pasto donde esta asentada la sede la Territorial, posee el 23% de egresados y evidencia una influencia moderada.

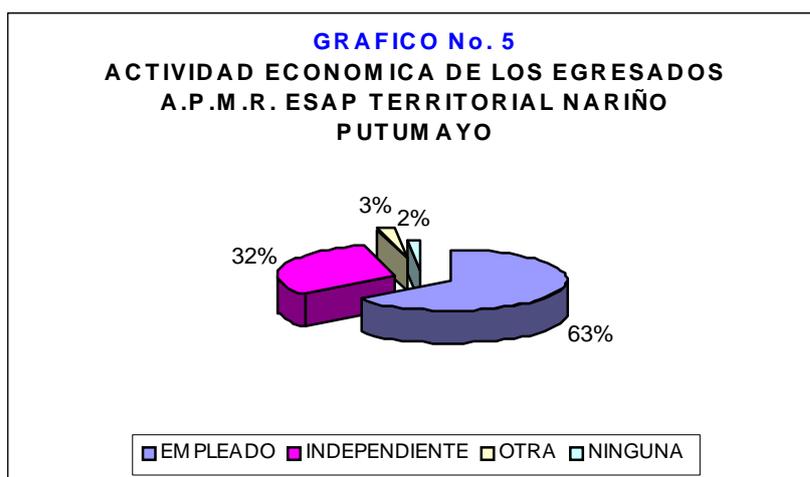
5.1.5 ACTIVIDAD ECONOMICA

Cuadro No. 6

ACTIVIDAD ECONOMICA DE LOS EGRESADOS A.P.M.R. ESAP TERRITORIAL NARIÑO PUTUMAYO DICIEMBRE DE 2001

ACTIVIDAD ECONOMICA	EGRESADOS	%
EMPLEADO	103	64.0
INDEPENDIENTE	51	31.7
OTRA	4	2.5
NINGUNA	3	1.8
TOTAL	161	100

FUENTE: Esta Investigación ESAP Diciembre 2001



Los egresados en Administración Pública Territorial y Municipal de la ESAP en sus diferentes promociones, se encuentran trabajando en un 98.2%, como empleados están vinculados el 64% de la muestra representativa, como trabajadores independientes el 31.7% y el 2.5% a pesar de estar pensionado por alguna entidad, laboran en asesorías particulares. Para el caso particular de Pasto, el 56.25% son empleados, el 38.75% son independientes, el 1.25%

son pensionados y el 3.75% no tienen ninguna actividad económica. En la Unión el 100% de los egresados son empleados, entre tanto, en Sibundoy el 55.9% son empleados y los restantes son independientes; por último en Mocoa el 78.4% son empleados, el 13.5% independientes y el 8.10% restante no tienen actividad económica.

El 64% de los egresados se desempeñan en la categoría de empleados de instituciones de carácter público, como ejecutivos, directivos y profesionales, con posibilidades de permanencia y jerarquía. En algunos casos el desagrado con las funciones laborales se ve compensados con el componente salarial. El 32% de egresados trabajan de manera independiente como consultores, esto no quiere decir que su labor no cumpla funciones que revisten algún carácter público; muy pocos están desempleados y manifiestan una visión ampliamente pesimista frente a las posibilidades de encontrar empleo, aunque conservan la esperanza de asociarse como lo han hecho otros compañeros para trabajar independientemente en calidad de asesores y consultores o vincularse siempre y cuando consigan apoyar a candidatos a corporaciones públicas. Quienes hasta hoy han podido jubilarse, aún están en condiciones de seguir produciendo y esperan oportunidades para dejar constancia de su experiencia.

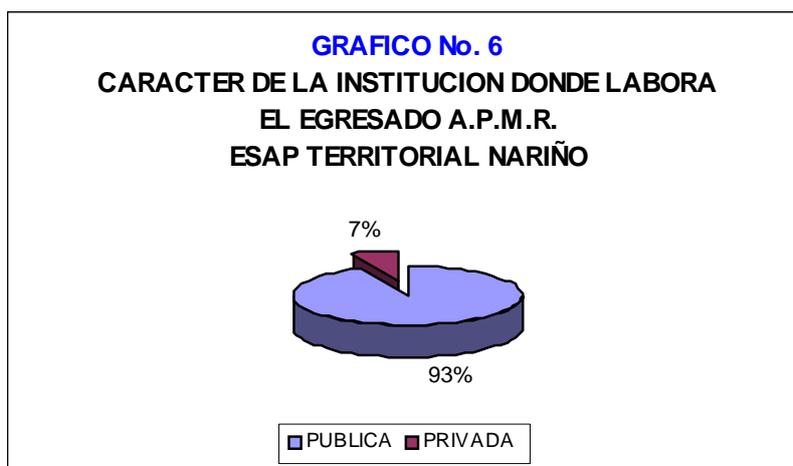
5.1.5 CARÁCTER DE INSTITUCION DONDE LABORA

Cuadro No. 7

**CARÁCTER DE LA INSTITUCION DONDE LABORA
EL EGRESADO A.P.M.R.
ESAP TERRITORIAL NARIÑO PUTUMAYO
DICIEMBRE DE 2001**

CARÁCTER DE LA INSTITUCION DONDE LABORA	EGRESADOS	%
PUBLICA	96	93.2
PRIVADA	7	6.8
TOTAL	103	100

FUENTE: Esta Investigación ESAP Diciembre 2001



De los egresados que trabajan como empleados, el 93.2% lo hacen dentro del Sector Público, es decir 96 egresados, el 6.8% están vinculados a la empresa privada. Dentro de los egresados que culminaron estudios en la CETAP Pasto, el 97.78% están vinculados al sector público, en La unión el 100% de egresados, el 94.7% en Sibundoy y en Mocoa el 82.8%.

El 64% de los egresados se desempeñan en la categoría de empleados de instituciones de carácter público, como ejecutivos, directivos y profesionales, con posibilidades de permanencia y jerarquía. En algunos casos el desagrado con las funciones laborales se ve compensados con el componente salarial. El 32% de egresados trabajan de manera independiente como consultores, esto no quiere decir que su labor no cumpla funciones que revisten algún carácter público; muy pocos están desempleados y manifiestan una visión ampliamente pesimista frente a las posibilidades de encontrar empleo, aunque conservan la esperanza de asociarse como lo han hecho otros compañeros para trabajar independientemente en calidad de asesores y consultores o vincularse siempre y cuando consigan apoyar a candidatos a corporaciones públicas. Quienes hasta hoy han podido jubilarse, aún están en condiciones de seguir produciendo y esperan oportunidades para dejar constancia de su experiencia.

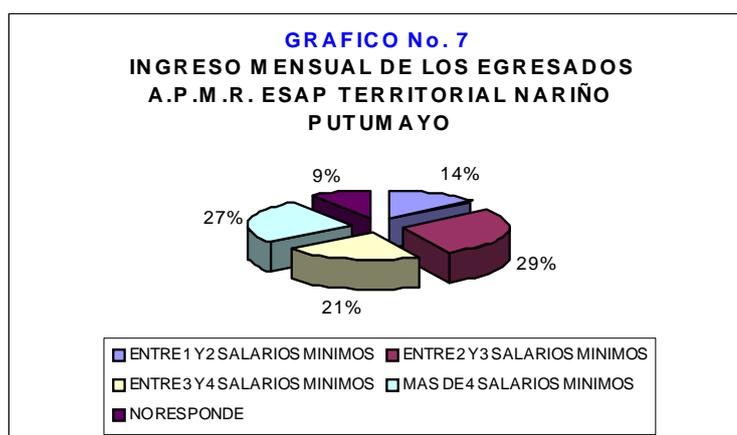
5.1.6 INGRESO MENSUAL

Cuadro No. 8

**INGRESO MENSUAL DE LOS EGRESADOS A.P.M.R.
ESAP TERRITORIAL NARIÑO PUTUMAYO
DICIEMBRE DE 2001**

INGRESO MENSUAL	EGRESADOS	%
ENTRE 1 Y 2 SALARIOS MINIMOS	23	14.3
ENTRE 2 Y 3 SALARIOS MINIMOS	46	28.6
ENTRE 3 Y 4 SALARIOS MINIMOS	34	21.1
MAS DE 4 SALARIOS MINIMOS	43	26.7
NO RESPONDE	15	9.3
TOTAL	161	100

FUENTE: Esta Investigación ESAP Diciembre 2001



Dentro del total de la muestra representativa de los egresados en A.P.M.R de la ESAP, el 14.3% tienen un ingreso mensual entre 1 y 2 salarios mínimos, el 28.6% entre 2 y 3 salarios mínimos, el 21.1% entre 3 y 4 salarios mínimos y el 26.7% poseen ingresos mensuales superiores a los 4 salarios mínimos. Al interior de cada CETAP se tiene que el ingreso mensual está distribuido de la siguiente forma: para Pasto el 11.25% está entre 1 y 2 s.m.l.v, el 33.75% entre 2 y 3 s.m.l.v., el 16.25% entre 3 y 4 s.m.l.v y el 27.5% más de 4 s.m.l.v.

Para La Unión el 20% entre 1 y 2 s.m.l.v., el 40% entre 2 y 3 s.m.l.v., el 20% entre 3 y 4 s.m.l.v. igual proporción para los que reciben más de 4 s.m.l.v. De los egresados de la CETAP Sibundoy el 35.3% entre 1 y 2 s.m.l.v., el 20.6% entre 2 y 3 s.m.l.v., el 11.8% entre 3 y 4 s.m.l.v. y el 17.6% más de 4 s.m.l.v. Para Mocoa el 21.6% entre 2 y 3 s.m.l.v., el 40.5% entre 3 y 4 s.m.l.v., el 35.2% más de 4 s.m.l.v.

Si bien, la mayoría ingresaron al programa con fines de mejoramiento salarial, lo han logrado, dado que el 74% obtienen salarios entre 3 y más de 4 salarios mínimos legales. La remuneración es inherente al cargo que desempeñan y al tiempo de permanencia laboral en la misma institución, aclarando que las instituciones del Estado son las mayores empleadoras de este tipo de profesionales. Dadas las dificultades laborales manifiestas en Colombia, el sur del país no es ajeno a tales circunstancias de ahí que muchos nariñenses y Putumayenses estén en condiciones de vender su fuerza de trabajo por rangos inferiores a los que pudiese aspirar un profesional con buenas competencias.

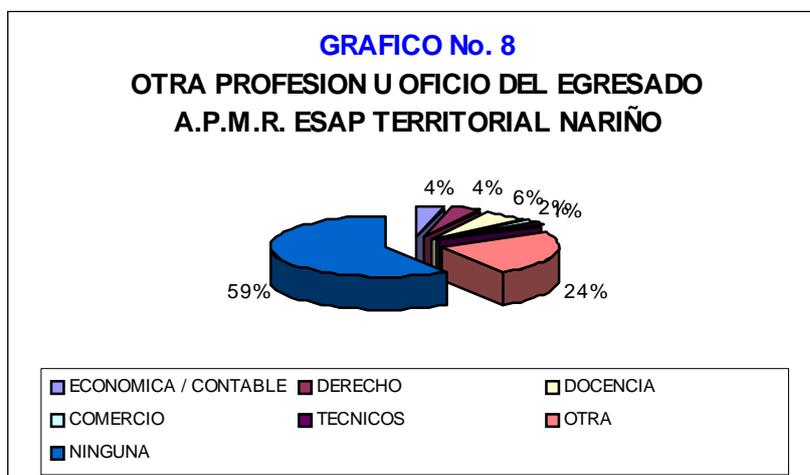
5.1.7 OTRA PROFESION U OFICIO

Cuadro No. 9

**OTRA PROFESION U OFICIO DE LOS EGRESADOS A.P.M.R.
ESAP TERRITORIAL NARIÑO PUTUMAYO
DICIEMBRE DE 2001**

OTRA PROFESION U OFICIO	EGRESADOS	%
ECONOMICA / CONTABLE	6	3.8
DERECHO	7	4.3
DOCENCIA	10	6.2
COMERCIO	3	1.9
TECNICOS	2	1.2
OTRA	38	23.6
NINGUNA	95	59.0
TOTAL	161	100

FUENTE: Esta Investigación ESAP Diciembre 2001



El 41% de los egresados esapistas de A.P.M.R. de la Territorial, tienen otra profesión u oficio, la cual ejerce de manera paralela, el 3.8% poseen título universitario en economía, administración o contaduría, el 4.3% en derecho, el 6.2% ejercen la docencia de manera simultanea a su trabajo normal, el

1.9% son comerciantes, el 1.2% son tecnólogos y el 23.6% tienen otra profesión como topografía, licenciatura e ingeniería; y entre otros oficios están tipógrafo, asesor, consultor, perito y tutor. Dentro de los egresados de la CETAP Pasto el 37.5% tienen otra profesión u oficio, en La Unión el 10%, en Sibundoy el 38.2% y el 40.5% en Mocoa.

El 17% de los egresados antes de ingresar al Programa de Administración Pública Municipal y Regional ya habían cursado una carrera técnica, tecnológica o profesional. Una tercera parte no lo había hecho y decidieron ingresar a la ESAP como estudiantes de pregrado. Dejan ver su preocupación por ampliar su formación en aras de mejorar su desempeño laboral o acceder a procesos democráticos, argumentando los deseos de ampliar sus propuestas de servicios a las comunidades locales hasta llegar a desempeñar cargos como Alcaldes, Concejales, Docentes o profesionales destacados.

5.2 PARTICIPACION EN LA GESTION INSTITUCIONAL

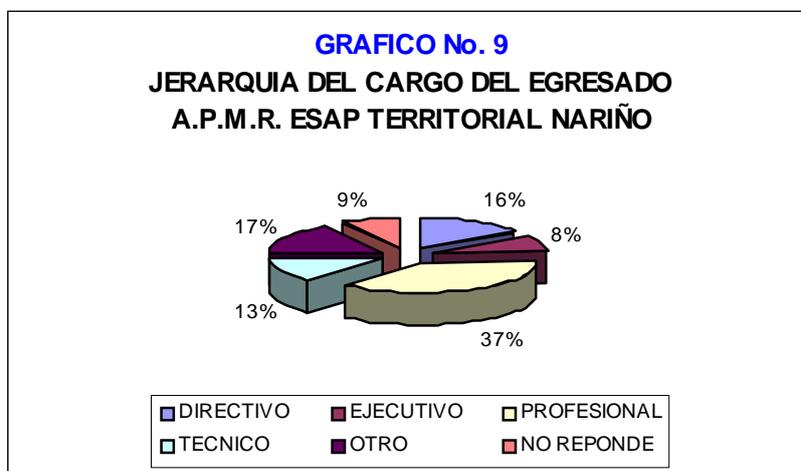
5.2.1 JERARQUIA DEL CARGO

Cuadro No. 10

**JERARQUIA DEL CARGO DEL EGRESADO A.P.M.R.
ESAP TERRITORIAL NARIÑO PUTUMAYO
DICIEMBRE DE 2001**

JERARQUIA DEL CARGO	EGRESADO	%
DIRECTIVO	25	15.5
EJECUTIVO	13	8.1
PROFESIONAL	61	37.9
TECNICO	21	13.0
OTRO	27	16.8
NO REPONDE	14	8.7
TOTAL	161	100

FUENTE: Esta Investigación ESAP Diciembre 2001



La jerarquía del cargo que desempeña el Administrador Público Municipal y Territorial de la ESAP Nariño Putumayo, en la actualidad se encuentra ponderado de la siguiente forma: en cargos directivos el 15.5%, ejecutivo el 8.1%, profesional 37.9%, técnico 13.0% y otros cargos el 16.8% de la

muestra. Para Pasto, el 15% tienen cargos directivos, el 7.5% ejecutivos, el 41.25% profesional, el 13.75% técnico y el 8.75% otros cargos. En La Unión, el 40% directivos, 10% profesional, el 40% técnico y 10% otros. En Sibundoy el 11.8% son cargos directivos, el 8.8% ejecutivos, 23.6% profesional, 8.8% técnico y el 47% otro. Por último, en la CETAP Mocoa el 13.5% de egresados ocupan cargos directivos, el 10.8% ejecutivo, el 51.4% profesional, el 8.1% técnico, igual participación para otros.

El 74% de los egresados encuestados gozan de cargos de alta y media jerarquía como reconocimiento al profesionalismo, algo que consideran importante como funcionarios públicos con amplia participación en la toma de decisiones para el cumplimiento de sus misiones institucionales.

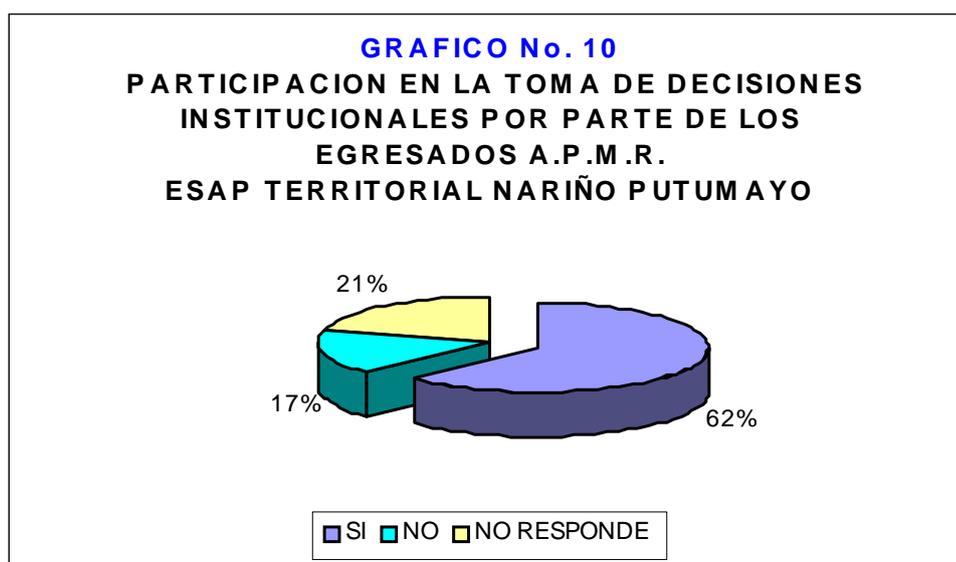
5.2.2 PARTICIPACION EN LA TOMA DE DECISIONES INSTITUCIONALES

Cuadro No. 11

**PARTICIPACION EN LA TOMA DE DECISIONES INSTITUCIONALES POR
PARTE DE LOS EGRESADOS A.P.M.R.
ESAP TERRITORIAL NARIÑO PUTUMAYO
DICIEMBRE DE 2001**

PARTICIPACION	EGRESADOS	%
SI	101	62.7
NO	27	16.8
NO RESPONDE	33	20.5
TOTAL	161	100

FUENTE: Esta Investigación ESAP Diciembre 2001



La participación en la toma de decisiones por parte de los egresados de la ESAP en A.P.M.R. es del 62.7% en la Territorial Nariño Putumayo. La CETAP Pasto ratifica el dato territorial, cuya participación en la toma de decisiones es del 63.75%, La Unión 60%, Sibundoy 50% y Mocoa el 73%.

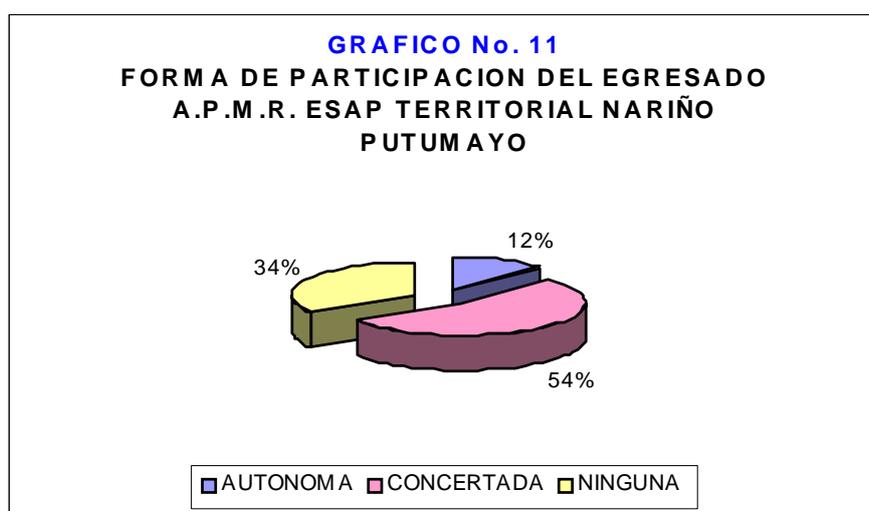
5.2.3 FORMA DE PARTICIPACION

Cuadro No. 12

FORMA PARTICIPACION DE LOS EGRESADOS A.P.M.R. ESAP TERRITORIAL NARIÑO PUTUMAYO DICIEMBRE DE 2001

FORMA	EGRESADOS	%
AUTONOMA	20	12.4
CONCERTADA	86	53.4
NINGUNA	55	34.2
TOTAL	161	100

FUENTE: Esta Investigación ESAP Diciembre 2001



La participación de los egresados A.P.M.R. en la toma de decisiones es autónoma el 12.4%, concertada el 53.4% y no poseen participación el 34.2%. De los egresados de la CETAP Pasto, el 15% son autónomos en la toma de decisiones, el 53.75% concertada y el 31.25% no tienen participación. De La Unión el 20% son autónomos en la toma de decisiones, el 50.0% concertada y el 30.0% no tienen participación. El 6% de egresados de Sibundoy tienen

autonomía en la toma de decisiones, el 47.0% concertada, similar proporción a los que no tienen participación. De la CETAP Mocoa el 10.8% son autónomos en la toma de decisiones, el 59.4% concertada y el 29.8% ninguna participación.

Los egresados con cargos directivos gozan de autonomía para desempeñarse, asumiendo que continúan con propuestas organizacionales verticales dado que muchos dependen de ordenes centralizadas. En tanto que quienes tienen cargos medios toman decisiones de manera concertada. El 34% no tienen claridad sobre su forma de participación y simplemente se limitan a cumplir órdenes y a realizar tareas.

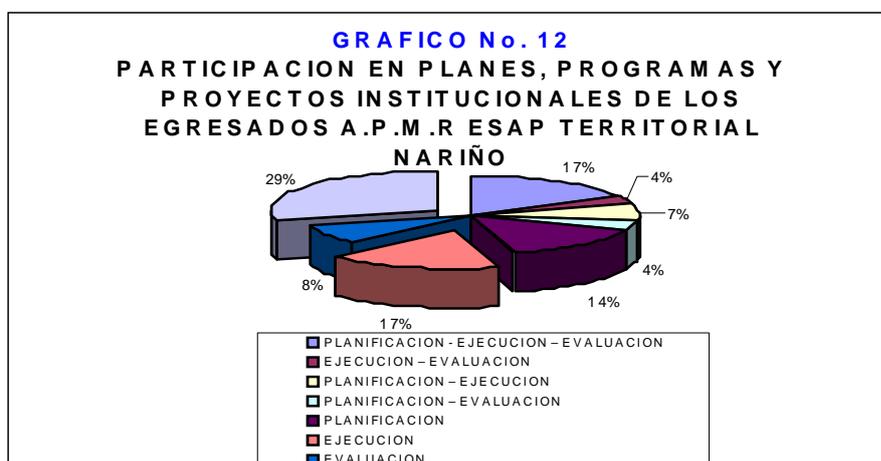
5.2.4 PARTICIPACION EN PLANES, PROGRAMAS Y PROYECTOS INSTITUCIONALES

Cuadro No. 13

**PARTICIPACION EN PLANES, PROGRAMAS Y PROYECTOS
INSTITUCIONALES DE LOS EGRESADOS A.P.M.R.
ESAP TERRITORIAL NARIÑO PUTUMAYO
DICIEMBRE DE 2001**

PARTICIPACIÓN EN:	EGRESADOS	%
PLANIFICACION - EJECUCION – EVALUACIÓN	27	16.8
EJECUCION – EVALUACIÓN	6	3.7
PLANIFICACION – EJECUCION	11	6.8
PLANIFICACION – EVALUACION	7	4.3
PLANIFICACIÓN	23	14.3
EJECUCIÓN	27	16.8
EVALUACIÓN	12	7.5
NO RENPONDE	48	29.8
TOTAL	161	100

FUENTE: Esta Investigación ESAP Diciembre 2001



La participación en Planes, Programas y Proyectos institucionales por parte de los Administradores Públicos Municipales y Regionales de la Territorial a la fecha de esta investigación es de un 16.8% en la Planificación, Ejecución y Evaluación, del 3.7% en la Ejecución y Evaluación, del 6.8% en la

Planificación y Ejecución, del 4.3% en la Planificación y Evaluación, del 14.3% en la Planificación, 16.8% Ejecución, del 7.5% Evaluación y el 29.8% no responden. Parámetros que son ratificados por cada una de las CETAP.

Lo anterior evidencia que el 70% de los egresados participan en planificación, ejecución, evaluación de los procesos de gestión institucional como aporte a sus regiones o localidades. Sin embargo, el 20% no tienen claridad sobre los procesos de planificación para la gestión institucional, no expresan sus formas de ejecución o simplemente no planifican y consideran que no es importante la planificación localizada porque la planificación es centralizada en los jefes o instituciones matrices.

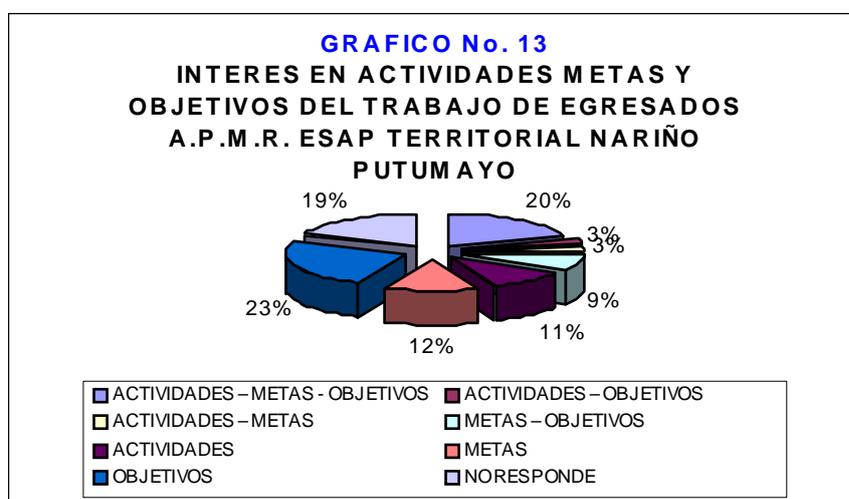
5.2.5 INTERES EN ACTIVIDADES METAS Y OBJETIVOS DE TRABAJO

Cuadro No. 14

INTERES EN ACTIVIDADES, METAS Y OBJETIVOS DEL TRABAJO DE EGRESADOS A.P.M.R. ESAP TERRITORIAL NARIÑO PUTUMAYO DICIEMBRE DE 2001

INTERES	EGRESADOS	%
ACTIVIDADES – METAS - OBJETIVOS	32	19.8
ACTIVIDADES – OBJETIVOS	4	2.5
ACTIVIDADES – METAS	4	2.5
METAS – OBJETIVOS	14	8.7
ACTIVIDADES	17	10.6
METAS	20	12.4
OBJETIVOS	39	24.2
NO RESPONDE	31	19.3
TOTAL	161	100

FUENTE: Esta Investigación ESAP Diciembre 2001



El interés en Actividades, Metas y Objetivos del trabajo de los Administradores Públicos Municipales y Regionales de la Territorial es del 19.8% para los tres, del 2.5% para las Actividades y Objetivos, del 2.5% para las Actividades y las Metas, del 8.7% para las Metas y Objetivos, del 10.6%

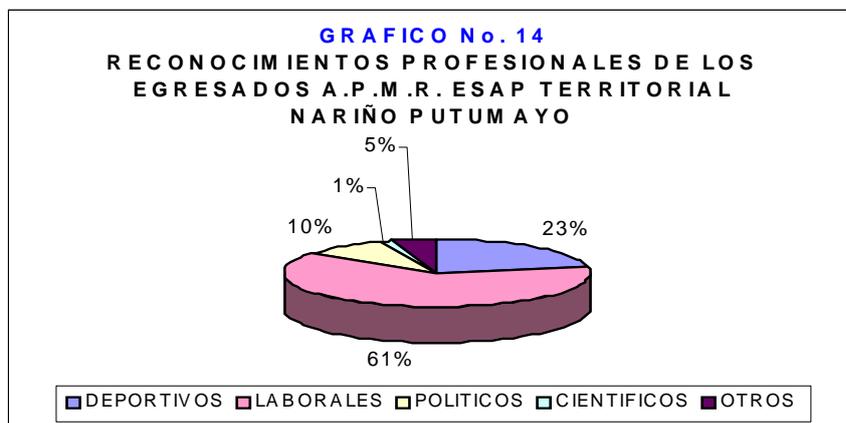
para las Actividades, 12.4% los egresados que prestan interés en las Metas, del 24.2% en los objetivos y el 19.3% no respondió.

5.3 RECONOCIMIENTOS PROFESIONALES

Cuadro No. 15
RECONOCIMIENTOS PROFESIONALES DE LOS EGRESADOS A.P.M.R.
ESAP TERRITORIAL NARIÑO PUTUMAYO
DICIEMBRE DE 2001

RECONOCIMIENTOS	EGRESADOS	%
DEPORTIVOS	19	22.6
LABORALES	52	61.9
POLÍTICOS	8	9.5
CIENTÍFICOS	1	1.2
OTROS	4	4.8
TOTAL	84	100

FUENTE: Esta Investigación ESAP Diciembre 2001



El 49% de los Administradores Públicos Municipales y Territoriales de la ESAP Territorial Nariño Putumayo, han recibido reconocimientos profesionales. Dentro de dichos reconocimientos el 61.9% son de tipo laboral, el 22.6% deportivo, el 9.5% de carácter político, el 1.2% científico y el

4.8% otro tipo de reconocimiento. Ver Anexo XXX, el listado de egresados con sus respectivos reconocimientos y entidad que otorga dicho premio y la CETAP a la que pertenece.

La labor profesional y deportiva de los egresados adquiere importancia cuando el 95% de ellos han recibido reconocimientos. El 9.5% obtuvieron reconocimientos políticos. No tanto así en procesos científicos y de investigación. Se destaca la generalidad del contexto nacional y regional, donde la investigación es escasa, además, en la ESAP no existe cultura investigativa que pueda reflejarse en sus egresados. Los diversos premios fueron otorgados por múltiples instituciones de orden regional o local, público y privado

Cuadro No. 16
ORGANIZACIÓN QUE OTORGA EL PREMIO DE LOS EGRESADOS A.P.M.R.
ESAP TERRITORIAL NARIÑO
DICIEMBRE DE 2001

ORGANIZACIÓN
CAMARA JUNIOR PASTO
RAMA JUDICIAL
DIAN
COLSEGUROS
COMFAMILIAR
PERSONERIA MUNICIPAL
DEPORTE MUNICIPAL
POLINAL
JUNTA COMUNAL PASTO
COLDEPORTES
ANDAL
REGISTRADURIA DEPTAL NARIÑO
INCORA
U.C.C
COLEGIO CHAMPAGNAT
EMPOPASTO
FISCALIA
CONTRALORÍA MUNICIPAL PASTO
GOBERNACION NARIÑO
MUNICIPIO PASTO
SECRETARIA DE EDUCACION PASTO
FUNMUSICA
CAPRECOM
I.S.S
CORREO DEL SUR
BANCO DEL ESTADO
ASORENAR
PLANEACION NARIÑO
CONCEJO MUNICIPAL – PASTO
SENA
TELECOM
CLUB DE LEONES
COLEGIO
ALCALDÍA
BANCAFE
MINISTERIO DE EDUCACION
COOP. CULTIVADORES DE CAFE
NORMAL NACIONAL
PARTICIPACION COMUNITARIA
PLANEACION DEPARTAMENTAL PUTUMAYO
GOBERNACIÓN DEL DEPARTAMENTO PUTUMAYO
EJERCITO NACIONAL
ICBF
COMUNIDAD
JUNTA MUNICIPAL DE DEPORTES SIBUNDOY
ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL SIBUNDOY
CABILDO INDÍGENA – SIBUNDOY
CORPOAMAZONIA
INDEPORTES
UNIVERSIDAD ANTONIO NARIÑO

FONDO MIXTO DE CULTURA

FUENTE: Esta Investigación ESAP Diciembre 2001

5.4 NECESIDADES DE ACTUALIZACION

Cuadro No. 17

NECESIDADES DE ACTUALIZACION DE LOS EGRESADOS A.P.M.R. ESAP TERRITORIAL NARIÑO PUTUMAYO DICIEMBRE DE 2001

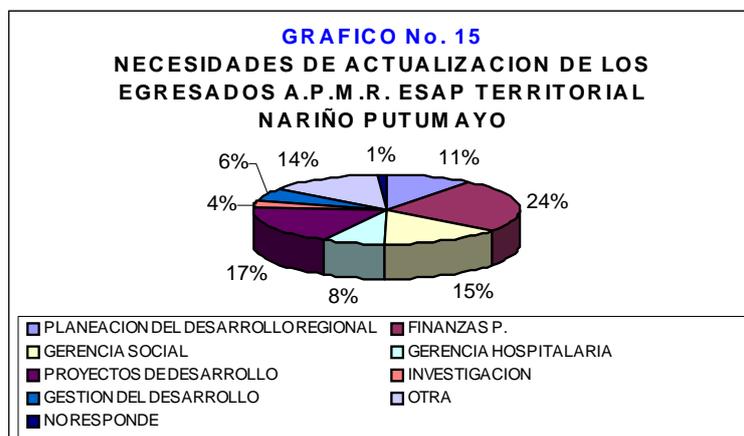
AREA	EGRESADOS	%
PLANEACION DEL DESARROLLO REGIONAL	17	10.6
FINANZAS PUBLICAS	40	24.8
GERENCIA SOCIAL	24	14.9
GERENCIA HOSPITALARIA	12	7.5
PROYECTOS DE DESARROLLO	28	17.4
INVESTIGACION	7	4.3
GESTION DEL DESARROLLO	9	5.6
OTRA	22	13.7
NO RESPONDE	2	1.2
TOTAL	161	100

FUENTE: Esta Investigación ESAP Diciembre 2001

Con base en la presente investigación, el 98.8% de los egresados de A.P.M.R. de la ESAP territorial Nariño, Putumayo desean recibir actualización. El 24.8% prefieren actualización en Finanzas Públicas, el 17.4% Proyectos de desarrollo, el 14.9% Gerencia Social, el 10.6%

Planeación del Desarrollo Regional, el 7.5% Gerencia Hospitalaria, el 5.6% Gestión del Desarrollo y el 4.3% en Investigación. Al interior de cada una de las CETAP se encontró que el área de Finanzas Públicas es la que mayor importancia tiene para los egresados de Pasto(27.5%), Sibundoy (20.6%) y Mocoa (27.1%). Para La Unión el área de actualización que más cobra importancia por parte de los egresados es Gerencia Social 30%.

El 74% de los egresados desearían complementar su formación en: el 24.8% en Finanzas Públicas, el 17.4% en Proyectos de Desarrollo, 14.9% en Gerencia Social, 10.65% Planeación del Desarrollo Regional, 7.5% Gerencia Hospitalaria y el 5.6% Gestión del Desarrollo, muy pocos quieren abordar el campo de la investigación, solo un 4.3% y el 13.7% de ellos no se han decidido actualizarse. Buscan áreas afines a su profesión o cargo. Manifiestan que debido a la no presencia de la ESAP en los CETAP fuera de Pasto con programas de especialización han acudido a especializarse en otros centros de Educación Superior, pero que no colmaron sus expectativas.

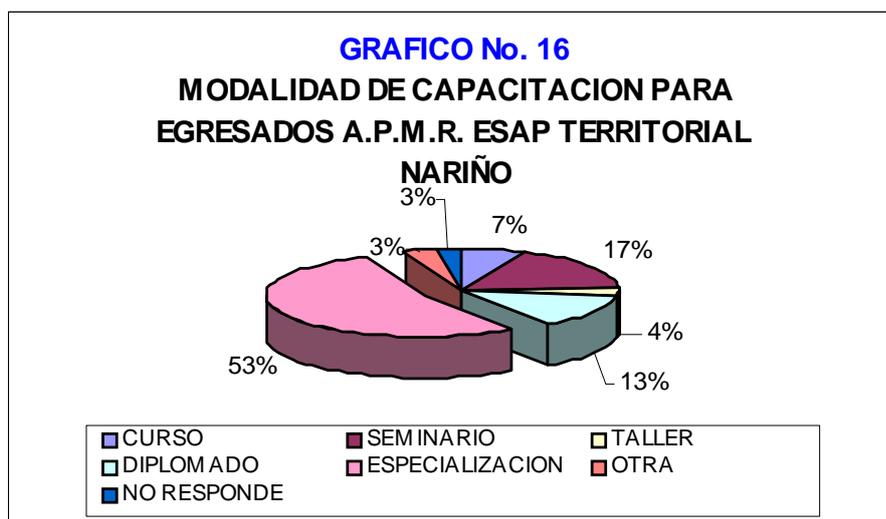


Cuadro No. 18

MODALIDAD DE CAPACITACION PARA LOS EGRESADOS A.P.M.R.
ESAP TERRITORIAL NARIÑO PUTUMAYO
DICIEMBRE DE 2001

MODALIDAD	EGRESADOS	%
CURSO	11	6.8
SEMINARIO	28	17.4
TALLER	6	3.7
DIPLOMADO	21	13.0
ESPECIALIZACION	86	53.4
OTRA	5	3.1
NO RESPONDE	4	2.6
TOTAL	161	100

FUENTE: Esta Investigación ESAP Diciembre 2001



El 53.4% de los egresados en A.P.M.R. de la Territorial, según la investigación desean que la actualización se haga bajo la modalidad de ESPECIALIZACION, sin dejar de lado los seminarios y diplomados.

El 94% de los egresados están interesados en recibir formación continuada en temas mencionados en el cuadro N°17, sobre las siguientes modalidades: el 53.4% prefieren hacerlo como especialización, el 17.4% en forma de seminario, el 13% a manera de diplomado, en tanto que un 6.8% desean

cursos simplemente y el 3.7% a través de técnicas de taller. Se vislumbra un mayor interés por especializarse, como recurso válido para ampliar sus competencias y mejoramiento profesional acorde a las exigencias actuales y futuras de la competitividad laboral.

Las exigencias de la vida moderna, de los procesos de Globalización y modernización del Estado exigen altos niveles de competitividad, más aún, cuando el mercado laboral es reducido. Una sociedad como la actual, con honda necesidad de desarrollar la ciencia y la tecnología exige del ser humano una constante actitud de actualización y vigencia intelectual y técnica. Esta disposición es el claro reflejo de las necesidades que genera la competitividad, la virtualidad socio-espacial de los pueblos consumidores posindustriales, demandando el mejoramiento permanente del nivel de calificación para el empleo como parte importante de la función pública. Por otra parte, la educación no es una experiencia única, ni esta confinada a vida corta, sino que se constituye en todo un proceso que se debe incorporar en los planes de vida de cada uno de los seres humanos. “La vida es un proceso continuo de aprendizaje”⁹

5.5 EVALUACION DE DESEMPEÑO DE LOS EGRESADOS

Cuadro No. 19

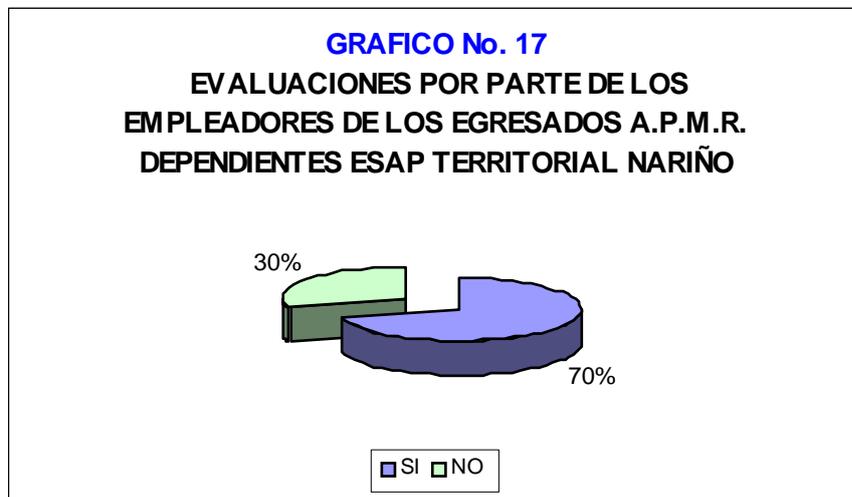
EVALUACIONES POR PARTE DE LOS EMPLEADORES DE LOS EGRESADOS A.P.M.R. DEPENDIENTES

⁹ UNESCO, La Educación de Adultos, Ibedata, París, 1979.

**ESAP TERRITORIAL NARIÑO PUTUMAYO
DICIEMBRE DE 2001**

EVALUACIÓN	EGRESADOS	%
SI	72	69.9
NO	31	30.1
TOTAL	103	100

FUENTE: Esta Investigación ESAP Diciembre 2001

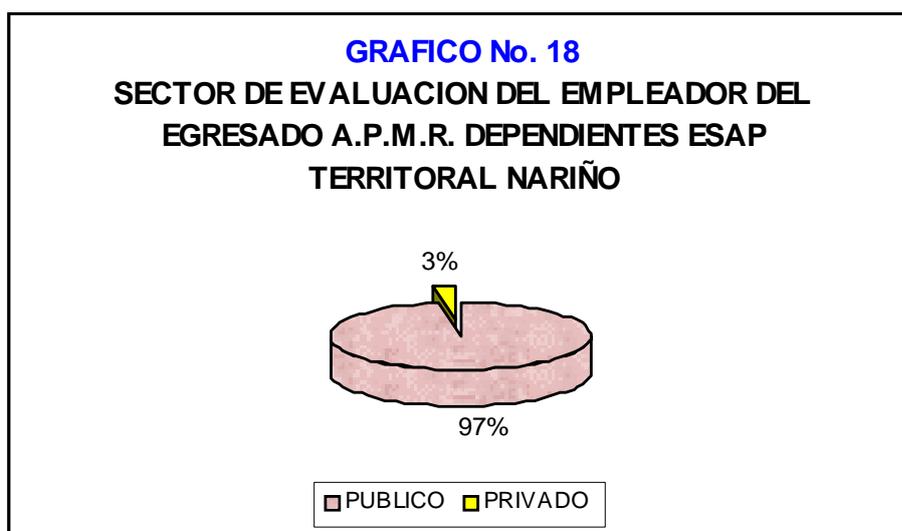


La Evaluación de desempeño realizada por los empleadores de los Administradores Públicos Municipales y Regionales de la territorial fue respondida por el 69.9%. Para la CETAP Pasto fue del 77.8%, La Unión 90%, Sibundoy 73.7% y Mocoa 48.3%.

Cuadro No. 20
SECTOR DE EVALUACION DEL EMPLEADOR DEL EGRESADO A.P.M.R.
DEPENDIENTES
ESAP TERRITORIAL NARIÑO PUTUMAYO
DICIEMBRE DE 2001

SECTOR	EGRESADOS	%
PUBLICO	70	97.2
PRIVADO	2	2.8
TOTAL	72	100

FUENTE: Esta Investigación ESAP Diciembre 2001

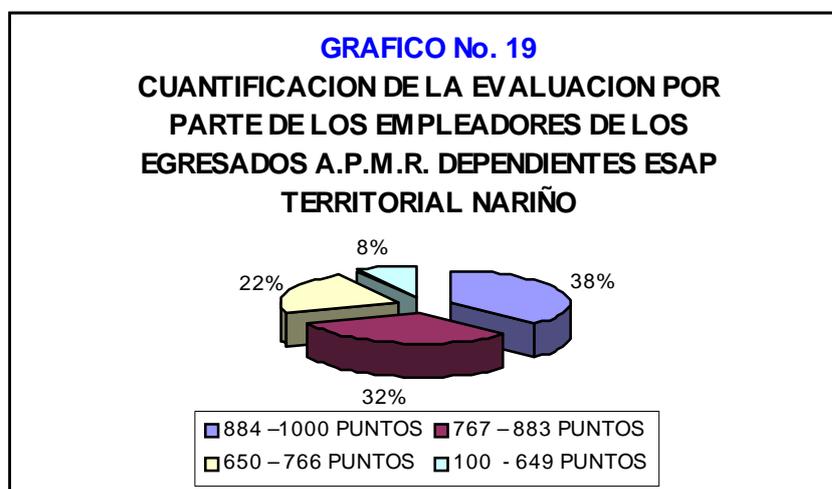


De las evaluaciones obtenidas por parte de los empleadores de egresados en A.P.M.T de la ESAP el 97% corresponde al sector público y el 3% al privado. El Sector público mantiene la mayor participación dentro de dicho resultado, así: Pasto 94.3%, La Unión, Sibundoy y Mocoa el 100%.

Cuadro No. 21
CUANTIFICACION DE LA EVALUACION POR PARTE DE LOS
EMPLEADORES DE LOS EGRESADOS A.P.M.R. DEPENDIENTES
ESAP TERRITORIAL NARIÑO PUTUMAYO
DICIEMBRE DE 2001

VALOR	EGRESADOS	%
884 –1000 PUNTOS	27	37.6
767 – 883 PUNTOS	23	31.9
650 – 766 PUNTOS	16	22.2
100 - 649 PUNTOS	6	8.3
TOTAL	72	100

FUENTE: Esta Investigación ESAP Diciembre 2001



El 37.6% de los Administradores Públicos Municipales y Regionales de la ESAP Territorial Nariño Putumayo, obtuvieron una evaluación del desempeño por parte de su jefe inmediato SOBRESALIENTE, el 31.9% una evaluación SUPERIOR, el 22.2% una evaluación ADECUADA y el 8.3% INSATISFACTORIA.

Con respecto a la evaluación de desempeño de los egresados, del total, 72 fueron evaluados por parte de sus jefes inmediatos o empleadores, el 38% obtuvieron puntajes altos, entre 884 y 1000 puntos; aproximadamente el 50% lograron puntajes medios, 650 y 833 puntos y solo el 8% recibieron puntajes

bajos, entre 100 y 649 puntos. El 30% no fueron evaluados, aduciendo que las formas de evaluación a los empleados son confidenciales, los jefes no tienen tiempo o no se encontraban. Esto pone de manifiesto que el 68% se desempeñan de forma sobresaliente y superior, y solo el 8% se desempeñan de manera insatisfactoria para sus patronos o jefes inmediatos. Se consideraron variables como la evaluación, la productividad, administración de personal y comportamiento laboral.

Para valorar la productividad, los patronos o jefes inmediatos consideraron: el cumplimiento de objetivos y metas acordes a la misión institucional, racionalización de recursos, aspectos técnicos en la producción y productividad, aporte de conocimientos, experiencia y habilidades, cumplimiento de deberes y compromisos institucionales.

Referente a la administración de personal tuvieron en cuenta los siguientes aspectos: Conducción y apoyo al grupo de trabajo, selección de alternativas acordes con las funciones, Facilitar la integración del grupo de trabajo, Distribución de actividades y tareas con posibilidades de autonomía para su ejecución, y efectuar seguimiento y control al personal a su argo.

En cuanto a la conducta laboral, referenciaron valores éticos y sentido de pertenencia, Estrategias de comunicación con el entorno laboral, propuestas y desarrollo de procedimientos para el cumplimiento de la misión institucional y manejo adecuado de la información.

Según la investigación el 68% de los egresados cumple de manera muy satisfactoria los referentes valorativos al tiempo que mantiene un excelente comportamiento profesional laboral en los cometidos que les han encargado.

6. CONCLUSIONES

La propuesta de seguimiento a los egresados del programa APMR de la ESAP territorial Nariño – Putumayo entre 1995 –2001, revisa la información básica acerca de número de graduados, edad, sexo, origen socio-espacial, lugar de trabajo, realidad laboral y evalúa someramente individual y grupal sus capacidades de gestión institucional y necesidades de cursos de perfeccionamiento. Desarrolla una parte prospectiva en el sondeo sobre aspiraciones de capacitación y especialización.

Tácitamente, esta investigación determina el crecimiento personal y profesional de los egresados toda que vez que estadísticamente el 70% se han preocupado por ampliar sus conocimientos en talleres, seminarios, cursos de actualización y especializaciones.

Define lo tocante a los aspectos del desempeño y gestión institucional como profesionales idóneos, capaces de dar respuesta a retos contemporáneos en el ámbito de la Administración Pública, de construcción regional para construir una mejor Nación.

El estudio muestra altos niveles de participación y desempeño de los egresados en los procesos de gestión institucional, sin embargo, no se halla reflejado en el fortalecimiento institucional y en el crecimiento del capital social ya que las instituciones públicas continúan siendo débiles, corruptas, de baja capacidad de gestión, carentes de valores cívicos y morales, con visibles eventos politiqueros y burócratas; los roles de las instituciones públicas, que se han conformado con base en las relaciones serviles de la

politiquería, donde el interés particular se sobrepone al interés colectivo. Las comunidades no tienen confianza en las instituciones públicas.

Los procesos de construcción regional son débiles, hecho que pone en tela de juicio a las instituciones que han involucrado en sus procedimientos a Administradores Públicos Municipales y Regionales como actores protagonistas y agentes del desarrollo. No se vislumbran organizaciones sociales que exijan responsabilidad pública a los grupos gobernantes y a los grupos electores, y nadie se atreve a mediar en la problemática nacional.

Resulta oportuno recordar que la misión del programa a APMR, propone: *“formar profesionales con alta comprensión de la Naturaleza y lógica del Estado, de asuntos públicos y de su administración, especialmente en aspectos territoriales complejos, de tal forma que les permita generar procesos de intervención integrales para elevar la Capacidad Institucional del Estado y de aquellas organizaciones estatales con responsabilidades públicas...”* El estudio no evidencia el cumplimiento de esta importante misión, por que no hay claridad sobre los procesos de intervención de los egresados; el trasfondo deja ver la vinculación de elegidos con electores, a manera de recompensa que genera ambigüedad en el cumplimiento de la función pública de la institución como tal y del funcionario, mengua el reclamo y disminuye la efectividad de las instituciones del Estado.

Aunque puede resultar injusto otorgarles toda una responsabilidad institucional a los egresados de la ESAP, porque los cambios estructurales no se superan con cambios normativos, ni del mejoramiento simple de la calidad institucional, se supera mediante el control social efectivo y para ello se requiere que el componente público sea efectivo, fuerte y autónomo, con amplia capacidad para tratar la problemática pública y proponer el debate sobre herencias culturales políticas.

Los egresados de Mocoa manifiestan que pese a las dificultades que se han presentado con la Territorial, cambios administrativos, promesas, desean continuar perteneciendo a la Territorial Nariño Putumayo y no Huila Putumayo. Aclaran que la ESAP de hacer mayor presencia institucional y entablar mecanismos de comunicación permanente.

RECOMENDACIONES

Es importante que la ESAP fortalezca y diversifique los programas de capacitación continuada, actividades culturales, deportivas, de debate, análisis y reflexión acerca de lo público y su quehacer, ya que los espacios que ofrece la territorial no fomentan la interacción social entre egresados, estudiantes, docentes y directivos, opción importante para acercarse al conocimiento y generar sentido de pertenencia.

Como uno de los objetivos del programa manifiesta: *“Contribuir al desarrollo científico de la disciplina de Administración Pública y de las implicaciones de su conceptualización espacio-temporal a través de la investigación, discusión y argumentación académica”*, la Territorial debe hacer la lectura y análisis profundos de la cultura regional, especialmente en los campos de la administración pública, la democracia y el poder, para profundizar en procesos simbólicos del pensamiento individual colectivo, político, y todo esto se convierta en referente para que el estudiante y el egresado puedan abordar acercamientos científicos para superar los vacíos, problemas y necesidades que le proporciona la cotidianidad. Igualmente, la ESAP es la invitada a replantear su quehacer para el cumplimiento efectivo de su función pública.

La territorial debe iniciar en el menor tiempo posible acciones conducentes a la acreditación de sus programas académicos con criterios del CNA y el ICFES, las cuales toman en cuenta, entre otros, el factor Egresados, pertinencia e impacto, como determinantes para medir la alta calidad académica de los programas.

Basado en la investigación, se recomienda establecer en San Juan de Pasto las especializaciones en Finanzas Publicas y Proyectos de Desarrollo la ciudad de San Juan Pasto.

BIBLIOGRAFÍA

CONGRESO DE LA REPUBLICA. Ley General de Educación. El pensador Editores LTDA. Santa fe de Bogotá, 1996.

COLOMBIA: Misión ciencia, educación y desarrollo. Colombia al filo de la oportunidad. Bogotá, 1994

CONSEJO NACIONAL DEL ACREDITACIÓN, Sistema Nacional de Acreditación, 2000.

ESCUELA SUPERIOR DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, Programa de Formación Profesional en Administración Pública Territorial, 1999.

ESCUELA SUPERIOR DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA. REESTRUCTIRACIÒN DEL PROGRAMA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA MUNICIPAL Y REGIONAL. NOVIEMBRE, 1997

ESCUELA SUPERIOR DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA. CONSIDERACIONES GENERALES SOBRE EL PROGRAMA DE EDUCACIÓN SUPERIOR ABIERTA Y A DISTANCIA UAD. NOVIEMBRE, 1993

ESCUELA SUPERIOR DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA. MANUAL DE INDUCCIÓN. 2001.

ESCUELA SUPERIOR DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA. INFORME AL ICFES. TECNOLOGÍA EN ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL A DISTANCIA. ABRIL, 1998.

ESCUELA SUPERIOR DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA. ACUERDO 06 DE 1994. REGLAMENTO ACADÉMICO.

FORERO, FANNY Y PARDO NOVOA, ALBERTO. Universidad Pedagógica Nacional, Mejorar la Docencia Universitaria, Tomo III, 1999.

GOMEZ BUENDIA, Hernando. EDUCACION: La Agenda del Siglo XXI. Tercer Mundo Editores. Santa fe de Bogotá, 1998.

GARAY, JORGE. Una nota sobre la Construcción de lo Público en Colombia, 2000.

USCÁTEGUI DE JIMENEZ, Mireya. Investigación Cualitativa, Pasto, 2000.

PARRA SANDOVAL, Rodrigo. La Universidad Tomo 4. Colección Escuela y Modernidad en Colombia. Tercer Mundo Editores. Santa fe de Bogotá, 1996.

AMAYA PULIDO, José. Colombia Un País por Construir, 2000.

YOUNES MORENO, Diego. La ESAP y el Desarrollo Institucional Colombiano 40 años. ESAP publicaciones. Santa fe de Bogotá, 1998.

Páginas Internet:

www.dane.gov.co

www.bundenet.com

www.gobiernoenlinea.gov.co

www.esap.edu.co

www.mineduccion.gov.co